

PUTUSAN NOMOR 8/G/2020/PT.TUN.JKT : ANALISIS YURIDIS UPAYA ADMINISTRATIF DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA KEPEGAWAIAN

Eufrosina Kasyitha Mayluvinda^{1*}, Ixora Andini Aurellia²

^{1*} Eufrosina Kasyitha Mayluvinda; Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Gulon Jebres, Indonesia, kesyaca09@student.uns.ac.id.

² Ixora Andini Aurellia; Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Ngoresan Jebres, Indonesia, ixoraaa19@student.uns.ac.id.

* Corresponding Author : Ismawati Septiningsih, ismawatisseptiningsih84@staff.uns.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel
Diterima: 15 Desember 2023
Direvisi: -
Diterima: 15 Desember 2023
Diterbitkan: September 2024

Keywords:

TUN Decision; Adiministrative Efforts;
Employment Disputes.

DOI:

<https://doi.org/10.51826/perahu.v12i2>

Abstract

Civil servants play an important role because they are part of the state apparatus that carries out government and development in order to achieve state goals. Enforcing discipline, especially among civil servants, is the first step towards realizing a clean and authoritative government. Personnel disputes at the State Administrative Court (PTUN) are a major concern in the context of administrative law enforcement. The judicial process and the resulting decisions have a significant impact on organizational sustainability and employee welfare. The research method used is normative juridical. With the enactment of the Government Administration Law, the absolute competence of Administrative Justice was expanded not only to include testing and examining decisions, but also testing and assessing the factual actions of government organs as well as determine whether there are elements of abuse of authority committed by government officials. However, as several people have pointed out above, the development of absolute competence raises legal problems that are difficult to resolve. The ruling shows that administrative efforts are not fining a win-win solution for both parties.



Copyright ©2024 by Author(s); This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil memegang peranan penting karena merupakan bagian dari aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Sesuai pembukaan UUD 1945, tujuan pemerintahan kita adalah membela segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia. Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila yang seimbang lahiriah dan batiniah dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama bergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara, yang pada gilirannya bergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara yang bekerja pada aparatur negara¹. Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertugas dalam konteks hukum publik untuk mendukung Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan peraturan perundang-undangan, dan menjamin setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga wajib sebagai abdi negara untuk setia dan menaati Pancasila sebagai konsepsi dan ideologi negara, UUD 1945, negara, dan pemerintahan.

Tujuan pembangunan nasional dalam penyelenggaraan negara, pemerintah membutuhkan fasilitas negara atau fasilitas tindak pemerintahan. Fasilitas negara yang dimaksud meliputi fasilitas yuridis, fasilitas kepegawaian, fasilitas kebendaan, dan fasilitas keuangan². Otoritas negara bagian dan staf pemerintah termasuk di antara mereka yang terlibat. Di Indonesia, keberadaan PNS diatur secara khusus melalui peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang mengatur kedudukan, norma, standar, dan prosedur yang berkaitan dengan hak dan kewajiban PNS, larangan, sanksi, dan upaya perlindungan hukum. Pegawai Negeri Sipil terikat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya, yang mengatur seluruh tahapan kepegawaian, termasuk pengangkatan, peningkatan karir, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal PNS yang dimaksud, mereka dibebani dengan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi di samping hak-hak ketenagakerjaan yang didapatnya. PNS diharapkan dapat dipercaya,

¹ Syahya Anggara, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Setya, Bandung, Hal. 98

² W. Riawan Tjandra, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Atmajaya Yogyakarta, hlm 24

profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara negara yang menerapkan prinsip-prinsip good governance.

