

Analisis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Samarinda Nomor 34/G/2021/PTUN.SMD Dalam Sudut Pandang Hukum Administrasi Negara

Yashinta Nursalsabila¹, Claudia Chintiya Bella², Enos Pabelle³

¹ Mahasiswa Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

² Mahasiswa Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

E-mail: nursalsabilay@gmail.com claudiachb72@gmail.com epabelle1974@gmail.com

Abstrak

Penelitian dalam analisis ini dilaksanakan untuk menganalisis hasil dari putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Samarinda Nomor 34/G/2021/PTUN.SMD yang diterbitkan atas penanganan kasus penggugatan Bupati Tana Tidung yang disebabkan oleh penerbitan Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor 821/1490/2021 tanggal 22 April 2021 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung terkhususnya pada lampiran Khusus Nomor 152, atas nama Darmansyah, S.Sos., yang kemudian dijadikan sebagai objek sengketa, yang dimana dalam surat keputusan tersebut penggugat diturunkan jabatannya tanpa adanya alasan mendasar yang jelas, penggugat juga bersaksi bahwa dirinya tidak melakukan kesalahan yang dapat menyebabkan diwajibkan atas dirinya untuk diturunkan jabatannya. Dalam hasil putusan 34/G/2021/PTUN.SMD, surat keputusan penurunan jabatan oleh Bupati Tana Tidung ini merupakan bentuk dari penyalahgunaan jabatan, yang menimbulkan kerugian bagi Penggugat. Dari hasil putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Tata Usaha Samarinda diketahui bahwa pada akhirnya gugatan dari Penggugat dikabulkan dan pencabutan atas Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor 821/1490/2021 harus diberlakukan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif.

Kata Kunci: Pegawai, Pengadilan Tata Usaha Samarinda, Sengketa Tata Usaha

Abstract

This research was carried out to analyze the results of the decision of the Samarinda State Administrative Court Number 34/G/2021/PTUN.SMD which was issued regarding the handling of the Tana Tidung Regent's lawsuit case caused by the issuance of the Tana Tidung Regent's Decree Number 821/1490/2021 dated April 22 2021 concerning Appointments in Administrator and Supervisory Positions within the Tana Tidung Regency Government, especially in Special Attachment Number 152, in the name of Darmansyah, S.Sos., which was then used as the object of a dispute, where in the decision letter the plaintiff was demoted from his position without any reason. clear basis, the plaintiff also testified that he had not committed any mistakes that could result in his being obliged to be demoted from his position. In the results of decision 34/G/2021/PTUN.SMD, the decision to demote his position by the Regent of Tana Tidung was a

form of abuse of office, which caused losses for the Plaintiff. From the results of the decision issued by the Samarinda Administrative Court, it is known that in the end the Plaintiff's lawsuit was granted and the revocation of Letter K of the Decree of the Regent of Tana Tidung Number 821/1490/2021 must be enforced. This research was carried out using qualitative methods.

Keywords: *Civil Service, Samarinda Administrative Court, Administrative Disputes*

PENDAHULUAN

Sebagai pemangku jabatan yang lebih tinggi, atasan memiliki kewenangan untuk melakukan manajemen pegawainya masing – masing. Kewenangan ini diberikan untuk dapat memberikan control terhadap jumlah pegawai, kompetensi pegawai yang dapat menunjang terlaksananya tugas instansi, keteraturan pelaksanaan tugas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk menjaga citra instansi atas penilaian publik yang menilai dari kinerja pegawai, kedisiplinan pegawai, serta keprofesionalan pegawai dalam memberikan pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya. Manajemen kepegawaian secara umum diartikan sebagai keseluruhan proses pengaturan pegawai mulai dari perekrutan, mengembangkan kompetensi, sampai kepada pemberhentiannya.

