

PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DARI PENCABUTAN JABATAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN UNDANG – UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL¹
Oleh : Ronald Pitoy Wutabisu²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Pegawai Negeri Sipil dari Pencabutan Jabatan yang tidak sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana Pengembalian Jabatan dan Pemulihan nama baik PNS dari Pencabutan Jabatan yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan untuk bertugas sebagai penyelenggara tugas pemerintahan demi tujuan nasional yaitu tujuan negara. Hal ini sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pencabutan jabatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam Instansi Kepegawaian mengakibatkan munculnya sengketa kepegawaian. Demi mendapatkan keadilan yang seadil-adilnya Indonesia telah membentuk suatu Upaya Administratif yang diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan PP No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian. apabila Upaya Administrasi kurang memuaskan bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersengketa hal ini dapatlah dilanjutkan kedalam Peradilan Tata Usaha Negara untuk mendapatkan kepastian hukum yang tepat. 2. Pegawai Negeri Sipil yang telah mendapatkan jawaban keadilan dari Peradilan Tata Usaha Negara ataupun dari Mahkamah Agung akan mendapatkan Rehabilitasi yang hal ini dengan pasal 121 UU No. 5 Tahun 1986 Tentang

Peradilan Tata Usaha Negara, dan Pasal 13 ayat (2) Pada Penjelasan dari UU No. 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pegawai Negeri Sipil, Pencabutan Jabatan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencabutan jabatan Pegawai Negeri Sipil oleh Pembina merupakan sanksi berat yang dilakukan Pejabat Pembina Kepegawaian bagi yang tidak mematuhi setiap ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku seperti halnya dalam kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Adapun ketentuan yang mengatur tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berhubungan dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN.³ Maka dari itu seorang Pegawai Negeri Sipil juga harus disiplin dalam tugas dan pekerjaannya, karena selain membantu pembangunan nasional Pegawai Negeri Sipil juga mempunyai tanggung jawab dalam melayani masyarakat. tetapi dalam pencabutan jabatan sering kali juga terjadi kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah mematuhi setiap ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku. Hal ini yang kemudian menyebabkan para Pegawai Negeri Sipil tidak bersemangat ketika bekerja, karena merasa tidak diperlakukan adil dalam organisasi pemerintahan. sedangkan dalam Negara Hukum Republik Indonesia keadilan haruslah didapat oleh seluruh Warga Negara Indonesia karena keadilan merupakan pokok dari dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terkandung dalam Pancasila, yaitu Sila ke-2 *kemanusiaan yang adil dan beradab* dan Sila ke-5 *Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*.⁴ hal ini menunjukkan bahwa setiap kedudukan sama di depan Hukum (*Equality Before The Law*).

Upaya administrasi bagi Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Tonny Rompis, SH, MH; Leonard S. Tindangen, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 15071101325

³ Lihat Selengkapnya dalam PP Republik Indonesia No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan lihat juga dalam UU Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

⁴ Lihat Selengkapnya dalam Pancasila Negara Republik Indonesia, dan Pembukaan UUD Republik Indonesia 1945.

apabila tidak bisa diselesaikan hal itu dapatlah dilanjutkan dalam Peradilan Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) merupakan suatu kehendak konstitusi dalam rangka memberikan perlindungan hukum terhadap rakyat secara maksimal.⁵ Keberadaan dan kedudukan Peradilan Tata Usaha Negara juga merupakan lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung yang sebagai lembaga peradilan tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia No. 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang merupakan perubahan ke dua dari Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 dan Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara,⁶ mengatur tentang acara peradilan tata usaha negara yang sebagaimana mestinya hukum itu di jalankan untuk mendapat keadilan bagi mereka yang mencari keadilan. sehingga keadilan dari permasalahan pencabutan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang kurang memuaskan dapat dirasakan dengan diperiksa dan diadili sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasca putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), yang memenangkan gugatan puluhan ASN, terhadap Pemkab Sangihe, membuat pembatalan SK 821.2/SK/03/2017, untuk eselon II dan SK 821.2/SK/04/2017 dan eselon II, IV tentang, pembebasan dan pengangkatan ASN dalam jabatan struktural di lingkup Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe tanggal 11 Januari 2017. Menyikapi keputusan tersebut, Bupati Sangihe Jabes E Gaghana SE ME mengatakan, Pemkab Sangihe menerima keputusan PTUN dan siap menjalankan keputusan hukum terkait gugatan yang dimenangkan oleh ASN Pemkab Sangihe di PTUN. Bupati Sangihe mengatakan bahwa, "ini menjadi pembelajaran penting ke depan bagi Pemkab Sangihe dalam mengambil keputusan bahwa harus berdasarkan kaidah hukum agar tidak berdampak pada persoalan hukum." Saat ini Pemkab Sangihe masih menunggu salinan putusan dari PTUN untuk dipelajari agar dijadikan acuan menentukan langkah selanjut

