

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengaturan Pegawai Negeri Sipil sejatinya sudah diatur dalam produk hukum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai regulasi peraturannya. Substansi peraturan tersebut yakni membangun aparatur negara supaya lebih mampu mengemban tugasnya dengan semangat reformasi dan menciptakan pembangunan nasional.

Pembangunan Nasional merupakan tujuan mutlak yang perlu dilaksanakan seorang Pegawai Negeri Sipil selaku pengemban tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Demi mewujudkan tujuan tersebut, sangat diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good government*).

Sebagaimana pendapat Marsono, definisi Pegawai Negeri Sipil yakni pegawai negeri dengan kesetiaan penuh pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah yang bersikap disiplin, adil, jujur, transparan, dan akuntabel dalam pelaksanaan tugasnya.¹

¹ Marsono, Pembahasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. h. 10

Dalam pelaksanaan tugas, setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki kode etik yang wajib ditaati dan dilaksanakan. Tujuan menaati dan melaksanakan kode etik tidak lain sebagai tindakan preventif pegawai negeri melanggar segala masalah hukum. Kewajiban kode etik yang dilanggar akan berdampak pada dicabutnya atau hilangnya hak dan status kepegawaian seorang Pegawai Negeri Sipil. Tidak dapat dipungkiri juga dalam melaksanakan kewajiban serta kode etik terdapat tindakan-tindakan yang bertentangan dan berimbas dikenakan hukuman.

Pemberian hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil baik karena pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin ataupun melakukan tindak pidana, dilakukan dengan instrumen keputusan (*beschikking*) yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang (PyB) atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Pada tahun 2018 dengan terbitnya Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 128/6597/SJ, No. 15 Tahun 2018, No. 153/KEP/2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap PNS Yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan (selanjutnya ditulis SKB 3 Menteri) menjadi pedoman (*rechtslijn*) bagi pejabat yang berwenang (PyB) memberikan hukuman atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk mengeluarkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat bagi PNS yang melakukan tindak pidana, tanpa perlu melalui mekanisme dan

prosedur sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.²

Berdasarkan norma Hukum Administrasi, ketentuan tentang mekanisme dan prosedur pembuatan dan penerbitan keputusan itu, termasuk keputusan tentang pemberian sanksi, merupakan unsur penting. Hal ini karena terkait dengan keabsahan keputusan. Secara normatif, suatu keputusan itu keabsahan atau ketidakabsahannya diuji dan dinilai bukan saja terhadap isinya tetapi juga mekanisme dan prosedur pembuatan dan penerbitannya.³

Sebagian Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) selaku pejabat yang berwenang (PyB) menjatuhkan hukuman dan/atau pejabat yang diinstruksikan memberlakukan SKB 3 Menteri ini ada yang ragu, namun banyak pula yang memberlakukan surut (terugwerkend).⁴

Meskipun dalam perkembangannya pemberlakuan surut atau dikenal dengan Asas Retroaktif tidak selaras dengan hukum di Indonesia sebab dengan adanya Asas Legalitas hukum administrasi negara sebagaimana semua keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat harus mengacu pada peraturan perundang-undangan. Akan tetapi penerapan Asas Retroaktif mendapat pengecualian terhadap kejahatan

² Ridawan, R (2021). Ekstistensi dan Keabsahan Surat Keputusan Bersama 3 Menteri tentang Penjatuhan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil. 1 (28)

³ Pasal 52 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

⁴ Ridawan, R *Op.cit*

tertentu yang digolongkan *extraordinary crime* (Kejahatan Luar Biasa) selayaknya kasus korupsi karena berdampak bagi negara dan rakyat.⁵

Pemberlakuan Asas Retroaktif sangat tepat digunakan sebagai *extraordinary action* (Tindakan luar biasa) apabila dikaitkan dengan Pegawai Negeri Sipil yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan mendapat putusan berkekuatan hukum tetap (*incracht*) pengadilan walaupun waktu terjadinya (*tempus delicti*) sudah lampau. Hal tersebut menjadikan dasar munculnya suatu instrumen hukum berupa kebijakan atau keputusan menindaklanjuti dengan sanksi administratif tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil baik secara hormat ataupun tidak dengan hormat.