Manajemen Kepegawaian terlaksana baik dalam instansi pemerintah maupun sector privat. Hal ini dikarenakan unsur manusia dalam pelaksanaan kegiatan merupakan faktor yang bersifat sangat vital. Dalam hal pembahasan manajemen kepegawaian, juga dikenal dengan sebutan administrasi kepegawaian yang pada hakikatnya memiliki arti yang sama. Flippo dalam Mukhlis (2012:6) mengatakan bahwa administrasi kepegawaian merupakan serangkaian kegiatan yang berawal dari perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, control, peningkatan, pemberian upah, penggabungan dan pemisahan sdm, serta pemeliharaan, guna pencapaian tujuan

bersama. pengertian administasi kepegawaian ini juga diungkapkan oleh Pigros dan Myers dalam Mukhlis (2012:5) yang juga memiliki keselarasan dengan pengertian administasi kepegawaian menurut Flippo, yang dimana menurut beliau administrasi kepegawaian keseluruhan kemamouan atau seni dari memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang berkompeten guna melaksanakan fungsi – fungsi untuk mencapai tujuan organisasi dengan secara efisien dan ekonomis.

Kepegawaian sector publik yaitu Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 yang merupakan perubahan dari Undang – Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam UU 5/2014 dijelaskan bahwa Manajemen ASN adalah bentuk pengelolaan ASN guna melahirkan Pegawai Negeri Sipil yang bersifar professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN. Sedarmayanti (2009:371) mengatakan bahwa manajemen pegawai ada untuk memenuhi tujuan yaitu pemenuhan jaminan pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdayaguna dan hasil guna yang didukung oleh PNS yang dalam pelaksanaan tugasnya professional, dapat bertanggungjawab, transparan, dan adil melalui pembinaan yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan system prestasi

kerja dan system karir yang mengacu kepada system prestasi kerja.

UU Nomor 5 tahun 2014 pada pasal 2 Bab II menyatakan bahwa penyelenggaraan manajemen ASN harus didasarkan kepada: kepastian hukum; profesionalitas; keterpaduan; delegasi; netralis; akuntabilitas; efektif dan efisien; keterbukaan; nondiskriminatif; persatuan dan kesatuan; keadilan dan kesetaraan; serta kesejahteraan. Pelaksanaan manajemen ASN ini harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Apabila pejabat yang bersangkutan tidak melakukan manajemen kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku maka pelaksanaan manajemen tersebut melanggar kode etik penyelenggaraan kewenangan pejabat.

Menurut Martin (1993), etika didefinisikan sebagai disiplin ilmu yang berperan sebagai indeks atau referensi yang mengatur. Dengan demikian, etika akan memberikan pedoman dan aturan tertentu yang akan mengatur bagaimana orang berinteraksi dalam kelompok sosialnya. Sejauh ini secara khusus berkaitan dengan seni pergaulan manusia, etika kemudian terdiri dari aturan-aturan tertulis (kode) yang secara metodis dipertimbangkan berdasarkan prinsip-prinsip moral yang telah ditetapkan. Jika perlu, akan dapat berfungsi sebagai alat untuk menilai secara masuk akal semua jenis tindakan yang dianggap menyimpang dari kode tersebut. Karena semua keputusan diambil dan dilaksanakan dari dalam dan untuk kepentingan kelompok sosial itu sendiri, maka etika merupakan

cerminan dari apa yang disebut sebagai “pengendalian diri”.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki etika yang baik dalam bekerja. ASN adalah profesi dengan standar etika yang kuat. Etika terdiri dari teknik mengambil keputusan untuk membantu membedakan antara perilaku yang baik dan buruk, dan mengarahkan apa yang harus dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang dianut. Etika adalah sistem penilaian perilaku dan keyakinan untuk mengidentifikasi tindakan yang sesuai untuk memastikan perlindungan hak-hak individu (Catalano, 1991). Kode etik ASN harus menjadi model dan arahan perilaku dalam bekerja setiap hari. Kode etik ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Tujuan kode etik adalah untuk melindungi kehormatan dan martabat ASN. Kode etik juga dapat berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batasan jabatan yang dimiliki.

