

VALIDITAS PEMBERHENTIAN DALAM JABATAN DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. H. JUSUF SK KALIMANTAN UTARA

Timbo Mangaranap Sirait^{1*}, Khalimi², Maman Sudrajat³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Jakarta Utara, Indonesia
manganaptimotius@gmail.com^{1*}, khalimipelita280@gmail.com², manjatpm@gmail.com³



Article Info	Abstract
<p>Article History</p> <p>Received: June 10, 2025</p> <p>Accepted: June 30, 2025</p> <hr/> <p>Keywords: Public Civil Servants, State Administrative Court, Administrative Dispute</p>	<p>The legal aspect used in this study is to analyze the decision of the Samarinda State Administrative Court Number 13/G/2023/PTUN. SMD due to a lawsuit against the Governor of North Kalimantan due to the issuance of the Decree of the Governor of North Kalimantan Number 824/167/2-2-BKD concerning the Dismissal of Dr. Rustan Samsuddin from his position as Director of the dr. H. Jusuf SK Kaltara Regional Hospital on March 7, 2023, so that it becomes the object of KTUN protection. The Governor of North Kalimantan issued a Decree regarding the dismissal of Dr. H. Rustan Samsuddin from his position as Director of the dr. H. JUSUF SK Regional Hospital of North Kalimantan Province and was transferred to a new position as a health analyst at the North Kalimantan Provincial Health Office. The Normative Juridical research method was used by analyzing the conclusions of the Governor of North Kalimantan. Revocation of the Decree of the Governor of North Kalimantan Number 824/167/2-2-BKD containing the dismissal of dr. RS from the position of director of the Regional General Hospital on March 7, 2023 granted the entire application in canceling and requiring the Governor's decision to be revoked and reinstated the plaintiff's position as President Director of the Regional General Hospital dr. H. JUSUF SK North Kalimantan and restored his dignity and honor in accordance with applicable laws and regulations and the decision was declared null and void by law.</p>

Abstrak

Aspek hukum yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Samarinda Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD akibat gugatan terhadap Gubernur Kalimantan Utara akibat terbitnya Keputusan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 824/167/2-2-BKD tentang Pemberhentian Dr. Rustan Samsuddin dari jabatannya sebagai Direktur RSUD dr. H. Jusuf SK Kaltara pada tanggal 7 Maret 2023 sehingga menjadi objek sengketa KTUN. Gubernur Kalimantan Utara menerbitkan Keputusan tentang pemberhentian Dr. H. Rustan Samsuddin dari jabatannya sebagai Direktur RSUD dr. H. JUSUF SK Provinsi Kalimantan Utara dan dipindahtugaskan pada jabatan baru sebagai analis kesehatan pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Utara. Metode penelitian Yuridis Normatif digunakan dengan menganalisis putusan Gubernur Kalimantan Utara. Pencabutan Keputusan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 824/167/2-2-BKD yang berisi pemberhentian dr. RS dari jabatan direktur Rumah Sakit Umum Daerah tanggal 7 Maret 2023 mengabdikan seluruh permohonan pemohon dalam membatalkan dan mengharuskan keputusan Gubernur tersebut dicabut dan mengembalikan jabatan penggugat sebagai Direktur Utama Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. JUSUF SK Kalimantan Utara serta memulihkan harkat dan kehormatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keputusan tersebut dinyatakan batal demi hukum

Kata Kunci: Penegakan Hukum, Tindak Pidana, Pencurian

I. PENDAHULUAN

Secara konstitusional, tujuan pembangunan nasional telah dinyatakan secara luas dan mendasar dalam Pembukaan UUD NRI 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum, melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Guna menggapai tujuan nasional cita-cita konstitusi tersebut, salah satunya diperlukan pegawai negeri sipil (PNS) yang setia dan patuh terhadap Pancasila, UUD NRI 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.

Kedudukan Pegawai Negeri tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan untuk kepentingan dan kesejahteraan rakyat (Kansil, 1979). PNS tersebut telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang berwenang, dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas lainnya sebagaimana Rustan Samsuddin direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kaltara,

Upaya meningkatkan efektivitas dan keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugas administrasi publik serta memajukan pembangunan negara sesuai dengan semangat reformasi, dan pejabat tersebut mempunyai tanggung jawab dan aturan etika serta perilaku yang harus dipatuhi dalam melaksanakan tugasnya.

PNS memegang peranan sentral dalam menjalankan fungsi administrasi dan berkontribusi pada pembangunan sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan negara, dan sebagai bagian integral dari aparat negara yang bersumpah untuk mengabdikan diri kepada negara dengan tujuan mendukung penyelenggaraan pemerintahan. Kebijakan untuk kelancaran pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan sangat bergantung pada keberfungsian alat negara, yang juga bergantung pada kualitas dan integritas aparatur sipil negara sebagai elemen utama dari alat negara, yang keberadaannya diatur sebagai peraturan pelaksanaan melalui Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP)

Di dalam melaksanakan tugas, PNS memiliki kewajiban serta kode etik dan kode perilaku yang harus ditaati. Kewajiban serta kode etik dan kode perilaku PNS merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan baik ketika di dalam dan di luar kedinasan. Tujuannya adalah untuk membentuk PNS yang bersih dari segala masalah hukum. Kewajiban serta kode etik dan kode perilaku yang dilanggar/tidak dilaksanakan dapat berdampak pada hilangnya status kepegawaian seorang PNS, yang berdampak pula pada hilangnya hak kepegawaiannya. Seperti diketahui, kedudukan PNS sangat penting sebagai unsur aparatur dan sebagai penggerak roda pemerintahan, namun tidak dapat dipungkiri seorang PNS dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan kode etik dan kewajiban sebagai seorang PNS. Seorang PNS yang melakukan tindakan tersebut dapat dikenai sanksi administratif sampai dengan pemberhentian (Muvariz, 2019). Tugas dan aturan etika PNS harus dipatuhi untuk 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 atau tidak dipatuhi dapat mengakibatkan hilangnya hubungan kerja PNS, yang juga berakibat pada hilangnya hak atas pekerjaan

Seorang PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu berdasarkan pelimpahan kewenangan dan mandat Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi, seperti pengangkatan Rustan Samsuddin sebagai Direktur Rumah Sakit oleh Gubernur Kalimantan Utara.

