

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disingkat PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan. PNS merupakan instrumen negara dalam melayani kepentingan publik yang memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas Pemerintah dalam mewujudkan pembangunan nasional (Tjandjara, 2014, p. 177). Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kualitas kinerja dari Pegawai Negeri Sipil tersebut (MD, 1987, p. 98). Kondisi yang demikian mengharuskan PNS mampu menjalankan tugasnya secara profesional, adil, bertanggung jawab, tepat dan benar.

Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan semangat baru dalam bidang kepegawaian. Perubahan tersebut bukan saja terkait dengan nomenklatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diubah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), tetapi Undang-Undang ASN mencoba meletakkan perubahan dalam manajemen ASN yang diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar. Perubahan tersebut dilakukan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dengan sistem merit tersebut maka pelaksanaan pengisian jabatan yang sebelumnya menggunakan pendekatan closed carrer

system (sistem karir tertutup) yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, menjadi open carrer system (sistem karir terbuka) yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi dalam promosi dan pengisian jabatan (CPNS, 2017, p. 4). Maka manajemen aparatur sipil negara menjadi sangat strategis dan penting terutama dalam aspek perencanaan pegawai yang konprehensif dan terprogram dalam rangka penyediaan dan pemenuhan pegawai ASN yang berkualitas (Kadirsiman, 2018, p. 13). Dalam era Otonomi daerah pegawai ASN merupakan pilar terpenting untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang akan menentukan tercapainya tujuan serta kesejahteraan masyarakat daerah melalui kualitas pelayanan yang baik.

Pengertian kejahatan jabatan (*ambtsmisdrijven*) dalam KUHP secara khusus dikaitkan dengan sifat pelaku atau kualitas yang berkedudukan sebagai “pegawai negeri” atau “penyelenggara negara”. Sifat atau kualitas dan kedudukan pelaku sebagai pegawai negeri atau penyelenggara inilah yang menjadikan sifat kejahatan ini memiliki sifat tertentu atau kejahatan bersifat khusus yang membedakannya dengan kejahatan yang bersifat umum, sehingga ketentuannya diatur secara khusus dalam Bab XXVIII Buku Kedua KUHP (Marbun, 2013, p. 83).

Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara yang mengenai pembebasan dari tugas jabatan kepala dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) Provinsi Sumatera Utara serta pemberhentian pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara adalah sebuah keputusan administratif yang memiliki implikasi penting di ranah pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Surat keputusan tersebut dikeluarkan oleh Gubernur Sumatra Utara sebagai wujud otoritasnya dalam pengelolaan administrasi pemerintahan di provinsi tersebut.

Keputusan ini diambil sebagai langkah strategis dalam rangka penyegaran atau perbaikan kinerja organisasi pemerintahan di tingkat provinsi. Pembebasan dari tugas jabatan kepala dinas PUPR dan pemberhentian pejabat pimpinan tinggi pratama bisa jadi dilakukan atas dasar evaluasi kinerja, penyimpangan etika, dan kebutuhan untuk merombak struktur birokrasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Dalam surat keputusan tersebut, mungkin tercantum alasan-alasan yang menjadi dasar pembebasan dan pemberhentian tersebut. Hal ini bisa mencakup pelanggaran etika, ketidak mampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, atau adanya kebutuhan untuk restrukturisasi organisasi demi peningkatan kinerja.

Surat keputusan ini juga memuat tentang penunjukan atau pengangkatan pejabat baru yang akan menggantikan posisi yang kosong tersebut. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh calon pejabat baru agar dapat memenuhi tuntutan jabatan dengan baik. Dimana, objek perkara 1 berbunyi; Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 100.3.3.1/2344/V/2023 tentang Pembebasan Dari Tugas Jabatan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil tentang eksepsi setidaknya ada 4 poin yang menjadi catatan penulis, pertama; Dari hasil Optimalisasi hasil kinerja organisasi perangkat daerah khususnya Provinsi Sumatera Utara dalam rangka melaksanakan pelayanan prima kepada masyarakat dan penilaian terhadap posisi jabatan yang paling tepat diemban Penggugat, yang merupakan kewenangan mutlak Tergugat setelah mendapatkan masukan dan pertimbangan dari Komisi Aparatur Sipil Negara yang secara jelas telah mengeluarkan rekomendasi hasil klarifikasi atas hasil evaluasi kinerja PPT Pratama Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, dengan mengacu kepada

ketentuan pasal 118 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kedua pada 8 Mei 2023 diperoleh fakta tentang Penggugat dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak mampu melaksanakan target kerja yang ditetapkan dan hanya mampu merealisasikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara sebesar 4,55 % dari total anggaran sebesar Rp 2,244.180.701.573.-