Etika dan batas-batas wewenang saling berkaitan karena etika dapat menjadi panduan seseorang ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam batas-batas wewenangnya. Untuk menghindari pelanggaran atau penyalahgunaan wewenang, etika dapat membantu seseorang dalam memahami dan mematuhi batasan-batasan yang relevan ketika melakukan pekerjaannya.

Batasan wewenang Bupati diatur dalam Undang-undang dan peraturan yang berlaku. Bupati memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dalam hal-hal yang berkaitan dengan pemerintahan daerah, seperti pengangkatan pejabat, pengelolaan

keuangan daerah, dan pelaksanaan program pembangunan daerah. Bupati juga diwajibkan untuk menjunjung tinggi kode etik yang berlaku dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi pelayanan publik, profesionalisme, dan integritas. Sesuai dengan hukum yang berlaku, hukuman administratif atau pidana dapat diterapkan jika bupati melanggar batas kewenangan atau kode etik yang berlaku. Apabila seorang bupati melampaui batas kewenangannya, maka hal tersebut dianggap sebagai penyalahgunaan kekuasaan atau wewenang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sekunder melalui studi literature mengenai jurnal – jurnal ilmiah serta buku – buku yang relevan, yang berkenaan dengan etika kepegawaian dalam lingkup pengangkatan pejabat, penurunan jabatan pejabat, serta etika – etika disiplin pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif yang akan dilaksanakan dengan menggamabarkan hasil penelitian secara dekriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Perkara

Dalam putusan nomor 34/G/2021/PTUN.SMD diterbitkan sebagai bentuk pengadilan atas sengketa yang terjadi antara penggugat, yaitu: Darmansyah, S.Sos., yang berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tana Tidung, melawan tergugat yaitu Bupati Tana Tidung. Gugatan ini timbul akibat hadirnya objek sengketa yang berupa Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor 821/1490/2021 tanggal 22 April 2021 tentang Pengangkatan

Dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung terkhususnya pada lampiran Khusus Nomor 152, atas nama Darmansyah, S.Sos. Dalam hal objek sengketa yang menjadi objek gugatan, bahwa berdasarkan yang tertera pada surat keputusan tersebut terkhususnya yang mengakibatkan persinggungan dengan penggugat tertera pada Lampiran Khusus Nomor 152 atas nama penggugat, Darmansya, S.Sos., dimana Jabatan Penggugat yang pada awalnya menjabat sebagai Sekretaris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tana Tidung/Eselon IIIa, dimutasi dan diturunkan menjadi Kepala Seksi Lalu Lintas pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Tidung /Iva.

Objek sengketa tersebut kemudian digunakan sebagai objek sengketa karena kehadirannya mengganggu kepentingan tergugat yang menyebabkan kerugian yang berupa penurunan jabatan penggugat, Darmansyah, S.Sos., yang semula menduduki jabatan yang pada awalnya menjabat sebagai Sekretaris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tana Tidung/atau yang termasuk kedalam golongan jabatan IIIa, yang kemudian diturunkan 2 (dua) tingkat lebih rendah menjadi Kepala Seksi Lalu Lintas pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Tidung atau dengan golongan jabatan IVa, yang dimana kerugian atas diterbitkannya objek sengketa tidak berandaskan pada ketidakpastian alasan atas penurunan pejabat Penggugat. Penurunan jabatan ini juga menimbulkan kerugian lain terhadap Penggugat yaitu perubahan jaminan tunjangan, kewenangan, ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan baru yang diampu, dan lain sebagainya.