Di dalam UU Administrasi Pemerintahan penjatuhan sanksi administratif maupun pemberhentian juga diatur berdasarkan kriteria dan jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan

PNS (Hartini & Sudrajat, 2017). Pemutusan hubungan jabatan administrasi seorang PNS menyebabkan statusnya sebagai pejabat tertentu berakhir. Demikian juga halnya pemutusan hubungan kerja sebagai PNS berpotensi menyebabkan kehilangan salah satu hak penting yang dimiliki oleh pegawai negeri, yaitu jaminan atas pensiun berupa bentuk penghormatan untuk pengabdian seorang PNS kepada negara, sekaligus merupakan upaya untuk melindungi kehidupannya dan keluarganya di masa tidak produktif lagi.

Oleh karena itu dalam penelitian ini akan mengkaji kesahihan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Utara dengan No. 824/167/2-2-BKD tentang Pemberhentian Dr. Rustan Samsuddin dari Jabatannya sebagai direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kaltara yang menjadi objek sengketa KTUN, melalui putusan pengadilan tata usaha Negara Samarinda dengan Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode studi kasus dan studi kepustakaan. Data dikumpulkan melalui analisis putusan PTUN Samarinda nomor 13/G/2023/PTUN.SMD serta studi literatur terkait hukum administrasi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan yang mengkaji hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Pendekatan ini fokus pada peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin hukum, dan putusan pengadilan, untuk menjawab permasalahan hukum secara konseptual dan sistematis.

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (2010), pendekatan yuridis normatif bertujuan untuk menemukan kebenaran hukum secara normatif melalui kajian terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Penelitian ini tidak menguji gejala sosial, melainkan menelusuri kejelasan norma dan keadilan dari suatu kebijakan atau keputusan hukum.

1. Studi Kasus

Metode studi kasus digunakan untuk menganalisis secara mendalam putusan PTUN Samarinda Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD. Studi kasus dalam penelitian hukum bertujuan untuk memahami penerapan norma hukum dalam praktik serta menganalisis pertimbangan hukum yang digunakan hakim dalam menjatuhkan putusan.

Melalui analisis putusan ini, peneliti dapat:

- a. Mengkaji legalitas dan kewenangan pejabat dalam mengeluarkan keputusan tata usaha negara.
- b. Menganalisis penerapan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB).
- c. Menilai argumentasi yuridis dalam putusan PTUN.

2. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menelaah bahan hukum yang relevan untuk mendukung analisis dalam studi kasus. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas:

a. Bahan hukum primer, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
- 2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
- 3) Putusan PTUN Samarinda Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD.

b. Bahan hukum sekunder, yaitu:

- 1) Buku-buku hukum administrasi dan hukum tata usaha negara.
- 2) Jurnal hukum dan artikel ilmiah terkait PTUN, pemberhentian jabatan, dan asas AUPB.

c. Bahan hukum tersier, yaitu:

Kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan literatur pendukung lainnya.

3. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

- a. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yakni dengan membaca dan mengkaji isi putusan PTUN serta literatur hukum.
- b. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan cara menelaah norma hukum yang relevan, kemudian menafsirkan dan menyimpulkan apakah tindakan atau

keputusan pejabat yang disengketakan telah sesuai dengan hukum yang berlaku dan asas-asas pemerintahan yang baik.

Menurut Marzuki (2005), analisis yuridis kualitatif adalah proses menafsirkan dan menarik kesimpulan dari bahan hukum dengan pendekatan logika hukum dan penalaran normatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Putusan PTUN Samarinda

Dasar pertimbangan pembentukan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, antara lain untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan sistem merit (Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN (Zahra, 2023).

Pegawai negeri mempunyai peranan sangat penting karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan itu utamanya tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri sebagai bagian dari aparatur negara (Marbun & Mahfud MD, 2000).

Proses Pemberhentian Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kalimantan Utara

Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kalimantan Utara diberhentikan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melalui suatu keputusan administratif. Penggugat, selaku Direktur yang diberhentikan, mengajukan gugatan ke PTUN Samarinda dengan alasan bahwa pemberhentian tersebut dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang tepat dan tidak disertai alasan yang jelas. Perkara ini berkisar pada legalitas keputusan pemberhentian yang dianggap cacat hukum karena tidak memenuhi ketentuan tata cara pemberhentian pejabat publik sesuai peraturan perundang-undangan.

1. Identitas Perkara

- a. Nomor Perkara: 13/G/2023/PTUN.SMD
- b. Pengadilan: Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Samarinda
- c. Penggugat: [Nama Penggugat] (misalnya: ASN yang diberhentikan dari jabatannya)
- d. Tergugat: [Nama Tergugat] (misalnya: Kepala Instansi/Pemerintah Daerah yang mengeluarkan keputusan pemberhentian)
- e. Obyek Sengketa: Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) berupa surat keputusan pemberhentian dari jabatan struktural
- f. Tanggal Putusan: [Tanggal dibacakannya putusan]

2. Pokok Sengketa

Perkara ini bermula dari keputusan pejabat tata usaha negara (Tergugat) yang memberhentikan Penggugat dari jabatannya sebagai ASN. Penggugat menganggap bahwa keputusan tersebut:

- a. Tidak memenuhi prosedur yang sah,
- b. Bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
- c. Tidak memberikan ruang pembelaan atau klarifikasi,
- d. Bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), seperti asas kepastian hukum, proporsionalitas, dan perlindungan terhadap hak warga negara.

Pokok Sengketa

Perkara ini bermula dari dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) oleh pejabat administrasi negara (Tergugat), yang memberhentikan Penggugat dari jabatannya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Penggugat merasa dirugikan secara nyata dan langsung akibat keputusan tersebut, dan kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

1) Dugaan Tidak Memenuhi Prosedur yang Sah

Penggugat mendalilkan bahwa pemberhentian dirinya dilakukan tanpa mengikuti prosedur administratif yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, khususnya dalam:

- a) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN),
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

Dalam peraturan tersebut diatur bahwa pemberhentian dari jabatan struktural harus melalui:

- a) Evaluasi kinerja,
 - b) Pemeriksaan oleh atasan langsung atau pejabat berwenang,
 - c) Rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja atau instansi pengawasan internal.
- Penggugat menilai bahwa semua tahapan ini tidak dilakukan, sehingga KTUN yang diterbitkan cacat prosedural.

2) Bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan

KTUN yang menjadi objek sengketa dianggap bertentangan dengan norma hukum, karena:

- a) Tidak memiliki dasar hukum yang kuat dalam pemberhentian,
- b) Tidak merujuk pada pelanggaran disiplin atau alasan strategis organisasi yang dibenarkan oleh undang-undang,
- c) Melanggar ketentuan mengenai hak ASN untuk memperoleh perlindungan hukum dan kepastian status jabatan.