Padahal telah memasuki triwulan II, sehingga Tim Penilai merekomendasikan agar Jabatan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara tersebut dievaluasi kembali. Poin ketiga; Tergugat melihat ada indikasi bahwa Penggugat melakukan upaya-upaya yang tujuannya menghambat proses kelancaran pelaksanaan program kegiatan strategis daerah peningkatan kualitas infrastruktur jalan dan jembatan dengan berusaha mempengaruhi agar dilakukan pemutusan kontrak dengan penyedia dan menyebarkan informasi rencana pemutusan kontrak kepada bank yang berakibat munculnya kekhawatiran bank dalam memfasilitasi pemberian kredit kepada penyedia (Kontraktor), maka Tergugat mengambil kebijakan dengan menerbitkan objek sengketa I, agar Penggugat tidak mengganggu proses pelaksanaan kegiatan strategis serta fokus menjalani klarifikasi. Poin terakhir yang penulis kutip; bahwa penerbitan Objek Sengketa I berupa Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 100.3.3.1/2344/V/2023 tentang Pembebasan Dari Tugas Jabatan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara tanggal 17 Mei 2023, menurut proses prosedur dan tata cara yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan yang berlaku dan pembebasan tugas dimaksud bukan merupakan keputusan yang bersifat final dan tujuannya semata-mata adalah agar memisahkan Penggugat dari seluruh proses pelaksanaan program kegiatan strategis daerah peningkatan kualitas infrastruktur jalan dan jembatan dikarenakan ada

indikasi bahwa Penggugat melakukan upaya-upaya yang tujuannya menghambat dengan berusaha mempengaruhi agar dilakukan pemutusan kontrak dengan penyedia dan menyebarkan informasi rencana pemutusan kontrak kepada bank yang berakibat munculnya kekhawatiran bank dalam memfasilitasi pemberian kredit kepada penyedia (Kontraktor) Saksi Direksi Bank Sumut, dan juga dalam rangka kelancaran proses klarifikasi yang dilakukan oleh tim Komisi Aparatur Sipil Negara kepada seluruh pihak baik Tim Penilai Kerja yang meliputi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, Inspektorat Provinsi dan penggugat sendiri.

Objek perkara II menjadi bagian tak terpisahkan dalam pembahasan penulis, dimana objek perkara II berbunyi; Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 800.1.3.3/2688/2023 Tentang Pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Kepada Penggugat Pembina Utama Muda (IV/c) Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Provsu, Tanggl 31 mei 2023. Dalam surat keputusan tersebut, munculnya objek perkara II dapat penulis kutip tiga poin yaitu; Bahwa dengan mempedomani Surat Komisi Aparatur Sipil Negara, Tergugat menerbitkan Objek Sengketa II berupa Surat Keputusan tersebut. Bahwa dengan demikian penerbitan objek sengketa dimaksud tentulah bukan tindakan semata Tergugat belaka melainkan sudah didasarkan kepada pertimbangan yang matang dari hasil rekomendasi Hasil Klarifikasi atas Hasil Evaluasi Kinerja PPT Pratama Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara oleh Komisi Aparatur Sipil Negara yang diberikan kewenangan oleh Negara untuk itu, sehingga sangatlah tidak tepat dan tidak beralasan menurut hukum jika Penggugat kemudian memahaminya secara keliru dengan menyatakan penerbitannya bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Poin Dua; Bahwa segala apa yang diuraikan dalam dalil Eksepsi terkait

objek perkara I dan II diatas, secara mutatis mutandis mohon dianggap satu kesatuan yang tidak terpisah dengan dalil jawaban dalam pokok perkara ini sehingga tidak perlu diulangi lagi. Dengan demikian, munculnya tuntutan tentang pokok perkara II belum secara utuh untuk dinyatakan berhak masuk dalam pengadilan Bahwa oleh karena Penggugat belum menempuh upaya administratif terhadap objek sengketa II tersebut menurut proses, prosedur dan tata cara yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan tersebut di atas, maka gugatan aquo haruslah dipandang sebagai prematur dan terlalu dini sehingga Pengadilan Tata Usaha Negara Medan haruslah menyatakan belum berwenang mengadili perkara aquo dengan segala akibat hukumnya.

Secara keseluruhan, Surat Keputusan Gubernur Sumatra Utara tentang pembebasan jabatan kepala dinas PUPR dan pemberhentian pejabat pimpinan tinggi pratama mencerminkan upaya untuk meningkatkan kualitas pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat provinsi. Langkah ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam upaya pembangunan dan kemajuan daerah.