Fenomena diatas berhubungan dengan kasus Piri Ahadi Pegawai Negeri Sipil selaku penggugat melawan Bupati Sukamara selaku Tergugat pada PTUN Palangkaraya sesuai fakta hukum yang tercantum pada Direktori Mahkamah Agung (MA) Republik Indonesia (RI) Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK.⁶

Kasus perkara tersebut disebabkan karena Bupati Sukamara menjatuhkan sanksi pemberhentian kepada saudara Piri Ahadi sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan terbitnya Surat Keputusan Bupati Sukamara Nomor 888/50/BKD di tahun 2019 yang berdasar pada perkara tindak pidana korupsi yang dilakukan saudara Piri Ahadi pada tahun 2015 yang lalu. Akan tetapi oleh hakim gugatan saudara Piri

⁵ Marbun Roy Ganda, et al. "Tinjauan Yuridis Tindak Pidana Korupsi Sebagai Extra Ordinary Crime." *Jurnal Ilmiah Simantek* 4.3 (2020): h. 234-243.

⁶ Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK

Ahadi ditolak pada amar putusannya dan hal tersebutlah yang menjadi kontroversial penerapannya terhadap penjatuhan sanksi yang diberikan.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah *Ratio Decidendi* Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Palangkaraya Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK Sudah Sesuai Peraturan Perundang-Undangan Dan Asas Umum Pemerintahan Yang Baik?
- 2) Apa Keabsahan Asas Retroaktif Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil ?

1.3. Tujuan Penelitian

Pertama, menganalisis dan menguraikan alasan pertimbangan hakim dalam memutus perkara tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pada perkara Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK

Kedua, mengidentifikasi keabsahan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang beracuan pada SKB 3 Menteri menggunakan Asas Retroaktif .

1.4. Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang timbul berdasarkan latar belakang diatas yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi memberi manfaat serta menambah wawasan perkembangan ilmu hukum secara signifikan

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa Fakultas Hukum supaya bisa memberikan sumbangsih analisis penelitiannya sebagai penambah wawasan untuk mahasiswa hukum lainnya serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh.
2. Bagi Praktisi Hukum diharapkan mampu menjalankan dan menerapkan peraturan perundang-undangan secara tertulis dengan konsep memberikan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum.
3. Bagi Akademisi Hukum supaya bisa lebih menelaah persoalan kasus-kasus hukum dalam prespektif yuridis dan kemudian bisa mengembangkan materi pengajaran bagi peserta didik
4. Bagi Masyarakat Umum supaya bisa mengembangkan penalaran terhadap kasus persoalan hukum tata negara sebagaimana yang dimaksud berrkaitan tentang hukum kepegawaian menurut praktisi maupun akademisi hukum

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Konsep Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan dan peranan dari PNS dalam pemerintahan sangatlah menentukan, sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Pemberhentian sebagai PNS dapat menghilangkan status kepegawaian seseorang, tetapi berhak menerima hak-hak kepegawaian yang telah diatur oleh undang-undang. Namun, pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS akan menghilangkan salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun.

Berikut beberapa pengertian pemberhentian menurut para pakar.

1. Dalam pembahasan tentang pemberhentian pegawai, Suad Husnan dan Heidjrachman Ranupandojo menyebutkan, pemberhentian pegawai merupakan pemutusan hubungan kerja. Alasan yang biasa dikemukakan dalam pemberhentian adalah karena pegawai-pegawai tersebut dianggap tidak mampu lagi bekerja pada organisasi dengan baik.⁷
2. Menurut Manullang, pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu. Pemberhentian sebagai PNS sesungguhnya menghilangkan reputasi kepegawaian seseorang, tetapi berhak menerima hak-hak kepegawaian yang telah diatur oleh undang-undang. Akan tetapi ada juga pemberhentian PNS yang mengakibatkan hapusnya hak kepegawaian dan tidak menerima apapun karena faktor-faktor tertentu.⁸
3. Pemberhentian didefinisikan sebagai pemutusan hubungan kerja antara seorang atau beberapa orang pegawai dengan perusahaan yang timbul/terjadi karena perjanjian kerja mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai.⁹

⁷ Suad Husnan dan Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1982), h. 110

⁸ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*...., h. 22

⁹ Wursanto, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), h. 187

4. Hasibuan mendefinisikan pemberhentian sebagai pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan, artinya keterikatan kerja karyawan terhadap suatu perusahaan berakhir.¹⁰

Pemberhentian PNS ada dua macam. Pertama, pemberhentian sebagai PNS, yaitu pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS. Kedua, pemberhentian dari jabatan negeri, yaitu pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada satuan organisasi negara, tetapi tetap berstatus sebagai PNS. Di samping itu, dikenal istilah “pemberhentian sementara”, yaitu pemberhentian PNS karena dituduh melakukan suatu tindak pidana dan belum dapat dipastikan apakah yang bersangkutan salah atau tidak.¹¹

1.5.2. Konsep Asas Retroaktif

Asas hukum merupakan unsur terpenting dan pokok dari peraturan hukum. Asas hukum merupakan landasan yang paling luas akan lahirnya suatu peraturan hukum. Satjipto Rahardjo menyebutkan asas hukum sebagai “jantungnya” peraturan hukum atau ratio legis dari peraturan hukum. Asas hukum tidak akan habis kekuatannya dengan melahirkan suatu peraturan hukum, melainkan akan tetap saja ada dan akan melahirkan suatu peraturan-peraturan selanjutnya.