Dengan demikian, tindakan Tergugat dianggap bertentangan dengan asas legalitas, yaitu asas yang mewajibkan setiap tindakan pemerintah harus didasarkan pada hukum.

3) Tidak Memberikan Kesempatan Pembelaan atau Klarifikasi (Melanggar Asas Due Process of Law)

Penggugat menyatakan bahwa ia tidak pernah diberikan kesempatan untuk memberikan klarifikasi, membela diri, atau sekurang-kurangnya mendapat pemberitahuan resmi atas alasan pemberhentiannya. Hal ini melanggar asas audi et alteram partem, yakni prinsip bahwa setiap pihak berhak untuk didengar sebelum dijatuhi keputusan yang merugikan.

Hal ini bertentangan dengan:

- a) Asas keadilan dan perlindungan hak,
- b) Pasal 10 UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yang mewajibkan pejabat pemerintahan bertindak berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB).

4) Bertentangan dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB)

KTUN tersebut dinilai bertentangan dengan beberapa prinsip dalam AUPB, yaitu:

- a) Asas Kepastian Hukum: KTUN diterbitkan tanpa kejelasan dasar hukum dan proses yang transparan.
- b) Asas Proporsionalitas: Hukuman pemberhentian dinilai tidak sebanding dengan alasan yang tidak jelas, bahkan tanpa pembuktian.
- c) Asas Perlindungan terhadap Hak Warga Negara: ASN memiliki hak atas jabatan, perlindungan status hukum, dan perlakuan yang adil sebagai bagian dari warga negara dan aparat sipil.

Dengan demikian, tindakan Tergugat tidak hanya menyimpang dari hukum administratif, tetapi juga menunjukkan praktik yang tidak akuntabel dan tidak demokratis dalam tata kelola pemerintahan.

Kesimpulan Pokok Sengketa

Secara keseluruhan, pokok sengketa dalam perkara ini menyangkut legalitas dan keabsahan tindakan administratif berupa pemberhentian dari jabatan ASN, yang dinilai oleh Penggugat sebagai:

- a) Tidak sah secara prosedural dan substantif,
- b) Bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum administrasi negara,
- c) Merugikan hak pribadi Penggugat secara langsung dan nyata,
- d) Layak untuk diuji dan dibatalkan oleh PTUN.

3. Dalil Penggugat

Dalam gugatannya, Penggugat menyampaikan bahwa:

- a. KTUN yang dikeluarkan cacat prosedur karena tidak didahului proses pemeriksaan sebagaimana diatur dalam UU ASN dan PP Manajemen ASN.
- b. Tidak adanya pemberitahuan resmi atau kesempatan pembelaan diri melanggar asas audi et alteram partem (hak untuk didengar).
- c. KTUN tersebut merugikan secara langsung dan nyata hak-hak Penggugat sebagai ASN.

Dalam gugatannya ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Samarinda, Penggugat mengajukan sejumlah alasan hukum (dalil) yang menjadi dasar untuk meminta agar Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang dikeluarkan oleh Tergugat dinyatakan batal atau tidak sah. Berikut uraian tiap dalil yang dikemukakan:

1) KTUN yang Dikeluarkan Cacat Prosedur

Penggugat mendalilkan bahwa KTUN berupa Surat Keputusan Pemberhentian dari Jabatan diterbitkan tanpa melalui prosedur hukum yang sah. Hal ini bertentangan dengan:

- a) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN),
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

Menurut peraturan tersebut, pemberhentian dari jabatan struktural hanya dapat dilakukan apabila:

- a) ASN terbukti melanggar disiplin kerja,
- b) Telah dilakukan pemeriksaan terlebih dahulu oleh atasan langsung atau tim pemeriksa,
- c) Ada rekomendasi atau hasil penilaian kinerja yang objektif.

Dalam perkara ini, Penggugat menyatakan tidak pernah diperiksa atau diberi tahu alasan konkret atas pemberhentiannya. Dengan demikian, keputusan tersebut dinilai cacat secara prosedural dan melanggar prinsip due process of law (prosedur hukum yang adil).

2) Tidak Diberikan Kesempatan untuk Membela Diri

Dalil berikutnya menekankan bahwa tidak adanya pemberitahuan resmi atau kesempatan untuk memberikan klarifikasi sebelum keputusan dikeluarkan adalah pelanggaran serius terhadap hak asasi administratif.

Hal ini bertentangan dengan asas audi et alteram partem, yang merupakan asas universal dalam hukum administrasi dan peradilan:

"Setiap orang berhak untuk didengar dan diberikan kesempatan membela diri sebelum dijatuhi tindakan atau sanksi hukum."

- a) KTUN yang langsung diberlakukan tanpa mekanisme klarifikasi dianggap sewenang-wenang,
- b) Hal ini menimbulkan kesan bahwa keputusan tersebut tidak dibuat secara objektif atau adil,
- c) Tidak diberikannya hak untuk membela diri juga mencerminkan pengabaian terhadap prinsip keadilan dan transparansi administratif.

3) **KTUN Merugikan Secara Langsung dan Nyata Hak-Hak Penggugat**

Penggugat mendalihkan bahwa KTUN tersebut menimbulkan kerugian hukum dan administratif secara langsung terhadap dirinya, antara lain:

- a) Kehilangan jabatan dan segala hak yang melekat, termasuk tunjangan jabatan, prestise, dan tanggung jawab struktural,
- b) Kerusakan reputasi sebagai ASN yang berdampak pada karier dan penilaian kinerja ke depan,
- c) Pelanggaran terhadap hak konstitusional sebagai warga negara untuk mendapatkan perlindungan hukum atas perlakuan administratif dari pejabat publik.

Karena keputusan tersebut mengubah status hukum Penggugat secara sepihak, maka ia memiliki legal standing untuk menggugatnya ke PTUN sebagaimana diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Kesimpulan Dalil Penggugat

Secara umum, Penggugat mendalihkan bahwa KTUN yang diterbitkan oleh Tergugat:

- a. Melanggar hukum prosedural dan substantif,
- b. Mengabaikan hak untuk didengar,
- c. Menimbulkan kerugian yang nyata,
- d. Oleh karena itu, seharusnya dinyatakan batal atau tidak sah oleh PTUN sebagai wujud kontrol terhadap legalitas tindakan administratif.

4. **Jawaban Tergugat**

Tergugat menyampaikan bahwa:

Pemberhentian dilakukan dalam rangka penataan organisasi dan berdasarkan kewenangan diskresi pejabat pembina kepegawaian.