Fiqh Siyasah merupakan salah satu cabang dari disiplin ilmu Fiqh. Pengkajian ilmu Fiqh sendiri meliputi individu, masyarakat, dan negara yang mencakup bidang-bidang seperti ibadah, muamalah, kekeluargaan, warisan, kriminal, peradilan, acara pembuktian, kenegaraan, dan hubungan internasional, perang, damai serta traktat. Fiqh Siyasah dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari hal ihwal dan seluk beluk pengaturan urusan umat dan negara dengan segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran dan ruh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat (rojak, 2014).

Berdasarkan hal di atas adapun pembatalan serta pemberhentian pejabat di lingkungan pemerintah provinsi sumatera utara. Yang di mana

terdapat dalam perkara putusan nomor : 96/G/2023/PTUN-MDN. Bahwa penggugat telah mengajukan gugatan tertanggal 23 Juni 2023 yang diterima dan di daftar di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Medan pada tanggal 26 Juni 2023, di bawah Register Perkara Nomor : 96/G/2023/PTUN-MDN, yang telah diadakan perbaikan formal tanggal 10 Agustus 2023 yang isinya sebagai berikut:

Bahwa objek sengketa Tata Usaha Negara adalah yang pertama keputusan gubernur sumatera utara tentang pembebasan dari tugas jabatan kepala dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Sumatera Utara, atas nama Ir. Bambang Pardede, M.Eng. Nip: 196502231992031001 (IV/c). Kedua keputusan gubernur Sumatera Utara tentang pemberhentian pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara, kepada saudara. Ir. Bambang Pardede M.Eng. Pembina utama muda (IV/c) sekretaris dinas ketenagakerjaan provinsi Sumatera Utara.

Bahwa tindakan tergugat yang menerbitkan objek sengketa 1 dan objek sengketa 2 dengan cara prosedur yang melanggar/bertentangan dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan merupakan tindakan semena-mena, tidak adil dan tidak sepatutnya dilakukan tergugat, yang mana tindakan tergugat berupa pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi pratama dan mengangkat penggugat ke dalam jabatan satu tingkat lebih rendah yang merupakan penurunan eselon jabatan penggugat dari semula eselon II.a menjadi III.a.; dan menimbulkan akibat hukum penurunan eselon jabatan yang dialami penggugat mengakibatkan penggugat dipaksa harus masuk masa pensiun sebagai pegawai negeri sipil dikarenakan penggugat pada 23 Februari 2023 telah berusia 56 tahun.

Bahwa dengan penerbitan Objek sengketa 1 oleh Tergugat mengakibatkan Penggugat tidak lagi menjabat sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Provinsi Sumatera Utara terhitung sejak tanggal 17 Mei 2023 dan dengan penerbitan Objek Sengketa 2 Penggugat terhitung sejak 31 Mei 2023 diturunkan jabatan satu tingkat lebih rendah yakni Pejabat Administrator dalam hal ini sebagai Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Pemprov Sumatera Utara yang mana ternyata faktanya objek sengketa 2 juga tidak dijalankan oleh Tergugat yang mengakibatkan kepentingan Penggugat sangat dirugikan.

Dalam Permendagri itu ditegaskan, bahwa Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri.

“Gubernur, Bupati, atau Walikota yang akan melakukan penggantian pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota, dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pelantikan harus mendapat persetujuan tertulis dari Menteri,” bunyi Pasal 2 ayat (2) Permendagri itu.

Menurut Permendagri ini, Menteri berwenang memberikan persetujuan tertulis atas usulan permohonan Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota sebagaimana dimaksud untuk penggantian pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama.

Terkait usulan permohonan tersebut, dalam Permendagri ini disebutkan, bahwa Menteri mendelegasikan kepada Direktur Jenderal Otonomi Daerah untuk memberikan persetujuan tertulis atas usulan permohonan Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota sebagaimana dimaksud untuk penggantian pejabat administrasi dan pejabat fungsional.

“Pendelegasian wewenang pemberian persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud berlaku juga untuk usulan permohonan dari

Penjabat Gubernur, Penjabat Bupati, dan Penjabat Walikota yang melakukan penggantian pejabat,” bunyi Pasal 3 ayat (3) Permendagri ini.

Permendagri ini juga menyebutkan, Menteri berwenang memberikan persetujuan tertulis atas usulan permohonan Gubernur, Bupati atau Walikota sebagaimana dimaksud untuk penggantian pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama.

Atas kewenangan tersebut, Menteri mendelegasikan kepada Direktur Jenderal Otonomi Daerah untuk memberikan persetujuan tertulis atas usulan permohonan Gubernur, Bupati atau Walikota untuk penggantian pejabat administrasi dan pejabat fungsional.

Ditegaskan dalam Permendagri ini, dalam melaksanakan wewenang yang didelegasikan sebagaimana dimaksud, Direktur Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri bertanggung jawab kepada Menteri. “Direktur Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri menyampaikan laporan pelaksanaan pendelegasian wewenang sebagaimana dimaksud setiap 6 bulan kepada Menteri,” bunyi Pasal 5 ayat (2) Permendagri ini.