Darmansyah selaku penggugat bersaksi bahwa dirinya tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran Disiplin berat yang dapat dijadikan alasan ataupun dasar penurunan jabatan atas dirinya. Tindakan mutasi atau penurunan jabatan terhadap penggugat dianggap bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang sangat bertentangan dengan peraturan perundang – undangan dan termasuk kedalam bentuk penyalahgunaan kekuasaan atas Tergugat. Objek sengketa ini kemudian termasuk kepada jenis hukuman Disiplin Berat sebagaimana yang sesuai Ketentuan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 ayat (4) huruf a, yang berbunyi sebagai berikut:

“penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;”

Hukuman atas Disiplin Berat ini dijatuhkan kepada PNS yang tidak memenuhi ketentuan sesuai dengan Pasal 11 PP No. 94/2021; serta Pasal 14, yang sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya oleh Penggugat, bahwa Penggugat tidak melakukan kesalahan yang kemudian menyebabkan dirinya harus dimutasi. Selain tidak berandaskan pada kepastian alasan yang jelas, mutasi terhadap Penggugat juga tidak dilaksanakan sebagaimana prosedur dan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Yang dimana dalam putusan nomor 34/G/2021/PTUN.SMD, diuraikan sebagai berikut:

a) Tidak adanya proses asesment yang dilakukan oleh Sekretaris Daerah (Sekda) dalam kapasitasnya sebagai Kepala Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).

- b) Tidak adanya proses evaluasi dan analisis yang dilakukan oleh Baperjakat, maka sudah seharusnya SK aquo di batalkan atau setidaknya di undur keberlakuannya sampai dengan dilakukannya evaluasi dan analisis jabatan yang benar-benar obyektif dan transparan.
- c) Tergugat melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor : 11 Tahun 2017 pada Pasal 1 angka 24 jo. Pasal 162 PP. Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan berkenaan dengan hal karier, baik itu mengenai pengembangan, pola, kemudian hal yang berkenaan dengan pengaturan jabatan pegawai seperti mutasi serta promosi dimasukkan kedalam kategori Manajemen Karier PNS yang sebagaimana sesuai dengan Peraturan Pemerintah tersebut harus dilaksanakan dengan menggunakan prinsip system merit.
- d) Tergugat melanggar Asas - Asas Umum Pemerintahan Yang Baik sebagaimana ketentuan Pasal 3 UU Nomor : 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, khususnya Asas Kepastian Hukum, yaitu asas yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, keadilan dalam setiap kebijakan Penyelenggara Negara. Oleh karena Keputusan Tergugat

tersebut disatu sisi Penggugat dimutasi dengan Jabatan diturunkan sampai 2 (dua) tingkat, dari Jabatan dengan Eselon IIIa ke Jabatan dengan Eselon IVa, tanpa adanya pelanggaran Disiplin berat yang Penggugat lakukan, akan tetapi disisi lain ada PNS yang Jabatannya semula dengan Eselon IVa dinaikkan sampai 2 (dua) tingkat menjadi eselon IIIa tanpa melalui lagi Jabatan dengan Eselon IIIb, bahkan ada dari jabatan Fungsional langsung ke Jabatan Struktural tanpa melalui pengosongan terlebih dahulu Jabatan Fungsionalnya, dan ini jelas sebagai pelanggaran hukum dan Asas Kepastian Hukum karena tidak patut dan tidak adil

Sehingga dari beberapa hasil temuan ketidaksesuaian dan ketidakjelasan dikeluarkannya objek sengketa oleh Bupati Tana Tidung tersebut dapat disimpulkan bahwa objek sengketa tidak memiliki kepastian perundangan yang berlaku serta tidak adanya kepastian hukum dalam pemutusan objek sengketa, sehingga Penggugat mengeluarkan permohonan sebagai berikut:

(1) Pelaksanaan Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor: 821.2/3362/2021 tanggal 02 September 2021, yang tertera pada surat keputusan tersebut terkhususnya yang mengakibatkan persinggungan dengan penggugat tertera pada Lampiran Khusus Nomor 152 atas nama penggugat, Darmansya, S.Sos., dibatalkan atau tidak sah.

(2) Tergugat wajib mencabut objek sengketa berupa Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor : 821.2/3362/2021 tanggal 02 September 2021, yang tertera pada surat keputusan tersebut terkhususnya yang mengakibatkan persinggungan dengan penggugat tertera pada Lampiran Khusus Nomor 152 atas nama penggugat, Darmansya, S.Sos.