serta menindak lanjut hasil keputusan tersebut".⁷

Berita diatas mengungkapkan bahwa adanya keputusan dari Pejabat Pembina Kepegawaian atau suatu Keputusan Tata Usaha Negara kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. hal ini juga menunjukkan bahwa masih ada atasan-atasan atau Pejabat yang Berwenang dari Pegawai Negeri Sipil yang belum memahami kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam lingkungan organisasi pemerintahan, Perlindungan hukum sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil, karena tanpa perlindungan hukum maka tidak ada juga keadilan yang dimiliki dalam organisasi pemerintahan. hal ini dapat di buktikan dengan adanya kasus seperti diatas.

Dengan fakta-fakta diatas, maka Penulis mengangkat permasalahan diatas kedalam suatu penelitian dengan judul : **"PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DARI PENCABUTAN JABATAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN UNDANG – UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DAN PERATURAN PEMERINTAH NO 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL"**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Pegawai Negeri Sipil dari Pencabutan Jabatan yang tidak sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
2. Bagaimana Pengembalian Jabatan dan Pemulihan nama baik PNS dari Pencabutan Jabatan yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan ?

C. Metode Penulisan

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan

⁵ Fatria Khairo. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha negara*. Cintya Press, Jakarta, 2016, hlm 23.

⁶ Lihat Selengkapnya dalam UU No.51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

⁷ Diakses dari <https://manadopostonline.com/read/2017/06/09/Pemkab-Terima-Hasil-Putusan-PTUN/23948>. Pada tanggal 24 November, pada pukul 11.00.

kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.⁸ Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian normatif, artinya mengacu kepada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, yurisprudensi serta kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di masyarakat. Karena penelitian ini merupakan penelitian normatif maka data yang digunakan adalah data sekunder.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Kepada PNS Dari Pencabutan Jabatan Yang Tidak Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan

Pencabutan Jabatan yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan merupakan suatu tindakan penyalahgunaan wewenang oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang berwenang sehingga mengakibatkan sengketa Kepegawaian. Menurut Soegeng Prijodarminto sengketa kepegawaian merupakan suatu sengketa yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak, kewajiban atau Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.⁹ Sedangkan yang dimaksud dengan Keputusan Tata Usaha Negara menurut pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, adalah *suatu penetapan tertulis yang bersifat konkret, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang*.¹⁰ Dengan hal ini sehingga adapun upaya-upaya hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan tempat perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

Upaya Administrasi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Diplin PNS dan PP No. 24 Tahun 2011 Tentang BAPEK.

Upaya Administratif yang merupakan perlindungan hukum kepada Pegawai Negeri Sipil dalam Instansi Pemerintahan telah diatur dan terbagi atas keberatan dan banding administratif pada Pasal 32 PP No. 53 Tahun

2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kemudian dalam Pasal 35 telah dijelaskan mengenai proses mengajukan keberatan kepada pejabat yang berwenang, yang berarti pengajuan keberatan kepada atasan Pejabat yang Berwenang menghukum, yang dilakukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin, dengan pengajuan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Dengan pengajuan tersebut pejabat yang berwenang menghukum akan mempertimbangkan keputusannya dengan alasan-alasan yang telah diajukan itu.