Bahwa pejabat menjalankan tugas dan wewenang pemerintahan salah satunya mengangkat dan memberhentikan perangkat pejabat (PNS) di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara. Pejabat memang memiliki wewenang untuk mengangkat dan memberhentikan perangkat pejabat (PNS) di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara namun terdapat syarat yang telah ditentukan berdasarkan Permendagri di atas tersebut.

Bahwa pejabat tidak mencerminkan sebagai pejabat karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahwa tampak jelas penerbitan dua objek sengketa tersebut tidak berdasarkan objektivitas Tergugat melainkan berdasarkan subjektifitas dan kepentingan pribadi Tergugat dengan menerbitkan dua objek sengketa a quo sebagai pelampiasan kemarahan dan kegusaran Tergugat

dikarenakan penolakan Penggugat untuk memenuhi permintaan atau menjalankan perintah Tergugat terkait proyek pengadaan peningkatan jalan dan jembatan di Sumatera Utara yang mana permintaan dan perintah Tergugat tersebut merupakan suatu pelanggaran hukum dan dapat dikategorikan suatu tindak pidana korupsi.

*Siyasah qadha'iyah* merupakan bagian dari ruang lingkup *fiqh siyasah dusturiyyah*. *Siyasah qadha'iyah* membahas tentang aspek-aspek dalam peradilan dan persidangan (Djazuli, 2004, p. 47). *Siyasah qadha'iyah* dapat diartikan sebagai politik atau cara-cara yang diatur Islam dalam mengatur kehidupan masyarakat menjadi lebih baik melalui proses kelembagaan kehakiman atau badan peradilan.

Tinjauan *Fiqh Siyasah Idariyah* adalah cabang fiqh yang berkaitan dengan administrasi dan tata kelola pemerintahan yang meliputi aspek-aspek hukum dan keadilan dalam konteks administrasi negara. Fokus utamanya adalah pada keadilan dan kebenaran dalam proses pengambilan keputusan dan penegakan hukum dalam pemerintahan.

Berdasarkan atas semua permasalahan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian terkait Tinjauan *Fiqh Siyasah* Terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Medan Nomor: 96/G/2023/Ptun.Mdn Tentang Pembatalan Serta Pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas untuk lebih terarah dan terfokusnya penulisan ini, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pandangan *fiqh siyasah* terhadap putusan pengadilan tata usaha Negara medan nomor: 96/G/2023/PTUN.MDN tentang pembatalan serta pemberhentian pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan tata usaha negara medan nomor: 96/G/2023/PTUN.MDN tentang pembatalan serta pemberhentian pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana tinjauan *fiqh siyasah* terhadap putusan pengadilan tata usaha negara medan nomor: 96/G/2023/PTUN.MDN tentang pembatalan serta pemberhentian pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi sumatera utara?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan tata usaha negara medan nomor: 96/G/2023/PTUN.MDN tentang pembatalan serta pemberhentian pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi sumatera utara.
2. Untuk mengetahui Bagaimana tinjauan *fiqh siyasah* terhadap putusan pengadilan tata usaha negara medan nomor: 96/G/2023/PTUN.MDN tentang pembatalan serta pemberhentian pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi sumatera utara?

### 1.5 Signifikasi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penils serta pembaca mengenai bagaimana tinjauan *fiqh siyasah* terhadap putusan pengadilan tata usaha Negara medan nomor: 96/G/2023/PTUN.MDN tentang pembatalan serta pemberhentian

pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi sumatera utara.

Secara praktis, berdasarkan hasil penelitian yang penulis teliti diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat dan akademik serta menambah wawasan mengenai tinjauan *fiqh siyasah* terhadap putusan pengadilan tata usaha Negara medan nomor : 96/G/2023/PTUN.MDN tentang pembatalan serta pemberhentian pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah provinsi sumatera utara.

### 1.6 Studi Literatur

Untuk menghindari persamaan dan peniruan karya ilmiah yang penulis buat maka penulis juga melakukan studi kepustakaan yaitu dengan meninjau dan menelaah tulisan-tulisan yang telah lebih dahulu ditulis oleh penulis sebelumnya, yaitu:

*Pertama*, Jurnal Office: Bagian Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Karya Fajri Halim, Sukanto Satoto, dan Ivan Fauzani Raharja, dengan judul Kewenangan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Provinsi Jambi. Adapun hasil penelitiannya yaitu Kewenangan dari pejabat yang Berwenang dapat dilihat pada prosedur dari Pengisian JPT Pratama yang telah dilaksanakan sebagaimana mestinya, seperti Penetapan jadwal dan tahapan pelaksanaan, metode penilaian terhadap PPT, yaitu Evaluasi hasil penilaian kompetensi Penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan Wawancara, sistem yang digunakan, kriteria penilaian administrasi, penulisan makalah, presentasi dan wawancara pada uji kesesuaian kompetensi.

