

Efektifitas Upaya Administratif Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian Studi Kasus Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT

¹Marina Kurniawati, ²Tri Hayati

Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia Jakarta

Article Info

Article history:

Received : 31 May 2023

Publish : 04 April 2023

Keywords:

Civil Servant Dispute,
resolution

Info Artikel

Article history:

Diterima : 31 Mei 2023

Publis : 04 April 2023

Abstract

In resolving civil servant disputes there are two paths that can be done, namely through administrative efforts and through the judiciary. However, administrative efforts are less able to solve civil servant problems in Indonesia. Thus, it is necessary to conduct an in-depth study in order to find the most effective way to resolve personnel disputes that provide legal certainty to the parties to the dispute.

Abstrak

Dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian ada dua jalur yang bisa dilakukan, yakni melalui Upaya Ad ministrasi dan melalui peradilan. Namun upaya administrasi kurang dapat menyelesaikan masalah kepegawaian di Indonesia. Dengan demikian maka perlu dilakukan kajian yang mendalam agar ditemukan cara yang paling efektif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian yang memberikan kepastian hukum kepada para pihak yang bersengketa.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Marina Kurniawati, Tri Hayati

Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia Jakarta

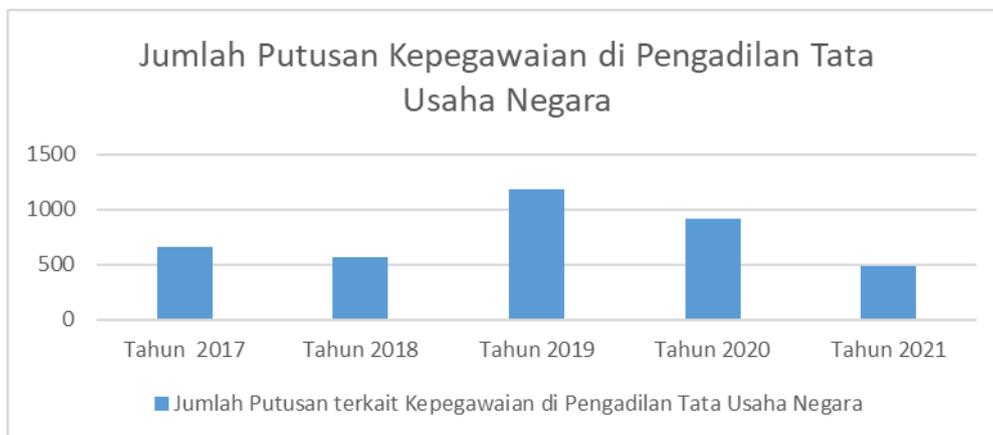
1. PENDAHULUAN

Dalam penyelesaian sengketa tata usaha negara di bidang kepegawaian seharusnya dapat diselesaikan dengan upaya administratif. Hal ini di karenakan upaya administrasi lebih dapat menimbulkan komunikasi secara langsung antara orang yang merasa kepentingannya telah dirugikan oleh pejabat tata usaha negara dengan pihak yang mengeluarkan keputusan. Upaya Administratif diatur dalam Pasal 48 ayat (2) UU No 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara ditentukan bahwa pengadilan baru berwenang memeriksa , memutus dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara jika seluruh upaya administrative yang bersangkutan telah di pergunakan, hal ini juga dijelaskan di PERMA Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif dalam Pasal 2 ayat 1 menyebutkan bahwa pengadilan berwenang menerima, memeriksa dan memutus dan menyelesaikan sengketa administrasi pemerintahan setelah menempuh upaya administrative. Upaya administrasi terdiri dari:

1. Keberatan
2. Banding Admnistratif

Masih banyak yang tidak mengetahui keberadaan lembaga upaya administrative, hal ini memberi kesan bahwa kurnagnya informasi mengenai keberadaan lembaga upaya administrative di Indonesia Dari segi manfaat, upaya administrasi dapat digunakan sebagai penilaian yang dilakukan terhadap sikap tindak administrasi negara yang tidak hanya melihat penerapan hukum (*rechmatigheid*) namun juga melihat dari sisi kebijaksanaan (*doematigheid*) serta adanya kemungkinan dibuatnya putusan (*beschikking*) baru yang menggantikan keputusan administrasi sebelumnya.