Dengan demikian, asas hukum adalah dasar normatif pembentukan hukum, tanpa asas hukum, hukum positif tak memiliki makna apa-apa, dan kehilangan

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 82.

¹¹ Achmad Ichsan, Tata Administrasi Kekaryawanan: Dasar-Dasar Ilmu Administration Penerapannya di Indonesia, (Jakarta: Djembatan, 1981), h. 42

watak normatifnya, yang pada gilirannya asas hukum membutuhkan bentuk yuridis untuk menjadi aturan hukum positif.

Penerapan Asas Retroaktif sudah semestinya terpikirkan perlu adanya tindakan mematahkan aturan yang lama (*rule-breaking*), supaya dari penerapan hukum pada kedepannya bagi negara harus ada memerdekakan diri dari namanya konsep, doktrin, dan asas hukum yang diterapkan.¹²

Penerapan asas retroaktif tidak dapat dibenarkan karena tidak didasarkan pada pembenaran teoretis. Namun, walaupun diterapkan prinsip retrospektif, keadaannya harus darurat, sebagaimana diatur dalam prinsip konstitusional “*abnormalalrecht voor abnormale tijden*” (undang-undang darurat).

Berkaitan dengan hukum pidana dan hukum tata negara, penerapan asas retroaktif hanya dapat dibenarkan apabila negara dalam keadaan darurat, dalam hal perseorangan ruang lingkup penerapannya terbatas dan selalu bersifat sementara, tidak tetap, yang sangat bertentangan dengan ketetapan tentang perlindungan hak asasi manusia.

1.6. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas karya haruslah berasal dari pemikiran sendiri terutama mengenai karya akademik. Orisinalitas yang dimaksud khususnya pada karya skripsi sebagai kriteria utama hasil karya akademik tingkatan Sarjana. Demi memudahkan

¹² Satjipto Raharjo, “Membedah Hukum Progresif”, Kompas : Jakarta, 2007, h. 130.

keorisinalitasan, penulis membandingkan dua penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan masalah penelitian yang dihadapi.

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Rizky Ariansyah Putra HS¹³ yang melakukan penelitian tentang “Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kota Subulussalam)” dalam penelitian tersebut ada kesamaan dengan penelitian penulis yaitu tentang pemberhentian PNS, namun permasalahan yang diteliti oleh saudara Rizky Ariansyah Putra HS lebih menekankan pada analisis pemberhentian PNS pada suatu kota sedangkan pada penelitian penulis masalah yang diteliti pemberhentian PNS secara universal

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Fauzi Syam, Helmi, dan Fitria¹⁴ yang melakukan penelitian tentang “Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil di Peradilan Administrasi” dalam penelitian tersebut ada kesamaan dengan penelitian penulis yaitu tentang pemberlakuan surat pemberhentian PNS, namun permasalahan yang diteliti oleh saudara Fauzi Syam dan temannya lebih menekankan pada pemberlakuan surat dari aspek Undang-Undang ASN Pasal 87 Ayat 4 huruf d dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 250 huruf b yang menjadi dasar alasan pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil sedangkan pada penelitian penulis masalah yang diteliti pemberlakuan surat objek gugatan KTUN Surat Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil,

¹³ Rizky Ariansyah Putra HS, “Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kota Subulussalam)”, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Rainiry Banda Aceh, 2021, h. 67

¹⁴ F. Syam, H. Helmi, F. Fitria, “Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil di Peradilan Administrasi”, March (2020), Jurnal Penelitian Hukum De Jure 20(1):49

Berdasarkan kedua penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan penelitian dengan penulis sehingga membuktikan adanya unsur kebaruaran dan orisinalitas dari peneliti sebelumnya.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Tipe Penelitian

Penelitian hukum mengenai **Penerapan Asas Retroaktif Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK)** menggunakan penelitian yuridis normatif sebagai alasan dasar analisa menggunakan peraturan perundang-undangan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang.