*Kedua*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman , Karya R. Haryo Tauhid Sulaiman, Kadar Pamuji, Sri Hartini, dengan judul Pola Pengisian Dan Kewenangan Pejabat Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kabupaten Karawang. Adapun hasil

penelitiannya bahwa Prosedur pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten Karawang menurut Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2022 tentang Tata Cara Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Seleksi Terbuka Di Lingkungan Pemerintah Daerah tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 115 ayat (3) jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 127 ayat (1) jo. lampiran Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Hal ini dikarenakan panitia seleksi menyampaikan hasil seleksi atas ketiga calon peserta seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan meraih nilai tertinggi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten selaku Pejabat yang Berwenang untuk dilaksanakan pengajuan usul sebelum dipilih satu calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama oleh Bupati untuk dilakukan pengangkatan dan pelantikan. Sedangkan yang terjadi di Kabupaten Karawang panitia seleksi langsung menyampaikan hasil seleksi kepada Bupati Karawang tanpa melalui Sekretaris Daerah karena Sekretaris Daerah sudah masuk di dalam panitia seleksi sebagai ketua penilai tim kinerja para calon peserta seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Prosedur pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten Karawang tidak sesuai tersebut mengakibatkan pelanggaran asas *lex superior derogat legi inferiori* karena Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2022 tentang Tata Cara Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

*Ketiga*, Jurnal Justiq, Karya Milasari, ariya Panuntun, Enos Paselle, dengan judul Analisis Yuridis Terhadap Putusan PTUN Samarinda Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD ( Studi Kasus Pemberhentian Dalam Jabatan). Adapun hasil penelitiannya bahwa semua peraturan

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

*Keempat*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Univeritas Pattimura, Ambon, Indonesia, Karya Diva Agustina Rahmawati, Hendrik Salmon, Dezonda Rosiana Pattipawae, dengan Judul Keabsahan Kuputusan Pejabat Sementara Bupati Seram Bagian Timur Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian 5 (Lima) Karakter. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah Kebijakan yang dikeluarkan oleh Penjabat Bupati Seram Bagian Timur tidak berwenang untuk membatalkan Keputusan Bupati, dalam hal mengeluarkan Surat Keputusan tentang pengangkatan dan pemberhentian 5 (lima) karateker di Kabupaten Seram Bagian Timur. Dalam sisi kewenangan adalah tidak tepat, karena Penjabat Bupati Seram Bagian Timur tidak mempunyai wewenang dan indikator untuk melihat Penjabat Bupati tidak mempunyai wewenang dapat dilihat dari sumber kewenangan yakni atribusi, delegasi dan mandate.

*Kelima*, Jurnal Tana Mana, Universitas Mataram, Karya Agung Setiawan, dengan judul Demosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Daerah Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat (Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa Upaya Pegawai Negeri Sipil yang terkena Demosi Jabatan yaitu dengan cara mediasi dengan Pejabat Tata Usaha Negara terkait untuk meminta Perubahan, Pencabutan dan Pembatalan Keputusan Tata Usaha Negara, Melalui

Upaya Administratif sesuai Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, Pengaduan melalui Komisi Aparatur Sipil Negara, Pengaduan melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten, Gugatan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara. Bahwa Bupati sebagai Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengindahkan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

*Keenam*, Law Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, dengan judul Kewenangan Gubernur Dalam Mutasi Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Aceh. Adapun hasil penelitiannya adalah Dalam UU Nomor 10 Tahun 2016, kepala daerah (Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota) dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri. Aturan ini merupakan perubahan dari UU sebelumnya (UU Nomor 8 Tahun 2015) dimana dalam aturan sebelumnya petahana tidak boleh merombak kabinet 6 bulan sebelum akhir masa jabatan namun di dalam ketentuan UU nomor 10 tahun 2016 ditambah ketentuan menjadi sampai penetapan pasangan calon dan akhir masa jabatan.

*Ketujuh*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Jambi, Karya Fauzi Syam, Helmi, Fitria, dengan judul Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Di Peradilan Tata Usaha Negara. Adapun hasil dari penelitiannya Berdasarkan original intend Pembentuk UU No. 43/1999, penafsiran Pemerintah, dan penafsiran norma hukum PTDH PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan sebelum berlakunya UU ASN, penegakan sanksi administrasinya tidak harus diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS, tetapi menjadi diskresi PPK. PPK yang menilai dan mempertimbangkan, apakah akan diberhentikan tidak dengan hormat, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan

sendiri, atau tidak diberhentikan dengan atau tanpa penjatuhan hukuman disiplin dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong PNS melakukan hal tersebut dan memperhatikan berat ringannya hukuman pidana yang dijatuhkan.