Upaya administrasi masih sangat minim dalam menyelesaikan persoalan sengketa kepegawaian di Indonesia, hal ini terbukti dengan masih banyaknya gugatan kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara. Dapat di lihat pada tabel di bawah ini :



Gambar 1 diolah oleh Penulis

Dapat di lihat diatas jumlah putusan terkait kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara di Indonesia selama 5 tahun terakhir, meski mengalami penurunan di tahun 2020 dan 2021, namun sengketa kepegawaian masih cukup banyak di Indonesia. Untuk itu perlu adanya analis terkait bagaimanakah efektifitas penyelesaian sengketa Kepegawaian di Indonesia dalam menyelesaikan perkara 8/G/2020/PT.TUN.JKT.

2. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah penyelesaian sengketa kepegawaian di Indonesia?
2. Bagaimana Efektifitas Upaya Administrasi Dalam Putusan Perkara Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT?

3. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui bagaimana penyelesaian sengketa kepegawaian di Indonesia
2. Mengetahui bagaimana upaya administrative dapat menyelesaikan sengketa kepegawaian di Indonesia

4. METODE PENELITIAN

Metode penulisan makalah hukum ini dilakukan melalui studi kepustakaan terkait hukum kepegawaian dan hukum administrasi pemerintahan dengan menelaah data primer, sekunder dan juga tersier. Dalam tulisan ini spesifikasi penulisan adalah deskriptif analitis, dimulai dengan menganalisis berbagai literatur terkait dengan pengaturan kepegawaian di Indonesia serta mengkaji naskah pendukungnya dari berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait. Metode analisisnya dilakukan dengan yuridis kualitatif, yang dititikberatkan pada hukum positif lalu dianalisis secara kualitatif.

Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

A. Teori Positivisme Hukum Austin

Austin menjabarkan apa yang dia percayai menjadi hukum dan memiliki implikasi yang logis dari kedaulatan sebagaimana menurut pandangan seorang yang positivist. Ada beberapa orang yang menganggap Austin sebagai orang yang berhasil untuk menyusun pemikirannya dalam suatu tujuan yang mendasar, tetapi meskipun demikian pemikiran Austin tetap berguna, terutama pada negara-negara yang menganut system common law, dan juga alasan dari kekuatan analisis yang diaplikasikan untuk yurisprudensi.

Pemikiran John Austin ini dapat digunakan untuk melihat sisi norma hukum peraturan-peraturan yang di gunakan, bukan tidak mungkin putusan-putusan hakim tentang kepegawaian akan dapat digunakan sebagai yurisprudensi di masa yang akan datang.

B. Upaya Administratif

Upaya administrasi dalam literature di sebut dengan aministratieve boroep, peradilan administrasi tidak murni dan aministratieve tribunals adalah merupakan penyelesaian sengketa tata usaha Negara yang dilakukan oleh instansi yang mengeluarkan keputusan atau instansi lain atau instansi atasan dari yang mengeluarkan keputusan, upaya administrative memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

1. Adanya suatu perselisihan yang diajukan oleh seseorang atau badan hokum perdata, sebagai akibat dikeluarkannya suatu keputusan tertulis atau karena suatu keputusan yang dimohonkannya yang merupakan wewenang badan atau pejabat administrasi tersebut
2. Penyelesaian perselisihan atau sengketa di lingkungan pemerintahan sendiri, hal ini bias dilakukan melalui keberatan dan juga banding administrasi
3. Adanya hokum terutama di lingkungan hukum administrasi Negara
4. Minimal terdapat dua pihak, dan salah satu pihak merupakan badan/pejabat administrasi
5. Adanya hukum formal, hal ini dalam rangka menerapkan hukum (*rechtstoepassing*) in concerto untuk menjamin ditaatinya hukum material