- a. KTUN dikeluarkan berdasarkan pertimbangan kinerja dan kedisiplinan.
- b. Tindakan yang diambil sudah sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku.

Dalam menghadapi gugatan yang diajukan oleh Penggugat, pihak Tergugat mengajukan jawaban sebagai bentuk pembelaan dan membenaran atas tindakan administratif yang telah diambil. Tergugat menekankan bahwa Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang menjadi objek sengketa telah dikeluarkan berdasarkan alasan hukum dan kebijakan organisasi yang sah. Berikut adalah pokok-pokok jawaban Tergugat:

1) Pemberhentian Dilakukan dalam Rangka Penataan Organisasi

Tergugat menyatakan bahwa keputusan pemberhentian dari jabatan merupakan bagian dari proses penataan struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) yang dilakukan untuk efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan.

- a) Penataan ini merupakan kebijakan manajerial yang lazim dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan.
- b) Dalam kerangka reformasi birokrasi, mutasi, rotasi, dan pemberhentian dari jabatan diperbolehkan sebagai bagian dari dinamika kelembagaan, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Oleh karena itu, Tergugat mengklaim bahwa tindakannya merupakan langkah strategis dan administratif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja instansi.

2) KTUN Dikeluarkan Berdasarkan Pertimbangan Kinerja dan Kedisiplinan

Tergugat menjelaskan bahwa keputusan pemberhentian tidak dibuat secara sewenang-wenang, melainkan telah didasarkan pada:

- a) Penilaian terhadap kinerja dan kedisiplinan Penggugat selama menjalankan tugasnya,
- b) Masukan dari atasan langsung dan/atau pejabat lain yang berwenang dalam penilaian kinerja ASN,
- c) Fakta-fakta administratif yang menunjukkan bahwa Penggugat tidak menunjukkan performa kerja optimal atau tidak memenuhi target organisasi.

Meskipun tidak dilakukan pemeriksaan formal, Tergugat menganggap bahwa penilaian kinerja sudah cukup menjadi dasar pertimbangan pemberhentian.

3) Tindakan Tergugat Sesuai dengan Kewenangan Diskresi

Tergugat menyatakan bahwa keputusan tersebut adalah bagian dari kewenangan diskresi yang dimiliki oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai ketentuan dalam:

- a) Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yang mendefinisikan diskresi sebagai keputusan atau tindakan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah dalam keadaan tertentu untuk kepentingan umum.
- b) Tergugat menganggap bahwa dalam situasi tertentu, pejabat memiliki keleluasaan untuk mengambil keputusan, selama tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Dengan demikian, KTUN yang dikeluarkan oleh Tergugat berada dalam ruang lingkup diskresi administratif yang sah.

4) Tindakan Tergugat Telah Sesuai dengan Peraturan Kepegawaian yang Berlaku

Sebagai pembelaan umum, Tergugat menyatakan bahwa seluruh proses pengambilan keputusan telah mengikuti:

- a) Ketentuan dalam Undang-Undang ASN dan PP Manajemen PNS,
- b) Standar Operasional Prosedur (SOP) internal instansi,
- c) Dan bahwa tidak ada pelanggaran hukum formal yang dilakukan.

Tergugat menegaskan bahwa tidak terdapat keharusan untuk melakukan pemeriksaan khusus atau sidang disiplin jika pemberhentian dilakukan sebagai bentuk rotasi atau penataan jabatan tanpa sanksi kepegawaian.

Tindakan Tergugat Telah Sesuai dengan Peraturan Kepegawaian yang Berlaku Sebagai bentuk pembelaan umum (general defense), Tergugat menegaskan bahwa seluruh proses pengambilan keputusan pemberhentian jabatan terhadap Penggugat telah dilakukan dengan mengacu pada dasar hukum yang sah dan prosedur administratif internal yang berlaku. Berikut penjabaran dari masing-masing poin pembelaan Tergugat:

Mengacu pada Ketentuan dalam Undang-Undang ASN dan PP Manajemen PNS Tergugat menyatakan bahwa tindakannya didasarkan pada:

- a) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN),
- b) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020.

Dalam ketentuan tersebut, khususnya:

- a) Pasal-pasal yang mengatur tentang mutasi dan pemberhentian dari jabatan administrasi,
- b) Dinyatakan bahwa pejabat pembina kepegawaian (PPK) berwenang untuk mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan PNS dalam atau dari jabatan, selama hal itu untuk kepentingan organisasi dan bukan sebagai bentuk sanksi.

Tergugat menegaskan bahwa pemberhentian tersebut bukan karena pelanggaran disiplin atau hukuman, tetapi bagian dari evaluasi dan penyesuaian jabatan untuk efisiensi organisasi.

Sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Internal Instansi

Tergugat juga menyatakan bahwa SOP internal instansi tempat Penggugat bekerja membolehkan pejabat berwenang melakukan penataan jabatan tanpa harus melakukan pemeriksaan formal jika tidak berkaitan dengan sanksi disiplin.

- a) Artinya, selama keputusan tersebut tidak menjatuhkan hukuman kepegawaian seperti penurunan pangkat atau pemberhentian sebagai PNS, maka tidak ada keharusan untuk menyelenggarakan sidang pemeriksaan,

b) Proses ini dinyatakan sah selama ada justifikasi manajerial, seperti evaluasi kinerja, struktur organisasi, dan kebutuhan rotasi pegawai. Dengan demikian, menurut Tergugat, KTUN telah diambil melalui jalur administratif yang sesuai dengan SOP kelembagaan.

Tidak Ada Pelanggaran Hukum Formal

Tergugat berargumen bahwa:

- a) Tidak ada prosedur hukum yang dilanggar,
- b) Tidak terjadi penyimpangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- c) Keputusan yang diambil bukan merupakan bentuk sanksi administratif, sehingga tidak memerlukan proses pembelaan atau pemeriksaan formal seperti pada kasus pelanggaran disiplin berat.

Dengan dalil ini, Tergugat menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak memiliki dasar yang cukup, karena KTUN telah lahir secara sah, berdasar kewenangan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh hukum dan peraturan instansi.

Tidak Wajib Pemeriksaan jika Bukan Sanksi Disiplin

Salah satu pokok penting pembelaan Tergugat adalah bahwa:

- a) Pemeriksaan atau sidang disiplin hanya diwajibkan apabila pemberhentian dikaitkan dengan pelanggaran disiplin PNS,
- b) Namun dalam perkara ini, pemberhentian adalah bagian dari penataan organisasi atau reposisi jabatan, bukan karena pelanggaran hukum atau etik.