*Kedelapan*, Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT, Karya Aksel Josua Assa, RodrigoF. Elias, Maya S Karundeng, dengan judul Pemberhentian Kepala Lingkungan Di Kota Manado Di Tinjau Dari Aspek Hukum Administrasi ( Studi Kasus Perkara No. 59/G/2021/PTUN.MDO). Adapun hasil dari penelitiannya adalah Pemberhentian Kepala Lingkungan di Kota Manado yang dilakukan oleh Walikota Andrei Angouw berdasarkan Perwal No. 3 Tahun 2017 dan Perwal No. 16 Tahun 2021 dianggap sah dan tidak melanggar hukum. Proses seleksi ulang menunjukkan adanya upaya menjalankan pemerintahan yang akuntabel dan sesuai dengan peraturan. Dalam hukum administrasi negara dan hukum tata negara, keputusan ini menunjukkan kepatuhan pada prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

*Kesembilan*, Jurnal Esensi Hukum, Karya Ayu Gustami Tigar, dengan judul Implementasi Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa Tahun 2002 Di Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Adapun hasil penelitiannya adalah Politisasi ini terjadi karena kurangnya rasa malu dan kesadaran moral oleh perangkat desa, pergeseran nilai dalam masyarakat, lemahnya tanggung jawab dan integritas diri seorang pejabat negara, good governance tidak dilaksanakan, tatanan birokrasi yang buruk dan kurangnya pengawasan menjadi alasan kasus politisasi jabatan masih marak terjadi di berbagai desa, termasuk di kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

*Kesepuluh*, Jurnal Panorama Hukum, Karya Nurmalita Ayuningtyas Harahap, dengan judul Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi. Adapun hasil

penelitiannya adalah Bentuk revitalisasi terhadap Manajemen PNS jika dikaitkan dengan pemberian sanksi administratif pada PNS yang melakukan tindak pidana korupsi sudah dilakukan pemerintah melalui keluarnya beberapa instrumen hukum, yaitu Surat Edaran dengan nomor SE 180/6867/SJ tentang Penegakan Hukum terhadap Aparat Sipil Negara yang melakukan tindak pidana korupsi dan SKB yang bernomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018 itu mengatur tentang penegakan hukum terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht) karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Adanya instrumen hukum tersebut sejalan dengan upaya agar benar-benar diimplementasikannya aturan pemberhentian sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 dan PP No.11 Tahun 2017 bagi PNS yang melakukan tindak pidana korupsi, dimana pemberhentian merupakan salah satu manajemen PNS. Selain itu bentuk revitalisasi juga ini juga menyangkut masalah pengawasan, baik pengawas internal maupun pengawas eksternal karena tanpa adanya pengawasan dari berbagai lembaga yang berwenang revitalisasi akan sangat sulit untuk dilakukan secara maksimal.

*Kesebelas*, Jurnal Esensi Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Karya Ingrid Angelina Lukito Arif, Widyawati Boediningsih, dengan judul Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Yang Terkait Dengan Pembatalan Penerapan Pasal 87 Ayat (4) Uu Asn (Studi Putusan Nomor : 9/G/2018/Ptun-Bna. Adapun hasil penelitiannya bahwa Proses Penyelesaian Sengketa Kepegawaian pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil ditempuh dengan 2 (dua) jalur penyelesaian sengketa kepegawaian. Jalur pertama harus terlebih dahulu menempuh upaya administratif, dan jalur kedua dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara. Jalur

upaya administratif didasarkan pada Pasal 129 UU ASN, yakni sengketa kepegawaian diselesaikan melalui upaya administratif, terdiri dari keberatan yakni diajukan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, dan banding administratif diajukan kepada badan pertimbangan ASN. Upaya administratif ini selain diatur dalam UU ASN juga diatur di beberapa peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana diubah dengan dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004, terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 5 Tahun 1986, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

*Keduabelas*, Jurnal Integrasi Ilmu Syariah, Karya Hendra Gunawan, Muhammad Afif, dengan Judul Tinjauan Yuridis Sengketa Pemberhentian H. Erisman, S.E Selaku Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Padang Oleh Gubernur Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan Perspektif Siyasah Dusturiyah. Adapun hasil penelitiannya adalah Pandangan siyasah dusturiyah terhadap sengketa pemberhentian H. Erisman, S.E selaku ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Padang oleh Gubernur Provinsi Sumatera Barat berdasarkan bukti-bukti yang ada dipersidangan telah bertentangan dengan syariat atau ajaran hukum islam, diantaranya yaitu: melanggar azas-azas umum pemerintahan yang baik, yaitu tidak adanya ketertiban dan kepastian hukum dalam pemerintahan dan tidak adanya keadilan tata usaha/administrasi Negara, serta tidak adanya musyawarah dalam mengambil suatu kebijakan oleh satu institusi.