C. Sengketa Kepegawaian

Soegeng Prijodarminto sebagaimana dikutip oleh R. Wiyono mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sengketa kepegawaian merupakan sengketa yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara di Bidang Kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak, kewajiban atau pembinaan Pegawai Negeri Sipil Terdapat beberapa hal dari pengertian sengketa kepegawaian yang perlu mendapat perhatian, yakni:

1. Bahwa pada dasarnya sengketa kepegawaian tidak hanya terjadi di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi juga termasuk yang terjadi di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, hal ini Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia juga merupakan Pegawai Negeri.
2. Dalam sengketa kepegawaian tidak termasuk perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial, karena perselisihan ini adalah sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. PEMBAHASAN

a. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian di Indonesia

Dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara disebutkan bahwa sengketa Kepegawaian terjadi apabila seorang Pegawai Negeri yang mendapatkan SK, merasa mendapatkan kerugian sebagai akibat dari dikeluarkannya SK tersebut, dalam hal ini yang bersangkutan akan memposisikan dirinya sebagai penggugat. Penyelesaian sengketa kepegawaian sebagaimana diatur dalam pasal 35 tentang Peradilan Kepegawaian UU Kepegawaian yang menyatakan:

- 1) Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara.

2) Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

3) Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan UU Kepegawaian ada 2 (dua) jalur yang dapat ditempuh oleh seorang Pegawai Negeri yang merasa dirugikan akibat dikeluarkannya sebuah SK yang menyangkut dirinya secara langsung, yaitu:

1) Pada Peradilan Tata Usaha Negara (berdasarkan Undang Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara);

Sengketa kepegawaian yang diproses disini adalah sengketa-sengketa kepegawaian yang tidak berhubungan dengan penjatuhan pelanggaran aturan disiplin pegawai negeri. Proses ini dimulai dengan Gugatan di tingkat Pengadilan Tata Usaha Negara untuk pemeriksaan tingkat pertama, kemudian dapat berlanjut di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) untuk pemeriksaan tingkat banding, sampai kemudian dapat juga berlanjut di Mahkamah Agung untuk pemeriksaan tingkat kasasi bahkan dapat dilakukan Upaya Peninjauan Kembali.

2) Pada Badan Pertimbangan ASN,

Sengketa kepegawaian yang diproses disini berkaitan dengan penjatuhan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri, proses ini disebut sebagai upaya banding administratif. Terhadap keputusan Badan Pertimbangan ASN, dalam hal ini diartikan sebagai putusan banding administratif, dapat dilakukan upaya hukum lebih lanjut, yaitu mengajukan Gugatan di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, sebagai pemeriksaan tingkat pertama sekaligus, dan kemudian dapat dilanjutkan ke pemeriksaan tingkat Kasasi di Mahkamah Agung