Penggunaan metode penelitian hukum normatif sangat tepat diterapkan pada penelitian ini seperti kutipan Peter Mahmud Marzuki pada buku berjudul “Penelitian Hukum” mendefinisikan penelitian hukum normatif merupakan progress penemuan peraturan hukum, prinsip hukum, dan doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi nantinya.¹⁵

Penelitian hukum ini sangat tepat menggunakan metode atau cara, serta sistematika dengan tujuan mengidentifikasi dan mengkaji fakta hukum dalam suatu permasalahan-permasalahan yang timbul sehingga ditemukan solusi yang tepat dan cermat.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, “Penelitian Hukum, Jakarta”, Kencana Prenada, 2014, h. 35.

Penelitian terhadap sistematika hukum dapat dirumuskan melalui peraturan perundang-undangan terkait serta hukum yang sudah pernah tercatat sebelumnya.¹⁶ Maka dari itu sudah seyogyanya penelitian hukum haruslah serasi dengan disiplin ilmu hukum yang berisikan ajaran mengenai kenyataan norma dan hukum.

1.7.2. Pendekatan (*approach*)

Pendekatan penelitian hukum berjudul **Penerapan Asas Retroaktif Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK)** yaitu dengan metode yang dijabarkan berikut ini :

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*statue approach*)

Fokus penelitian ini tertuju pada analisa regulasi perundang-undangan berkaitan isu hukum, serta memanfaatkan objek hukum demi memperoleh hasil penelitian yang valid dan akurat. Pada penelitian ini penulis menggunakan acuan perundang-undangan seputar Pegawai Negeri Sipil.

b. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Penelitian hukum ini memberikan argumentasi hukum terhadap kasus yang konkrit terjadi secara faktual di lapangan yang sangat erat kaitannya pada kasus Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK.

c. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

¹⁶ Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif, Rajawali Pers : Jakarta, 2015, h. 15

Penelitian hukum ini memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan. Fokus konsep penelitian ini menitikberatkan pada konsep asas retroaktif, konsep Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan konsep ratio decidendi hakim Pengadilan Tata Usaha Negara.

d. Pendekatan Komparatif (*Comparative Approach*)

Jenis pendekatan komparatif mewajibkan peneliti membandingkan dan memahami terapan baik dengan negara-negara lain maupun dengan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi di dalam suatu negara. Kaitannya dengan penelitian ini dalam Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK terdapat kasus serupa dengan Putusan Nomor 26/G/2016/PTUN.PLK yang diajukan oleh Piri Ahadi (Pegawai Negeri Sipil).

1.7.3. Sumber Bahan Hukum (*legal sources*)

Penelitian hukum ini memanfaatkan data sekunder sebagaimana tidak diperlukan investigasi secara langsung melainkan melalui studi kepustakaan yang ada sehingga dapat menciptakan pola berpikir kritis dalam menelaah sebuah kasus hukum. Data sekunder secara umum meliputi :

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

- 2) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079)
- 3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
- 4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601)
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135)
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
- 7) Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kepala Badan Kepegawaian

Negara Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018

8) Putusan Perkara Nomor 87/PUU-XVII/2018

9) Putusan Perkara Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum ini mengandung penjabaran lebih lanjut terhadap bahan hukum primer guna menemukan jawaban atas isu hukum yang relevan seperti buku, jurnal, hasil penelitian, dsb.

1.8. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi uraian mengenai latar belakang dan rumusan masalah penelitian, sehingga dapat merumuskan tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang didukung oleh tinjauan pustaka menggunakan metode penelitian secara sistematis guna menciptakan suatu orisinalitas penelitian

BAB II : *RATIO DECIDENDI* PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA PALANGKARAYA NOMOR 19/G/2019/PTUN.PLK SESUAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DANASAS UMUM PEMERINTAHAN YANG BAIK

Pembahasan mengenai rumusan masalah pertama yang didapat pada bab pendahuluan yang menjelaskan pertimbangan hakim tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam perkara Putusan Nomor 19/G/2019/PTUN.PLK

BAB III : KEABSAHAN ASAS RETROAKTIF TEHADAP PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pembahasan mengenai rumusan masalah pertama yang didapat pada bab pendahuluan yang menjelaskan keabsahan hukum mengenai Surat Keputusan Bupati Sukamara Nomor 888/50/Bkd Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang beracuan pada SKB 3 Menteri menggunakan Asas Retroaktif

BAB IV : PENUTUP

Pembahasan bagian akhir dalam perumusan penelitian berisikan jawaban atas rumusan masalah yang terdapat pada Bab II & Bab III secara singkat dan dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian. Demi memahami korelasi pembahasan yang terkait dengan penelitian maka perlu pemberian saran dan tanggapan atas penelitian bagi referensi keilmuan juga bermanfaat untuk peneliti selanjutnya