*Ketigabelas*, Jurnal Hukum, Karya Desinta Aulia Aria Putri, Tamsil, Hezron Sabar Rotua T, dengan judul Analisis Yuridis Putusan Ptun Nomor 193/G/Lh/2015/Ptun-Jkt, Atas Pembatalan Sk Gubernur Dki

Jakarta No. 2238 Tahun 2014 Tentang Pemberian Izin Pelaksanaan Reklamasi Pulau G Kepada Pt. Muara Wisesa Samudra. Adapun hasil penelitiannya Akibat hukum yang terjadi dalam pencabutan izin surat keputusan Gubernur DKI Jakarta dalam memberikan izin reklamasi menimbulkan permasalahan baru yaitu menjadi batal demi hukum nya proses jual-beli yang telah terjadi sebelum dicabutnya surat keputusan Gubernur DKI Jakarta tentang pemberian izin reklamasi.

Pendapat saya sendiri tentang penelitian ini adalah Pertimbangan hakim dalam membatalkan keputusan Gubernur Sumatera Utara didasarkan pada pelanggaran terhadap asas-asas umum pemerintahan yang baik, khususnya asas kepastian hukum, kecermatan, keterbukaan, dan asas manfaat. Kasus ini menunjukkan pentingnya keselarasan antara hukum positif dan prinsip-prinsip Islam dalam tata kelola pemerintahan, khususnya dalam penyelesaian sengketa administratif.

## 1.7 Kerangka Teori

### 1. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka mencapai tujuan Negara. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara dalam mencapai tujuan tersebut semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dari dalam negeri yang menuntut Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti (Negara). Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat Undang-

Undang ASN) diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan-tantangan yang ada saat ini.

## 2. Kedudukan dan Peran Aparatur Sipil Negara

Kedudukan Pegawai Aparatur Sipil Negara berada di Pusat, Daerah dan luar negeri. Namun demikian pegawai ASN merupakan satu kesatuan. Dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, kedudukan pegawai ASN adalah sebagai unsur aparatur sipil Negara. Untuk menjalankan kedudukannya, pegawai ASN berfungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksana kebijakan publik
- b. Pelayan Publik
- c. Perekat dan Pemersatu Bangsa
- d. Melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- e. Memberikan pelayanan publik yang Profesional dan berkualitas.
- f. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Negara U.-U. N.)

## 3. Kode Etik dan Perilaku Aparatur Sipil Negara

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan sebagai anggota kelompok tersebut (Sri Hartini, 2010, p. 31). Dalam Undang-Undang ASN disebutkan bahwa sebagai Profesi maka pegawai ASN harus berlandaskan Kode Etik dan Kode Perilaku. Hal ini dimaksudkan agar pegawai ASN dapat

menjaga martabat serta kehormatan ASN sebagai bagian dari pemerintahan. Dalam menjalankan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari wajib bersikap dan berperilaku sesuai dengan pedoman pada kode etik.

Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa:

“Kode Etik dan Kode Perilaku berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN :

- a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi
- b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
- c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
- i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
- j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain

- k. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN
- l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

Kode etik dan Kode perilaku menjadi acuan bagi para ASN dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan. Fungsi kode etik dan kode perilaku ini sangat penting bagi birokrasi dalam menyelenggarakan pemerintahan. Fungsi tersebut antara lain :

- 1) sebagai pedoman, panduan birokrasi publik / aparatur sipil Negara dalam menjalankan tugas dan kewenangan agar tindakannya dinilai baik.
  - 2) Sebagai standar penilaian sifat, perilaku, dan tindakan birokrasi publik / aparatur sipil Negara dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.
4. Manajemen ASN

Dalam dua dekade terakhir pengelolaan pegawai dalam organisasi telah bergeser dari pendekatan administrasi kepegawaian menjadi manajemen sumber daya manusia. Secara ringkas manajemen kepegawaian adalah proses pengadaan sumber daya paling penting bagi suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, yang mencakup pengadaan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuannya, mengembangkan kapasitasnya, memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi, mempertahankan sumber daya terbaik dengan menerapkan sistem kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan kinerjanya dalam organisasi, serta menjamin loyalitas kepada organisasi melalui penyediaan jaminan kesejahteraan yang memadai baik pada saat aktif maupun setelah pensiun (Abdullah, 2012, p. 3).