Upaya Perlindungan Hukum Peradilan Tata Usaha Negara:

- a. Mengajukan Gugatan
- b. Pemeriksaan Tingkat Pertama
- c. Pemeriksaan dengan acara cepat
- d. Pemeriksaan Tingkat Kedua (Banding)
- e. Pemeriksaan Tingkat Lanjut (Kasasi dan peninjauan kembali)

B. Pengaturan Hukum Dalam Pengembalian Jabatan Dan Pemulihan Nama Baik PNS Dari Pencabutan Jabatan.

Penyelewengan atau penyalahgunaan wewenang seringkali terjadi dalam suatu instansi pemerintahan yang dialami oleh Pegawai Negeri Sipil seperti halnya dalam pencabutan atau pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, yang mengakibatkan rusaknya nama baik dari seorang Pegawai Negeri Sipil tersebut. namun dengan adanya pengaturan Perlindungan Hukum yang telah dijelaskan sebelumnya maka Seorang Pegawai Negeri Sipil bisa mendapatkan jabatan atau kedudukannya dalam menyelenggarakan Tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara, yang dapat dilihat dari :

1. Pengaturan Hukum tentang Rehabilitasi dalam ketentuan Peradilan Tata Usaha Negara.

Putusan yang dikeluarkan dari Peradilan Tata Usaha Negara, dapat membuat dijacabutnya Keputusan yang dikeluarkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat Yang berwenang dalam Pemberhentian atau Pencabutan Jabatan

⁸ Zainudin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta, hlm 17.

⁹ Soegeng Prijodarminto. Op.cit, Jakarta, 1993, hlm. 12.

¹⁰ Lihat dalam Pasal 1 ayat (3) UU Republik Indonesia No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Pegawai Negeri Sipil. dengan hal itu sehingga Sengketa Kepegawaian di khususnya mendapat rehabilitasi setelah mendapatkan putusan dari hasil Musyawarah Majelis Hakim, yang hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 121 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, bahwa :

(1) Dalam hal gugatan yang berkaitan dengan bidang kepegawaian dikabulkan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (11), salinan putusan Pengadilan yang berisi kewajiban tentang rehabilitasi dikirimkan kepada penggugat dan tergugat dalam waktu tiga hari setelah putusan itu memperoleh kekuatan hukum tetap.

(2) Salinan putusan Pengadilan yang berisi kewajiban tentang rehabilitasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dikirimkan pula oleh Pengadilan kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang dibebani kewajiban melaksanakan rehabilitasi tersebut dalam waktu tiga hari setelah putusan itu memperoleh kekuatan hukum tetap.¹¹

2. Pengaturan Hukum tentang Rehabilitasi dalam ketentuan Mahkamah Agung.

Menurut Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung pada bagian ke II pasal demi pasal yang pada pasal 13 Ayat (2) menjelaskan bahwa *Pemberhentian sementara dari jabatan berdasarkan alasan tersebut Pasal 17 ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e paling lama 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang untuk paling lama 6 (enam) bulan lagi. Bila jangka waktu pemberhentian sementara yang terakhir telah habis dan yang bersangkutan tidak diusulkan untuk diberhentikan dengan tidak hormat, maka ia harus direhabilitasi.¹²*

Berdasarkan ketentuan dan penjelasan tersebut maka seorang Pegawai Negeri Sipil yang dicabut dari jabatannya atau diberhentikan dengan tidak hormat dapat kembali lagi bekerja sesuai dengan keahliannya yang kemudian nama baiknya dapat dipulihkan kembali setelah diperiksa dan diadili dari lingkungan peradilan tersebut. Karena dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang sebagai Negara hukum maka keadilan ialah merupakan pokok dari dasar Negara Indonesia yang hal itu terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1954, sehingga setiap Warga Negara Kesatuan Republik Indonesia bisa mendapatkan perlindungan hukum bagi mereka yang tidak diperlakukan adil dalam lingkungan masyarakat ataupun dalam suatu instansi pemerintah, karena setiap kedudukan dihadapan hukum ialah sama (Equality For The Law).

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan untuk bertugas sebagai penyelenggara tugas pemerintahan demi tujuan nasional yaitu tujuan negara. Hal ini sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pencabuan jabatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam Instansi Kepegawaian mengakibatkan munculnya sengketa kepegawaian. Demi mendapatkan keadilan yang seadil-adilnya Indonesia telah membentuk suatu Upaya Administratif yang diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan PP No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian. apabila Upaya Administrasi kurang memuaskan bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersengketa hal ini dapatlah dilanjutkan kedalam Peradilan Tata Usaha Negara untuk mendapatkan kepastian hukum yang tepat.