(3) Tergugat diwajibkan untuk mengembalikan nama baik Penggugat, jabatan kedudukan Penggugat sebagaimana seperti sebelum adanya objek sengketa yang dimana jabatan tersebut merupakan jabatan Sekretaris dalam satuan perangkat daerah Satpol PP atau yang setara dengan golongan jabatan IIIa, atau kedudukan yang setara lainnya.

(4) Menghukum Tergugat untuk bertanggung jawab membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini.

Analisis Putusan

Mengacu kepada Undang – Undang Nomor 5 tahun 1986 Pasal 1 Butir 3, dalam kasus sengketa ini hasil KTUN sengketa bersifat tertulis yang dituangkan dalam surat Putusan Nomor: 34/G/2021/PTUN.SMD. Di mana dalam surat putusan tersebut memenuhi karakteristik KTUN yang berupa penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, yaitu Pengadilan Tata Usaha Negara Samarinda; yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; yang bersifat konkret; individual; dan final, yang

menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum. Berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku, terdapat beberapa peraturan perundang – undangan berlaku, yang menjadi acuan dalam penanganan kasus sengketa ini, diantaranya adalah:

- a) Ketentuan Pasal 1 ayat 4 UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dalam menentukan kewenangan dalam mengadili sengketa perkara ini oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Samarinda.
- b) Pasal 77 ayat (1) UU No.30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dan Pasal 55 UU PTUN dalam menentukan masa tenggang waktu pengajuan gugatan.
- c) PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 ayat (4) huruf a ; Peraturan Pemerintah Nomor : 11 Tahun 2017 pada Pasal 1 angka 24 jo. Pasal 162 PP.Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; Asas - Asas Umum Pemerintahan Yang Baik sebagaimana ketentuan Pasal 3 dan 62 UU Nomor : 28 Tahun 1999 dalam menimbang dasar dan alasan gugatan.

Keputusan ini bersifat konkret yang berarti benar adanya dibuktikan dengan adanya dokumen keputusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Tata Usaha yang dituangkan dalam Putusan Nomor 34/G/2021/PTUN.SMD yang disahkan oleh Hakim Ketua Majelis, Muhammad Ali, S.H., M.H.M, Hakim Anggota, Ade Mirza Kurniawan, S.H., dan A. Taufiq Kurniawan, S.H., M.H. serta Panitera Pengganti, Yetna Mulyarti, S.H.. Selanjutnya keputusan ini

bersifat individual karena hanya berlaku kepada individu yang bersangkutan, dalam hal ini adalah penggugat dan tergugat, serta bersifat final karena akurat dan tidak memerlukan kesepakatan atasan atau instansi lain.

Analisis Hasil Akhir Putusan

Hasil putusan kemudian didapatkan keadilan sebagai berikut:

1. Keseluruhan gugatan penggugat dikabulkan.
2. Pelaksanaan Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor: 821.2/3362/2021 tanggal 02 September 2021, yang tertera pada surat keputusan tersebut terkhususnya yang mengakibatkan persinggungan dengan penggugat tertera pada Lampiran Khusus Nomor 152 atas nama penggugat, Darmansya, S.Sos., dibatalkan atau tidak sah.
3. Tergugat wajib mencabut objek sengketa berupa Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor : 821.2/3362/2021 tanggal 02 September 2021, yang tertera pada surat keputusan tersebut terkhususnya yang mengakibatkan persinggungan dengan penggugat tertera pada Lampiran Khusus Nomor 152 atas nama penggugat, Darmansya, S.Sos.
4. Tergugat diwajibkan untuk mengembalikan nama baik Penggugat, jabatan kedudukan Penggugat sebagaimana seperti sebelum adanya objek sengketa yang dimana jabatan tersebut merupakan

jabatan Sekretaris dalam satuan perangkat daerah Satpol PP atau yang setara dengan golongan jabatan IIIa, atau kedudukan yang setara lainnya.