5. Fiqh Siyasah

Fiqh Siyasah merupakan tarkib idhofi yang tersusun dari dua kata berbahasa Arab, yaitu kata fiqh dan kata siyasah. Agar diperoleh pemahaman yang benar tentang apa yang dimaksud dengan Fiqh Siyasah, maka perlu dijelaskan pengertian masing-masing kata dari segi bahasa dan istilah.

Secara etimologi (bahasa) fiqh adalah pemahaman. Sedangkan fiqh secara terminologi (istilah) adalah pengetahuan tentang hukum syar'i mengenai amal perbuatan (praktis) yang diperoleh dari dalil tafshili (terinci), yakni hukum-hukum khusus yang diambil dari al-Qur'an dan as-Sunnah. Jadi fiqh adalah pengetahuan mengenai hukum islam yang bersumber dari al-Qur'an dan as-Sunnah yang disusun oleh mujtahid melalui jalan penalaran dan ijtihad. (Jafar, 2018).

## **1.8 Metode Penelitian**

### **1.8.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat di ruangan perpustakaan. (Diantha, 2007, p. 12). *Library research* (penelitian kepustakaan), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Kegiatan dilakukan dengan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data.

Data ini diperoleh dengan mengkaji literatur-literatur dari perpustakaan yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, yaitu literatur yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini

dan literatur lainnya yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dikaji.

### **1.8.2 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian dengan metode yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji literatur atau data sekunder semata. Metode yuridis normatif yang mencakup aspek yuridis dan normatif. Pendekatan yuridis ini mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Jenis penelitian normatif dilakukan dengan memeriksa literatur atau data sekunder terkait dengan prinsip-prinsip hukum serta studi kasus, yang dalam istilah lain sering disebut sebagai penelitian hukum perpustakaan. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan dan Studi Kasus Putusan Nomor 96/G/2023/PTUN.MDN.

### **1.8.3 Sumber Bahan Hukum**

Dalam penelitian hukum normatif, bahan pustaka merupakan bahan dasar dalam ilmu penelitian umumnya disebut dengan sumber data sekunder. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Bahan Hukum Primer**

Merupakan bahan yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:

- a. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- b. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- c. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 127 ayat (1) jo. Lampiran Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah
- e. Undang- Undang Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- g. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- h. Putusan Nomor: 96/G/2023/PTUN-MDN
- i. Dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan topik yang dibahas.
- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 73 Tahun 2016 tentang pendelegasian Wewenang Penandatanganan Persetujuan Tertulis Untuk Melakukan Penggantian Pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana peneliti akan mengarah. (Soerjono soekanto, 2006, p. 23). Adapun bahan

hukum sekunder pada penelitian ini adalah: Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 1979 adalah peraturan yang mengatur tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP ini telah di ubah beberapa kali, di antaranya oleh PP Nomor 65 Tahun 2008, PP Nomor 44 Tahun 2011, dan PP Nomor 19 Tahun 2013.

### 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang dipakai dalam Penelitian ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia dan internet., koran dan lain-lain. Adapun bahan hukum yang di pakai adalah:

- a. PP Nomor 11 Tahun 2017 mengatur tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP ini telah di ubah menjadi PP Nomor 17 Tahun 2020 merupakan Peraturan Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017
- b. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 73 Tahun 2016 tentang pendelegasian Wewenang Penandatanganan Persetujuan Tertulis Untuk Melakukan Penggantian Pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah.

#### 1.8.4 Teknik Pengumpulan Bahan hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui metode studi kepustakaan (library research) yang ditujukan untuk memperoleh bahan-bahan hukum dan informasi-informasi sekunder yang dibutuhkan dan relevan dengan penelitian yang bersumber dari buku buku, jurnal, makalah, serta sumber-sumber informasi lainnya seperti bahan-bahan hukum yang terdokumentasikan melalui situs-situs internet yang relevan. Metode

studi pustaka ini digunakan untuk memperoleh informasi ilmiah mengenai tinjauan pustaka, pembahasan teori dan konsep yang relevan dalam penelitian ini yaitu yang berkaitan dengan pembatalan serta pemberhentian pejabat di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara.

#### **1.8.5 Metode Analisis Isi (Content Analysis)**

Metode penelitian analisis dalam pandangan Keippendorf bahwa penelitian tentang teks adalah kualitatif. Penelitian yang menguji buku teks dan material tulisan dalam buku teks yang mengandung informasi untuk diteliti, penelitian ini menggunakan analisis kasus dan metode penelitian kualitatif untuk dokumen.

Analisis ini menggunakan teknik penelitian yang digunakan untuk membuat kesimpulan yang dapat direplikasi dan valid dengan menafsirkan dan mengkodekan materi tekstual. Dengan mengevaluasi teks secara sistematis (misalnya dokumen, komunikasi lisan, dan grafik).

UIN IMAM BONJOL  
PADANG