Suatu sengketa Administrasi dapat terjadi karena, Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat menyimpang dari aturan main yang berlaku. Hal ini dimungkinkan karena pemerintah, dalam hal ini adalah Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, mempunyai kedudukan yang istimewa dalam masyarakat. Tindakan-tindakan Pejabat Administrasi yang memiliki wewenang untuk mengeluarkan kebijakan memiliki potensi merugikan masyarakat, beberapa di antaranya yakni: kebijakan yang sifatnya onjuist, tidak tepat, atau tidak betul; dan juga perbuatan atau kebijakan dari Pejabat Administrasi yang melanggar Undang-Undang atau melanggar hukum. Pada tulisan ini akan lebih membahas, Penyelesaian sengketa kepegawaian melalui BAPEK yang saat ini sudah berganti nama menjadi Badan Pertimbangan ASN, terkait pelanggaran Aturan Disiplin Pegawai, adalah dengan bentuk Upaya Administrasi. Hal ini dapat dilihat ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai dan Peraturan Pemerintah tentang Badan Pertimbangan ASN sesuai dengan ketentuan UU Peradilan Tata Usaha Negara pasal 48, maka sesudah Badan Pertimbangan ASN memeriksa dan memutuskan permohonan Banding administrasi dan pemohon banding tidak menerima, maka pemohon dapat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Tinggi TUN. Hal ini dilakukan karena proses pemeriksaan BAPEK adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 48 ayat (1) dan ayat (2) UU Peradilan Tata Usaha Negara. Bagi sengketa Kepegawaian melalui Upaya Banding Administrasi ke Badan Pertimbangan ASN, di sini telah terjadi loncatan pada jenjang Pemeriksaan di pengadilan, yakni langsung ke Peradilan Tinggi Tata Usaha Negara. Dalam hal ini penyelesaian melalui upaya administratif adalah langkah pertama yang harus ditempuh, apabila penyelesaian ini tidak memuaskan selanjutnya langsung diajukan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Hal ini adalah proses yang terbangun dengan proses “peradilan semu administrasi”

Sebagai negara hukum modern, pemerintah Indonesia di lekat dengan tugas dan wewenang yang luas di antaranya meliputi:

a) Tugas dan wewenang administrasi di Bidang keamanan dan ketertiban umum

- b) Tugas dan wewenang menyelenggarakan tata usaha pemerintah mulai dari surat menyurat sampai kepada dokumentasi dan lain-lain
- c) Tugas dan wewenang administrasi negara di bidang pelayanan umum
- d) Tugas dan wewenang administrasi negara di bidang penyelenggaraan kesejahteraan umum

Memang tidak mudah menentukan sebuah batasan tentang yang dimaksud dengan urusan pemerintahan ini, hal ini terkait dengan dua alasan yakni pertama bidang-bidang atau urusan pemerintahan ini kemunculannya dipengaruhi perkembangan masyarakat dan politik birokrasi, kedua beberapa bidang dikuasai oleh swasta

Dalam perkembangannya tugas birokrasi tidak hanya melaksanakan perintah undang-undang dalam hal ini A. Hamid. S Attamimi: Bahwa suatu negara dengan pemerintah yang berbuat dan bertindak hanya mengikuti undang-undang semata-mata adalah sesuatu yang secara politik tidak berharga (in politisches Unding). Sedang mengenai arah yang timbul dari kegiatan pemerintah tidak pernah mungkin dapat ditetapkan oleh suatu aturan hukum. Karena itu pengertian pemerintah sama sekali bukanlah yang mumi semata-mata (Verwaltung ist niemals blosse Vollziehung). Selanjutnya disebutkan bahwa pemerintahan mengandung dua segi, formal dan material. Pemerintahan dalam arti kekuasaan formal mengandung (Verordnungsgewalt) dan mengatur kekuasaan memutus (Entscheidungsgewalt), dan pemerintahan dalam arti material berisi dua unsur yang terkait menjadi satu, yaitu unsur memerintah dan unsur melaksanakan (das Element de Regierung und das der Vollziehung

Bila di tinjau dari peradilan di Indonesia, Peradilan tata usaha negara Disebut peradilan khusus dalam arti peradilan yang hanya diberi kewenangan menyelesaikan sengketa yang muncul di bidang administrasi dan kepegawaian atau sengketa yang terjadi antara pejabat administrasi dengan seseorang atau badan hukum perdata sebagai akibat dikeluarkannya atau tidak dikeluarkannya keputusan. Ditinjau dari kompetensi absolutnya, Peradilan Administrasi berdasarkan UU PTUN juga dikategorikan peradilan khusus. Philipus M. Hadjon mengatakan:

Kalau kita bertitik tolak dari ketentuan Pasal 10 UU No.14 Tahun 1970 seyogianya Peradilan Tata Usaha Negara menurut UU No. 5 Tahun 1986 merupakan suatu sistem umum Peradilan Tata Usaha Negara. Namun dengan berdasarkan rumusan kompetensi absolut Peradilan Tata Usaha Negara (vide Pasal 1 angka 4) kiranya Peradilan Tata Usaha Negara menurut UU No. 5 Tahun 1986 hanyalah suatu Peradilan Tata Usaha Negara khusus. Dengan pembatasan kompetensi absolut Peradilan Tata Usaha Negara hanya menyangkut keputusan tata usaha negara (KTUN) berarti masih ada sengketa-sengketa tata usaha negara lainnya yang tidak terjangkau oleh PTUN

Saat ini dengan berlakunya UU Administrasi Pemerintahan, kompetensi absolut Peradilan Administrasi diperluas yaitu selain menguji dan memeriksa keputusan, juga menguji dan menilai tindakan faktual organ pemerintah dan memeriksa ada tidaknya unsur penyalahgunaan wewenang yang dilakukan pejabat pemerintah selain itu juga menguji dan menilai mengenai keabsahan keputusan pejabat legislatif, yudikatif, dan penyelenggara negara lainnya, selain itu juga memutuskan permohonan seseorang atau badan hukum perdata sehubungan dengan keputusan fiktif-positif. Namun demikian, perluasan kompetensi absolut ini menyimpan problem yuridis yang cukup sulit dipecahkan, sebagaimana sebagian telah dikemukakan di atas.

Upaya administrasi masih sangat diperlukan, walaupun sudah ada Peradilan Tata Usaha Negara, hal ini dikarenakan pengkajian upaya administrasi dapat lebih lengkap, mencakup aspek kebijakan dan aspek hukum, serta dapat mengubah, memperbaiki dan juga bahkan dapat mencabut keputusan yang disengketakan

b. Efektifitas Upaya Administrasi Dalam Putusan Perkara Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT

Pada perkara Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT penggugat adalah Budianto Sumardi dengan Tergugat Adalah Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Budianto Sumardi tidak terima dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM yang melakukan hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dengan berdasarkan SK Nomor : M.HH-02.KP.07.03 Tahun 2019 tanggal 2 Januari 2019, Budianto Sumardi kemudian melakukan upaya administrasi di BAPEK, Atas upaya administratif tersebut, BAPEK kemudian menerbitkan Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian Nomor : 002/KPTS/BAPEK/2020 tanggal 7 Januari 2020 tentang Penguatan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Mengenai Hukuman Disiplin Atas Nama Budianto Sumardi, S.H., NIP.19800701 200112 1 001 yang memutuskan menolak banding administratif Penggugat dan menguatkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : M.HH-02.KP.07.03 Tahun 2019 tanggal 2 Januari 2019, atas putusan Menteri Hukum dan HAM dan keputusan BAPEK, akhirnya Budianto atau Penggugat melakukan gugatan terhadap Menteri Menteri Hukum dan HAM dan juga BAPEK, Menteri Hukum dan HAM mengeluarkan putusan tersebut dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan Laporan Absensi Pegawai selama periode 1 Januari 2018 s.d 24 Juli 2018, Penggugat terbukti tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 110 (seratus sepuluh) hari;
- b) Penggugat telah dipanggil untuk melaksanakan tugas dengan tanggungjawab yang paling ringan berdasarkan Surat Sekretaris Inspektorat Jenderal Nomor : ITJ.I.KP.05.04-02 tanggal 24 Agustus 2017 perihal Pemanggilan untuk Kembali Melaksanakan Tugas, namun Penggugat tidak pernah kembali hadir melaksanakan tugas;
- c) Atasan Langsung Penggugat telah memanggil Penggugat untuk dimintai keterangan sehubungan dengan ketidakhadiran Penggugat tanpa alasan yang sah, sebanyak 3 (tiga) kali melalui Surat Panggilan I Nomor : ITJ.1.KP.05.04-03 tanggal 6 September 2017, Surat Panggilan II Nomor: ITJ.1.KP.05.04-03 tanggal 19 September 2017 dan Surat Panggilan III Nomor: ITJ.1.KP.05.04-43 tanggal 4 Oktober 2017, namun Penggugat tetap tidak datang dan hadir;
- d) Penggugat terbukti tidak mengindahkan Pemanggilan untuk melaksanakan tugas dan Panggilan I, II, III untuk dimintai keterangannya sebagaimana Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin pada Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- e) Berita Acara Pemeriksaan tanggal 28 Agustus 2018 oleh Tim Pemeriksa, dilakukan pada saat Penggugat dalam keadaan sehat dan hasil pemeriksaan diperoleh dari keterangan/komunikasi langsung dengan Penggugat. Dengan demikian dalil Penggugat yang menyatakan bahwa proses tanya jawab dilakukan dengan Sri Sumarmi selaku Ibu Kandung Penggugat adalah tidak benar dan mengada-ada, karena surat panggilan dilayangkan kepada Penggugat dan secara jelas yang diminta untuk diperiksa dalam surat panggilan adalah Penggugat, serta yang memiliki hubungan kerja dengan Tergugat adalah Penggugat, yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah adalah Penggugat. Ibu kandung Penggugat diperbolehkan ikut serta dalam proses Berita Acara hanyalah dalam kapasitas sebagai Pendamping dan bukan sebagai pihak yang Terperiksa;
- f) Ketiga Surat Pemanggilan kepada Penggugat dilayangkan pada saat Penggugat dalam keadaan sehat, hal ini dibuktikan dengan rekapitulasi surat istirahat/rawat tahun 2017 yang tertuang pada Laporan Hasil Pemeriksaan kepada Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM Nomor : ITJ.PW.03.02-27 tanggal 2 November 2018 perihal Laporan Hasil Pemeriksaan Khusus Terkait Dugaan Pelanggaran Disiplin Pegawai a.n. Budianto Sumardi, SH. Pada rekapitulasi tersebut terbukti bahwa tidak ada surat istirahat/rawat pada tanggal-tanggal surat dilayangkan dan/atau pada tanggal-tanggal permintaan kepada Penggugat untuk hadir dimintai keterangan. Hal ini juga dikuatkan oleh atasan langsung

Penggugat melalui Surat Pernyataan Atasan Langsung tanggal 20 Agustus 2018, dan atas dasar Surat Pernyataan tersebut kemudian Tim Pemeriksa melakukan Pemeriksaan kepada Penggugat pada tanggal 28 Agustus 2018

Dengan demikian perbuatan Penggugat terbukti melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 dan 12 Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga sesuai dengan Pasal 10 angka 9 huruf d dan angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dikenakan hukuman disiplin tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4); dalam menetapkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : M.HH-02.KP.07.03 Tahun 2019 tanggal 2 Januari 2019 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil a.n Penggugat telah memenuhi ketentuan tentang Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada :

Pasal 24 :

- a. Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- b. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- c. Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
 - a) atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b) pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Pasal 25 :

- a. Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- b. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- c. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk

Berdasarkan fakta-fakta yang ada, akhirnya Hakim memutuskan dengan amar putusan

:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat terhadap Tergugat I Badan Pertimbangan Kepegawaian
2. Menyatakan tidak sah Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Nomor: 002/KPTS/BAPEK/2020 tertanggal 7 Januari 2020 tentang Penguatan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia mengenai Hukuman Disiplin atas nama Budianto Sumardi, S.H, NIP:19800701 200112 1 001
3. Menolak gugatan Penggugat terhadap Tergugat II Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
4. Menghukum Tergugat I Badan Pertimbangan Kepegawaian untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 269.000 (dua ratus enam puluh Sembilan ribu rupiah)