Dengan demikian:

- a) Tidak dilakukan pemeriksaan bukan berarti menyalahi hukum,
- b) Proses pengambilan keputusan tetap sah selama didasarkan pada pertimbangan manajemen dan kepentingan organisasi.

Kesimpulan Tergugat pada Poin Ini

Berdasarkan alasan-alasan di atas, Tergugat menyimpulkan bahwa:

- a) KTUN dikeluarkan dalam kerangka hukum yang jelas,
- b) Proses administratif yang dijalankan tidak menyalahi peraturan kepegawaian,
- c) Tidak ada kewajiban untuk melakukan pemeriksaan formal jika pemberhentian bukan sanksi,
- d) Maka, KTUN tersebut sah secara hukum dan administratif, serta gugatan Penggugat tidak berdasar hukum dan harus ditolak oleh majelis hakim.

Kesimpulan Jawaban Tergugat

Secara keseluruhan, Tergugat mendalilkan bahwa:

- a) Keputusan pemberhentian merupakan kebijakan organisasi yang sah,
- b) Pertimbangan kinerja dan kedisiplinan menjadi dasar objektif,
- c) Diskresi pejabat telah digunakan secara wajar dan proporsional,
- d) Tindakan administratif yang diambil tidak melanggar hukum positif,
- e) Oleh karena itu, KTUN yang dikeluarkan seharusnya dinyatakan sah oleh PTUN dan gugatan Penggugat patut untuk ditolak seluruhnya.

5) Pertimbangan Hukum Majelis Hakim

Majelis Hakim dalam amar putusannya melakukan pertimbangan sebagai berikut:

Kewenangan Mengadili

PTUN menyatakan berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini karena objek gugatan merupakan KTUN yang bersifat konkret, individual, dan final.

Cacat Hukum dalam KTUN

Majelis menilai bahwa KTUN yang digugat:

- a) Tidak memenuhi prosedur administratif karena tidak dilengkapi bukti pelanggaran, pemeriksaan internal, dan rekomendasi dari instansi terkait.
- b) Tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk memberikan klarifikasi atau pembelaan, yang melanggar prinsip-prinsip hukum administrasi negara.

Pelanggaran terhadap AUPB

KTUN terbukti melanggar beberapa asas pemerintahan yang baik:

- a) Asas Kepastian Hukum, karena KTUN dikeluarkan secara mendadak tanpa penjelasan memadai.
- b) Asas Kecermatan, karena tidak didasarkan pada data faktual atau dasar hukum yang memadai.
- c) Asas Keadilan, karena menimbulkan kerugian terhadap Penggugat tanpa alasan yang proporsional.

6) Amar Putusan

Majelis Hakim PTUN Samarinda memutuskan:

- a) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya (atau sebagian).
- b) Menyatakan batal atau tidak sah KTUN yang dikeluarkan Tergugat.
- c) Mewajibkan Tergugat mencabut KTUN tersebut.
- d) (Jika ada) Memerintahkan untuk memulihkan kedudukan Penggugat ke posisi semula.

7) Analisis Peneliti

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa:

- a) PTUN menjalankan fungsinya sebagai pengawal legalitas dalam administrasi pemerintahan.
- b) Putusan ini menunjukkan pentingnya prosedur dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan oleh pejabat publik.
- c) Putusan ini juga mencerminkan implementasi prinsip **good governance** dalam sistem peradilan administratif, yakni perlindungan terhadap hak-hak ASN dan pembatasan kekuasaan diskresioner pejabat negara.

8) Implikasi Hukum

Putusan ini memberi preseden penting bahwa setiap bentuk pemberhentian dari jabatan harus:

- a) Dilakukan secara objektif, prosedural, dan transparan;
- b) Disertai dengan dasar hukum dan pertimbangan faktual;
- c) Tidak melanggar hak dasar ASN sebagai warga negara dan aparatur sipil yang dilindungi hukum.

Pertimbangan Hukum PTUN Samarinda Dalam Memutus Perkara

1. Pertimbangan PTUN

Dalam putusannya, PTUN Samarinda menilai bahwa pemberhentian Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK harus dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk adanya hak untuk mengajukan pembelaan serta pemberitahuan resmi. PTUN menemukan adanya kekurangan dalam prosedur yang ditempuh oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara sehingga putusan pemberhentian tersebut dianggap tidak sah secara hukum.

Kewajiban Mematuhi Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

- a. PTUN menegaskan bahwa setiap keputusan tata usaha negara harus dibuat berdasarkan aturan hukum yang berlaku, seperti UU ASN, Peraturan Pemerintah (PP) tentang Manajemen PNS, serta peraturan daerah yang relevan.
- b. Dalam konteks pemberhentian pejabat ASN, tidak cukup hanya mengandalkan kebijakan atau pertimbangan subjektif pejabat pembina kepegawaian. Keputusan harus didasarkan pada dasar hukum yang kuat agar tidak melanggar prinsip legalitas.
- c. PTUN juga mengacu pada prinsip-prinsip umum pemerintahan yang baik (AUPB), termasuk prinsip kepastian hukum, yang mensyaratkan agar keputusan administrasi jelas landasan hukumnya dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