¹¹ Lihat dalam Pasal 121 UU Republik Indonesia No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

¹² Lihat Selengkapnya dalam Pasal 13 ayat (2) Penjelasan Mengenai UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 1985

Tentang Mahkamah Agung Pada Bagian Ke-II Pasal Demi Pasal dan lihat juga dalam Pasal 17.

2. Pegawai Negeri Sipil yang telah mendapatkan jawaban keadilan dari Peradilan Tata Usaha Negara ataupun dari Mahkamah Agung akan mendapatkan Rehabilitasi yang hal ini dengan pasal 121 UU No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dan Pasal 13 ayat (2) Pada Penjelasan dari UU No. 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung.

B. Saran

1. Pegawai Negeri Sipil yang merasa kurang puas dengan keputusan Tata Usaha Negara yang berarti keputusan Pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat yang berwenang dalam pencabutan jabatan janganlah hanya bertindak diam dan merasa bahwa karir seorang Pegawai Negeri Sipil hanya sampai pada putusan dari pejabat yang berwenang, hal ini dapatlah ditindak lanjuti apakah keputusan dari pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau tidak, karena dalam sengketa kepegawaian mempunyai Perlindungan Hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang merasa ketidakadilan dalam putusan pejabat yang berwenang, sehingga hal ini bisa di perhatikan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang profesional terhadap aturan hukumnya dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Supaya Pegawai Negeri Sipil dapat mengetahui pengaturan hukum selanjutnya setelah menjalani proses upaya hukum yang merupakan perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil, yang kemudian jika terbukti bahwa penjabatan jabatan tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka Pegawai Negeri Sipil tersebut bisa mendapatkan kembali jabatan yang sesuai dengan karirnya yang kemudian namanya dapat dipulihkan kembali dengan mendapatkan rehabilitasi seperti yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

- Abdullah Rozali. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. P.T RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Abdullah Rozali. *Hukum Kepegawaian*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1996.
- Ali Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Basah Sjachran, *Hukum Acara Peradilan Dalam Lingkungan Peradilan Administrasi*. Rajawali Pers, Jakarta, 1992.
- Djatmika Sastra, Marsono. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Djambatan, Jakarta, 1995.
- Ghufron Ahmad, Sudarsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. PT. Meltron Putra, Jakarta, 1991.
- Hartini Sri, Kadarsih Setiajeng, Sudrajat Tedi. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta. 2008.
- Khairo Fatria. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha negara*. Cintya Press, Jakarta. 2016.
- Mahfud MD Mohammad. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Marbun SF. *Peradilan Tata Usaha Negara*. Liberty, Yogyakarta, 1988.
- Moekijat. *Managemen Kepegawaian (Personnel Managemen)*. Alumni, Bandung, 1979.
- Prijodarminto Soegeng. *Sengketa Kepegawaian sebagai bagian dari sengketa Tata Usaha Negara*. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1993.
- Prijodarminto Soegeng. *Pegawai Negeri Sipil Posisi, Pengelolaan dan Pembinaan*. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1993.
- Sinamo Nomensen. *Hukum Administrasi Negara*. Jala Permata Aksara, Jakarta, 2015.
- Soekanto Soerjono. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Rajawali Pers. Jakarta. 2014.
- Soetomo. *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*. Usaha Nasional, Surabaya, 1987.
- Stefanus Kotan Y. *Mengenal Peradilan Kepegawaian Di Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Sunggono Bambang. *Metode Penelitian Hukum*. Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Triatmodjo Sudibyo. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.

DAFTAR PUSTAKA

Tjandra Riawan. *Hukum Administrasi Negara*. Sinar Grafika, Jakarta, 2018.

Tjakranegara Soegijatno R. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta, 2002.

SUMBER-SUMBER LAINNYA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung.

Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

INTERNET

Diakses dari

<https://manadopostonline.com/read/2017/06/09/Pemkab-Terima-Hasil-Putusan-PTUN/23948>.