Dari amar putusan tersebut terlihat bahwa justru upaya administrasi tidak berjalan dengan baik dan efektif. Hal ini dikarenakan BAPEK lalai dalam mencermati tenggang waktu. Dalam pasal 9 ayat (1) PP Nomor 24 tahun 2011 BAPEK wajib memeriksa dan mengambil keputusan dalam waktu paling lama 180 hari sejak diterimanya banding administrasi, namun hal itu tidak dilakukan oleh BAPEK sehingga dengan demikian, hakim menyatakan bahwa keputusan banding administrasi menjadi tidak sah. Dalam

hukum administrasi, dimungkinkan seseorang untuk menggugat 2 keputusan dalam nomor perkara yang sama hal ini dapat dilihat dari keputusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT

6. PENUTUP

a. Kesimpulan:

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian sengketa kepegawaian dapat dilakukan dengan dua cara yakni dengan upaya administrasi yang terdiri dari keberatan dan banding administrasi, namun apabila upaya administrasi belum menyelesaikan sengketa kepegawaian, maka Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan, apabila yang dilakukan adalah banding administrasi maka Pengadilan yang berwenang adalah Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, namun apabila yang dilakukan adalah Keberatan, maka dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara. Upaya administrasi di bidang kepegawaian masih belum efektif, hal ini di buktikan dengan masih tingginya gugatan kepegawaian di pengadilan. Berdasarkan studi kasus yang di bahas dalam makalah ini, upaya administrasi justru tidak berjalan efektif karena ketidakcermatan dalam hal tenggat waktu

b. Saran

Sebaiknya lembaga Pemerintah lebih cermat dalam menyelesaikan persoalan sengketa kepegawaian dengan cara upaya administrasi, hal ini dikarenakan upaya administrasi lebih efisien dan murah daripada penyelesaian sengketa melalui badan peradilan.

7. DAFTAR PUSTAKA

Undang Undang

- Peraturan Mahkamah Agung tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif, PERMA Nomor 6 tahun 2018
 Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PP Nomor 53 tahun 2010 LN. 2010 No. 74, TLN No. 5135
 Undang Undang tentang Administrasi Pemerintahan, UU Nomor 30 tahun 2014 LN.2014/No. 292, TLN No. 5601
 Undang Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU Nomor 5 tahun 2014 LN.2014/No. 6, TLN No. 5494
 Undang Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara, UU No 5 Tahun 1986 LN. 1986/ No.77, TLN NO.3344

Putusan

Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta Putusan 8/G/2020/PT.TUN. JKT, *Budianto Sumardi melawan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia* (2020)

Buku

- A. Hamid S. Attamimi. *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara* Jakarta: Pascasarjana UI, 1990.
 Hadjon, Philipus M., et al, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1933
 Manan, Bagir, *Lembaga Kepresidennan*. Yogyakarta: Pusat Studi Hukum UII dan gramedia, 1999
 Ridwan, *Tiga dimensi hukum administasi dan peradilan administasi*. Yogyakarta: FH. UII Press. 2009
 Ridwan. *Urgensi Upaya Administratif di Indonesia* .Yogyakarta:FH UII. 2019
 Wiyono, R., *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta: Sinar Garfika. 2008
 Zulkarnaen, Mayaningsih Dewi, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2018

Jurnal

- 1870| Efektifitas Upaya Administratif Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian Studi Kasus Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT (Marina Kurniawati)

Rompis, Adrian E. "Perbandingan Sengketa Kepegawaian Melalui Gugatan di Peradilan Tata Usaha Negara dan Upaya Banding Administratif di Badan Pertimbangan Kepegawaian." Bandung: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol 6 Nomor 1 Juni 2021

Wijaya, Daya Negeri, "Kontrak Sosial Menurut Thomas Hobbes dan John Locke", Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis Vol 1, Hlm 183

Karya Ilmiah

Anna Erlyanna, "Lembaga Upaya Administratif dan Prosedurnya" Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta, 1998

Internet :

<http://repository.uinbanten.ac.id/1710/3/BAB%202.pdf>,

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/>