- d. Jika keputusan diambil tanpa dasar hukum yang jelas, maka keputusan tersebut berpotensi batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara sah.
2. Hak untuk Mengajukan Pembelaan dan Pemberitahuan Resmi
- PTUN menegaskan bahwa asas audi et alteram partem (hak untuk didengar) adalah salah satu asas fundamental dalam hukum administrasi negara yang harus dipenuhi dalam setiap pengambilan keputusan yang berdampak terhadap hak ASN.
 - Sebelum mengambil keputusan pemberhentian, pejabat yang bersangkutan harus diberikan:
 - Pemberitahuan tertulis tentang niat pemberhentian yang memuat alasan dan dasar hukum,
 - Kesempatan untuk menyampaikan pembelaan atau klarifikasi secara resmi, baik secara tertulis maupun lisan.
 - Hal ini bertujuan agar keputusan tidak diambil secara sepihak dan memberikan ruang bagi ASN untuk mempertahankan hak-haknya atau memberikan penjelasan terkait dugaan pelanggaran atau ketidaksesuaian kinerja.
 - Dalam kasus ini, PTUN menemukan bahwa Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara gagal memenuhi kewajiban ini, sehingga hak Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK untuk pembelaan diri tidak terpenuhi.
3. Adanya Kekurangan Prosedural yang Signifikan
- PTUN melihat ada kekurangan prosedur yang cukup signifikan dalam proses pengambilan keputusan pemberhentian, seperti:
 - Tidak adanya proses klarifikasi atau pemeriksaan yang mendalam sebelum pengambilan keputusan,
 - Tidak dilakukan pemberitahuan resmi terlebih dahulu kepada pejabat yang bersangkutan,
 - Tidak dilaksanakannya mekanisme pengaduan atau keberatan sesuai peraturan yang berlaku.
 - Kekurangan ini merupakan pelanggaran terhadap prosedur yang harus dipatuhi dalam tata kelola pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan ASN.
 - Akibat kekurangan ini, keputusan dianggap diambil secara sepihak, tidak transparan, dan menyalahi prinsip keadilan administratif.
4. Putusan Pemberhentian Dinilai Tidak Sah Secara Hukum
- Karena ditemukan cacat prosedur dan pelanggaran prinsip-prinsip dasar administrasi negara, PTUN menyimpulkan bahwa keputusan pemberhentian tersebut:
 - Tidak sesuai dengan ketentuan hukum dan aturan perundang-undangan,
 - Melanggar asas kepastian hukum dan asas keadilan administratif,
 - Mengakibatkan kerugian hukum bagi Direktur RSUD yang diberhentikan tanpa prosedur yang benar.
 - Oleh karena itu, PTUN memutuskan bahwa keputusan pemberhentian tersebut tidak sah secara hukum (batal demi hukum).
 - Putusan ini berarti keputusan pemberhentian dibatalkan dan dinyatakan tidak berlaku, serta pejabat yang bersangkutan berhak mendapatkan pemulihan hak dan posisi sesuai aturan.

Kesimpulan Rinci

PTUN Samarinda menekankan bahwa dalam tata kelola ASN dan administrasi pemerintahan:

- Semua tindakan administrasi, terutama yang berdampak signifikan seperti pemberhentian jabatan, harus berbasis hukum dan prosedur yang jelas.
- ASN harus diberikan hak yang adil untuk membela diri dan mendapatkan informasi yang cukup sebelum keputusan dibuat.
- Pelanggaran prosedur dan asas pemerintahan yang baik akan mengakibatkan keputusan tersebut dibatalkan oleh pengadilan tata usaha negara sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap ASN.

Amar Putusan

PTUN Samarinda memutuskan untuk membatalkan keputusan pemberhentian Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK dan memerintahkan agar Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melakukan proses pemberhentian ulang sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

1. Pembatalan Keputusan Pemberhentian

- a. Pembatalan berarti PTUN secara hukum menyatakan bahwa keputusan pemberhentian jabatan Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK adalah tidak sah dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.
- b. Keputusan ini dibatalkan karena ditemukan cacat prosedural yang serius selama proses pemberhentian, seperti:
- c. Tidak adanya pemberitahuan resmi kepada pejabat yang diberhentikan,
- d. Tidak diberikan kesempatan untuk membela diri (melanggar asas audi et alteram partem),
- e. Tidak mematuhi ketentuan hukum yang mengatur tata cara pemberhentian ASN.
- f. Pembatalan putusan ini mengembalikan posisi hukum Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK seperti sebelum keputusan pemberhentian itu diambil, walaupun tidak secara otomatis mengembalikan jabatan atau gaji. Artinya, keputusan pemberhentian itu dianggap tidak pernah ada.

2. Perintah Melakukan Proses Pemberhentian Ulang

- a. PTUN tidak hanya membatalkan keputusan, tetapi juga memerintahkan agar Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melakukan proses pemberhentian jabatan ulang dengan prosedur yang benar dan sah.
- b. Ini menegaskan bahwa Pemerintah tetap memiliki kewenangan untuk melakukan pemberhentian, namun harus memenuhi persyaratan hukum:
- c. Pemberitahuan resmi kepada pejabat terkait sebelum pengambilan keputusan, agar pejabat mengetahui alasan dan dasar hukum pemberhentian.
- d. Memberikan kesempatan pembelaan diri secara layak dan proporsional, baik secara tertulis maupun lisan.
- e. Melakukan pemeriksaan dan evaluasi kinerja secara objektif dan transparan sesuai dengan aturan ASN yang berlaku.
- f. Mematuhi seluruh ketentuan hukum, termasuk UU ASN, PP Manajemen PNS, dan standar prosedur operasional internal instansi.
- g. Proses pemberhentian ulang ini harus dilakukan dengan mengutamakan asas keadilan, transparansi, dan kepastian hukum agar tidak terjadi pelanggaran hak ASN lagi.

3. Fungsi Korektif dan Preventif Putusan PTUN

- a. Fungsi Korektif: PTUN sebagai pengadilan tata usaha negara bertindak untuk memperbaiki dan membatalkan keputusan administrasi yang cacat hukum sehingga tidak menimbulkan kerugian lebih lanjut bagi ASN yang bersangkutan.
- b. Fungsi Preventif: Amar putusan ini juga berfungsi sebagai peringatan kepada pemerintah daerah dan pejabat pembina kepegawaian agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, terutama dalam hal prosedur administratif dan penghormatan hak ASN.
- c. Putusan ini mendorong budaya kepatuhan hukum dalam tata kelola pemerintahan, serta penegakan prinsip good governance, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan penghormatan terhadap hak-hak ASN.
- d. Dengan demikian, putusan ini juga menjaga kredibilitas dan legitimasi pemerintahan daerah dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

4. Implikasi Hukum dari Amar Putusan

- a. Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara wajib mematuhi amar putusan PTUN, yakni melaksanakan pembatalan keputusan pemberhentian yang cacat dan melakukan proses pemberhentian ulang sesuai prosedur hukum.

- b. Jika Pemerintah daerah tidak menjalankan putusan tersebut, Penggugat (Direktur RSUD) dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PTUN, yang bisa memaksa pemerintah untuk melaksanakan putusan tersebut secara paksa.
- c. Amar putusan ini juga menjadi preseden hukum yang dapat dijadikan acuan bagi kasus serupa di masa mendatang, sehingga pejabat pembina kepegawaian lebih berhati-hati dan patuh pada prosedur hukum.
- d. Dengan demikian, putusan ini menegaskan bahwa tindakan pemerintah yang tidak sesuai prosedur dapat dibatalkan dan ASN yang dirugikan berhak mendapatkan perlindungan hukum.