5. Menghukum Tergugat untuk bertanggung jawab membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini yang dimana pada hal itu memberatkan pembayaran sebesar Rp. 389.300,- (*tiga ratus delapan puluh sembilan tiga ratus rupiah*).

Hasil keputusan ini efektif karena terdapat ketidak sesuaian proses penurunan jabatan di dalam surat putusan yang menjadi objek sengketa tersebut. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Mutasi atau penurunan jabatan terhadap Penggugat dengan 2 tingkat dari Eselon semula, yakni dari Jabatan dengan Eselon IIIa ke Jabatan dengan Eselon Iva, menurut hemat Penggugat sebagai perbuatan yang berbenturan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku sekaligus merupakan bentuk kesewenang-wenangan dan/atau merupakan penyalahgunaan jabatan, karena selama ini Penggugat tidak ada merasa melakukan Pelanggaran Hukuman Disiplin kepegawaian yang dapat dijadikan dasar dalam menurunkan jabatan Penggugat.

Hasil putusan ini berakibat hukum bagi perseorangan atau badan hukum perdata, akibat hukum yang timbul dari keputusan penanganan sengketa ini berupa pencabutan/pembatalan penerbitan Objek Sengketa yang berupa Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor: 821.2/332/2021 tanggal 02 September 2021 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Administrator

dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung, terkhususnya pada lampiran nomor 152 atas nama Darmansyah, S.Sos.

SIMPULAN

Manajemen kepegawaian melibatkan aspek perekrutan, pengembangan kompetensi, hingga pemberhentian pegawai. Dalam konteks ini, etika memainkan peran kunci, memandu perilaku ASN dan memastikan batasan wewenang. Etika dan batas wewenang saling terkait, membantu mencegah penyalahgunaan kekuasaan. Perlu ditekankan pentingnya kepatuhan terhadap hukum dan kode etik yang berlaku, dengan konsekuensi administratif atau pidana jika dilanggar. Manajemen kepegawaian yang baik dan etika yang kuat adalah fondasi integral untuk menjaga integritas dan kinerja ASN dalam pelayanan publik.

Dalam PTUN ini diketahui bahwa terdapat penyalahgunaan wewenang berupa penerbitan objek sengketa yang bertentangan dengan kebenaran. Sehingga hasil akhir menunjukkan bahwa berdasarkan keputusan hakim objek sengketa harus dibatalkan dan mewajibkan kepada Tergugat untuk mencabut objek sengketa serta mewajibkan Tergugat untuk Mengembalikan harkat, Martabat dan Kedudukan Penggugat seperti Semula.

DAFTAR PUSTAKA

- Aling, A. A., Liando, D. M., & Londa, V. Y. (2018). *Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangehe (Studi Tentang Pengangkatan Pejabat Struktural Eselon IV)*.

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/18687>
- Febriyanta, I. M. M. (2021). *Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Pedoman Bekerja dan Bermasyarakat Pegawai Negeri Sipil*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/14004/Kode-Etik-Pegawai-Negeri-Sipil-Pedoman-Bekerja-dan-Bermasyarakat-Pegawai-Negeri-Sipil.html#:~:text=our control system".-Menurut Martin \(1993\)%2C etika didefinisikan sebagai "the discipline,](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/14004/Kode-Etik-Pegawai-Negeri-Sipil-Pedoman-Bekerja-dan-Bermasyarakat-Pegawai-Negeri-Sipil.html#:~:text=our control system)
- Mukhlis, S. (2012). *Administrasi Kepegawaian* (T. LeutikaPrio, Pram's, & MazaAnwar (eds.); 1st ed.). LeutikaPrio. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=3sZ9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=info:CGFKSJqbKOQJ:scholar.google.com/&ots=9oKIncfhAK&sig=JMEIh223Bi9wJcBXJyleoIhWK-w&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Putusan Nomor: 34/G/2021/PTUN.SMD, (2021).
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. 3, 1-8.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1-104.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. 1(1), 23-32. <https://doi.org/10.61105/jss.v1i1.10>