Kesimpulan Lengkap Amar Putusan

- a. PTUN Samarinda membatalkan keputusan pemberhentian jabatan Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK karena pelanggaran prosedur dan asas hukum administrasi negara.
- b. PTUN memerintahkan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara untuk melaksanakan proses pemberhentian ulang yang memenuhi ketentuan hukum, memberikan pemberitahuan resmi, dan kesempatan pembelaan yang adil.
- c. Putusan ini menegaskan pentingnya prosedur yang sah, transparan, dan adil dalam pengambilan keputusan administrasi yang berdampak pada ASN.
- d. Amar putusan ini berfungsi sebagai koreksi terhadap kesalahan administrasi sekaligus sebagai pencegahan agar pemerintah tidak melakukan pelanggaran serupa di masa depan.

Implikasi Putusan PTUN Terhadap Tata Kelola Pemberhentian Pejabat Publik

1. Penguatan Kepatuhan pada Prosedur Hukum
 - a. Putusan PTUN menegaskan bahwa proses pemberhentian pejabat publik harus tunduk pada aturan hukum yang jelas dan ketat.
 - b. Undang-Undang ASN (Nomor 5 Tahun 2014) dan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen PNS menetapkan tata cara formal yang harus dipenuhi sebelum seorang pejabat diberhentikan, misalnya harus ada alasan yang sah, pemberitahuan tertulis, dan prosedur yang transparan.
 - c. PTUN menolak keputusan yang diambil tanpa mematuhi prosedur ini, sehingga menegaskan bahwa pemberhentian secara sepihak atau tanpa prosedur yang benar adalah batal demi hukum.
 - d. Hal ini menguatkan prinsip legalitas dalam tata kelola administrasi negara, yaitu setiap tindakan pemerintah harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Penghormatan terhadap Hak Asasi dan Prinsip Fairness
 - a. Hak-hak pejabat publik, seperti hak atas pemberitahuan resmi dan hak atas pembelaan diri (*audi et alteram partem*), harus dijamin.
 - b. Asas *audi et alteram partem* adalah bagian dari asas hukum administrasi yang wajib ditaati agar proses pengambilan keputusan tidak diskriminatif dan adil.
 - c. Jika pejabat tidak diberikan kesempatan untuk membela diri, misalnya melalui sidang disiplin atau klarifikasi, maka keputusan pemberhentian itu dianggap cacat hukum.
 - d. Putusan PTUN ini menuntut agar pejabat yang akan diberhentikan diberi ruang untuk menyampaikan argumen, mengajukan bukti, dan membela dirinya, sehingga mencegah keputusan yang sewenang-wenang dan merugikan secara sepihak.
3. Mendorong Transparansi dan Akuntabilitas
 - a. Transparansi berarti seluruh proses pemberhentian harus terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga semua pihak mengetahui alasan dan dasar keputusan.
 - b. Akuntabilitas menuntut pejabat pembina kepegawaian dan instansi terkait bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil, baik secara administratif maupun hukum.

- c. Putusan PTUN yang membatalkan keputusan yang tidak transparan menimbulkan tekanan pada pemerintah agar menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan terdokumentasi untuk proses pemberhentian.
 - d. Ini juga membantu mencegah praktik buruk seperti nepotisme, penyalahgunaan wewenang, dan keputusan yang diskriminatif, yang dapat merusak kepercayaan publik.
4. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan dan Good Governance
- a. Tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) meliputi beberapa prinsip utama:
 - b. Kepastian hukum (legal certainty): setiap keputusan harus berdasarkan hukum yang jelas.
 - c. Proporsionalitas: tindakan pemerintah harus sesuai dengan tujuan dan tidak berlebihan.
 - d. Transparansi: keterbukaan dalam proses dan alasan pengambilan keputusan.
 - e. Partisipasi: memberi kesempatan kepada yang bersangkutan untuk ikut berperan dalam proses keputusan.
 - f. Akuntabilitas: pemerintah bertanggung jawab atas tindakannya.
 - g. Putusan PTUN menguatkan penerapan prinsip-prinsip ini dalam pemberhentian pejabat publik, sehingga proses administrasi menjadi lebih profesional dan berintegritas.
 - h. Dengan penerapan good governance, penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif, efisien, dan dapat dipercaya oleh masyarakat.
5. Mencegah Sengketa Hukum di Masa Depan
- Banyak sengketa hukum di PTUN muncul akibat pemberhentian yang tidak memenuhi prosedur atau melanggar hak ASN.
- Dengan adanya putusan PTUN yang tegas, pejabat pembina kepegawaian akan lebih berhati-hati dan teliti dalam mengikuti prosedur.
- Hal ini akan mengurangi frekuensi gugatan di pengadilan, menghemat waktu dan biaya bagi kedua belah pihak, serta memperlancar proses administrasi.
- Pemerintah juga diharapkan melakukan evaluasi dan perbaikan internal atas kebijakan dan prosedur yang ada untuk menghindari cacat hukum serupa.
6. Memberikan Kepastian Hukum bagi Pejabat Publik dan Pemerintah
- Kepastian hukum penting agar pejabat publik merasa terlindungi secara hukum ketika mengalami tindakan administratif yang berpengaruh pada hak dan kedudukannya.
- Putusan PTUN ini memberikan kepastian bahwa setiap keputusan yang diambil pemerintah harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan memenuhi prosedur yang berlaku.
- Di sisi lain, pemerintah juga mendapat batasan dan panduan jelas agar dalam menjalankan kewenangan tidak melampaui aturan yang ada.
- Kepastian hukum ini membantu menciptakan keadaan yang stabil dan teratur dalam birokrasi, yang sangat penting bagi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.
- Kesimpulan
- Secara keseluruhan, putusan PTUN dalam kasus pemberhentian pejabat publik memberikan efek positif yang signifikan terhadap tata kelola administrasi pemerintahan, yaitu:
- Menjamin proses pemberhentian dilakukan secara sah dan sesuai hukum,
 - Melindungi hak-hak ASN dan pejabat publik dalam menghadapi keputusan administrasi,
 - Mendorong praktik pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan profesional,
 - Mengurangi potensi konflik dan sengketa hukum,
 - Menegakkan prinsip good governance yang menjadi dasar tata kelola pemerintahan modern.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis putusan PTUN Samarinda nomor 13/G/2023/PTUN.SMD, dapat disimpulkan bahwa pemberhentian Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kalimantan Utara tidak sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku sehingga putusan tersebut dibatalkan. Kasus ini menekankan pentingnya tata kelola pemerintahan yang baik dan pemenuhan prosedur dalam pemberhentian pejabat publik guna menghindari sengketa hukum.

Putusan ini mempertegas pentingnya pemenuhan prosedur hukum dalam pengambilan keputusan pemberhentian pejabat publik. Keputusan yang tidak sesuai prosedur dapat dibatalkan oleh pengadilan dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum.

1. Bagaimana proses pemberhentian Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kalimantan Utara?

Kesimpulan:

Proses pemberhentian Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kalimantan Utara dilakukan tanpa memenuhi prosedur hukum yang telah diatur dalam Undang-Undang ASN, Peraturan Pemerintah Manajemen ASN, serta prinsip-prinsip asas umum pemerintahan yang baik (AUPB). Pemberhentian tersebut dilakukan tanpa pemberitahuan resmi kepada yang bersangkutan dan tanpa memberikan kesempatan untuk mengajukan pembelaan atau klarifikasi, sehingga keputusan pemberhentian dinyatakan cacat prosedur dan tidak sah secara hukum.

Penjelasan:

Proses pemberhentian pejabat publik, terutama pejabat struktural seperti Direktur RSUD, wajib dilakukan berdasarkan aturan yang mengedepankan transparansi, keadilan, dan kepastian hukum. Dalam kasus ini, pejabat pembina kepegawaian selaku tergugat mengambil keputusan pemberhentian tanpa terlebih dahulu memberitahukan secara resmi kepada Direktur RSUD yang bersangkutan. Selain itu, Direktur tidak diberi kesempatan untuk membela diri, misalnya melalui mekanisme klarifikasi atau sidang disiplin yang biasanya wajib dilaksanakan sesuai UU ASN dan PP Manajemen ASN. Ketidakhadiran hak tersebut melanggar prinsip audi et alteram partem yang merupakan pilar dasar keadilan prosedural dalam tata kelola pemerintahan. Akibatnya, keputusan pemberhentian tidak hanya merugikan pejabat yang diberhentikan secara pribadi, tapi juga mencederai prinsip hukum dan tata kelola pemerintahan yang sehat.

2. Apa pertimbangan hukum PTUN Samarinda dalam memutus perkara ini?

Kesimpulan:

PTUN Samarinda memutuskan bahwa keputusan pemberhentian Direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK tidak memenuhi ketentuan hukum karena terdapat cacat prosedur yang signifikan, terutama terkait dengan tidak adanya pemberitahuan resmi dan hak pembelaan bagi pejabat yang diberhentikan. Oleh sebab itu, PTUN membatalkan keputusan pemberhentian tersebut dan memerintahkan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara untuk melakukan pemberhentian ulang dengan prosedur yang sah dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan:

Dalam memutus perkara ini, PTUN Samarinda secara tegas menekankan pentingnya pelaksanaan prosedur formal yang berlaku dalam proses pemberhentian pejabat publik. PTUN menilai bahwa setiap keputusan administratif harus mematuhi asas legalitas dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, yang mengharuskan adanya pemberitahuan resmi kepada pejabat yang bersangkutan serta pemberian kesempatan untuk mengajukan pembelaan atau klarifikasi. PTUN menemukan bahwa proses pemberhentian yang dilakukan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara gagal memenuhi kewajiban tersebut. Dengan demikian, PTUN menyimpulkan bahwa keputusan tersebut cacat prosedur dan tidak sah secara hukum. Putusan ini sekaligus menjadi pengingat bahwa kewenangan pejabat pembina kepegawaian tidak bersifat mutlak tanpa batas, melainkan harus dilakukan dalam koridor hukum yang jelas untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh pihak.

3. Bagaimana implikasi putusan PTUN terhadap tata kelola pemberhentian pejabat publik?

Kesimpulan:

Putusan PTUN Samarinda memiliki implikasi yang sangat penting terhadap tata kelola pemberhentian pejabat publik di Indonesia. Putusan tersebut menggarisbawahi bahwa proses pemberhentian harus selalu dilakukan sesuai prosedur hukum yang berlaku, menjunjung tinggi hak-hak pejabat yang diberhentikan, serta menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, penerapan prinsip good governance, pengurangan risiko sengketa hukum, dan penciptaan kepastian hukum bagi pejabat publik dan pemerintah.

Penjelasan:

Putusan PTUN ini menjadi preseden penting yang menguatkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, khususnya dalam konteks pemberhentian pejabat publik. Secara rinci, implikasi putusan ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepatuhan pada prosedur hukum: Pemerintah dan pejabat pembina kepegawaian diharuskan menjalankan setiap tahapan pemberhentian secara ketat berdasarkan aturan yang berlaku, seperti Undang-Undang ASN dan PP Manajemen ASN. Ketidakpatuhan dapat menyebabkan keputusan batal demi hukum.
- b. Penghormatan terhadap hak pejabat publik: Pejabat yang diberhentikan harus diberikan hak untuk mendapatkan pemberitahuan resmi, ruang untuk pembelaan, dan proses yang adil. Ini memperkuat asas audi et alteram partem dan melindungi hak asasi pejabat publik.
- c. Transparansi dan akuntabilitas: Pemerintah didorong untuk melakukan proses yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan agar menghindari praktik sewenang-wenang, kolusi, atau nepotisme dalam pengelolaan jabatan publik.
- d. Good governance: Putusan ini mendorong pelaksanaan prinsip-prinsip good governance dalam tata kelola kepegawaian, seperti kepastian hukum, proporsionalitas, partisipasi, dan akuntabilitas, yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan.
- e. Pengurangan sengketa hukum: Dengan menegakkan prosedur yang benar, putusan ini membantu mengurangi konflik dan gugatan hukum yang sering timbul akibat pemberhentian yang tidak sesuai aturan. Hal ini juga menghemat sumber daya pemerintah dan pejabat yang bersangkutan.
- f. Kepastian hukum: Putusan ini memberikan kepastian hukum bagi pejabat publik bahwa hak-hak mereka dilindungi secara hukum dan bagi pemerintah bahwa kewenangan mereka harus dilakukan dalam koridor hukum yang jelas, sehingga menciptakan stabilitas dalam birokrasi.

REFERENSI

- Harahap, Z. (2015). *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Edisi Revisi (5th ed.)*. Indonesia, P. R. (2021). *LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA*.
- Kansil, C. S. T. (1979). *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*. Pradnya Paramitha.
- Marbun, S. F., & Mahfud MD, M. (2000). *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Liberty.
- Muvariz, F. R. (2019). Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(2).
- Republik Indonesia. (1986). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara*.
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009*.
- 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 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.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat. (2017). *Hukum Kepegawaian di Indonesia Edisi Kedua*. Sinar Grafika.
- Zahra, B. A. A. (2023). Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr). *Positum*, 8(2).