Penegakan disiplin, khususnya di kalangan pegawai negeri sipil, merupakan langkah awal menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pegawai Negeri Sipil sebagai pejabat birokrasi senantiasa tunduk pada seperangkat kewajiban, larangan, dan sanksi kepegawaian yang dikenal dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas pemerintahan, mengelola pembangunan, dan memberikan pelayanan publik. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur tentang kewajiban, larangan, dan akibat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati atau melanggar komitmennya. Bagi yang melanggar kewajiban dan larangan, dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin dalam rangka pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil. Untuk memperkuat disiplin PNS, pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan yang mengatur disiplin PNS dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. PNS yang melanggar hukum disiplin harus menghadapi sanksi disiplin³. Meskipun sanksi disiplin dikenakan akibat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, namun sanksi disiplin yang dijatuhkan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip tata kelola yang baik.

Sengketa kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) menjadi perhatian utama dalam konteks penegakan hukum administrasi. Proses peradilan dan putusan yang dihasilkan memiliki dampak signifikan terhadap keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap sengketa kepegawaian di PTUN dengan fokus khusus pada tinjauan terhadap proses peradilan dan implikasi putusan. Dengan pemahaman yang lebih dalam terhadap dinamika ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami peran PTUN dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian dan meningkatkan keadilan administrasi

Upaya administratif hendaknya digunakan untuk mengatasi permasalahan ketatanegaraan di bidang kepegawaian. Hal ini karena inisiatif administratif dapat mengarah pada komunikasi yang lebih langsung antara masyarakat yang meyakini otoritas administrasi negara telah merugikan kepentingan mereka dan pihak yang mengambil keputusan. Upaya Administratif diatur dalam Pasal 48 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang

³ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peradilan Tata Usaha Negara, yang menyatakan bahwa pengadilan hanya dapat memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara apabila seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah habis; hal ini juga dijelaskan dalam PERMA Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan. Mengikuti Upaya Administratif Menurut Pasal 2 ayat 1, pengadilan berwenang menerima, setelah melakukan upaya administratif, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan konflik administrasi pemerintahan.

Masih banyaknya masyarakat yang belum mengetahui keberadaan lembaga usaha administrasi, sehingga menimbulkan persepsi bahwa pengetahuan mengenai keberadaan lembaga usaha administrasi di Indonesia masih kurang. Upaya administratif dapat digunakan untuk menilai sikap tindakan penyelenggara negara yang tidak hanya melihat pada penerapan hukum (*rechmatigheid*), tetapi juga dari segi kebijakan (*doematigheid*), serta kemungkinan pengambilan suatu keputusan baru (*beschikking*). yang menggantikan keputusan administratif 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.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penulisan makalah hukum ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif serta melakukan tinjauan pustaka terhadap undang-undang kepegawaian dan undang-undang administrasi pemerintahan, serta mengkaji data primer, sekunder, dan tersier. Standar penulisan makalah ini bersifat deskriptif analitis, diawali dengan analisis terhadap beragam literatur terkait regulasi kepegawaian di Indonesia dan kajian teks pendukung dari berbagai peraturan perundang-undangan terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian di Indonesia

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan bagian dari aparatur penyelenggara pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan negara. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan terutama bergantung

pada kesempurnaan aparatur negara, yang pada gilirannya sangat bergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur negara⁴.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan penting dalam membawa komponen kebijakan dalam pencapaian tujuan nasional. Komponen-komponen tersebut berbentuk pembagian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pergeseran pelayanan publik dengan sendirinya akan mengakibatkan terjadinya perubahan sistem dalam undang-undang kepegawaian, dengan adanya penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem manajemen kepegawaian, dan pengaturannya⁵.

Menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, sengketa kepegawaian terjadi apabila seorang pegawai negeri sipil yang menerima keputusan meyakini dirinya menderita kerugian akibat dikeluarkannya keputusan tersebut; dalam hal ini PNS akan memposisikan dirinya sebagai penggugat.

Penyelesaian konflik ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan UU Kepegawaian pasal 35 Peradilan 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 aturan Undang-Undang Kepegawaian, seorang PNS yang merasa dirugikan akibat dikeluarkannya surat keputusan yang berdampak langsung terhadap dirinya mempunyai dua (dua) pilihan:

- 1) Pada 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,

⁴ Moh. Mahfud MD, 2012, Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara, (Yogyakarta:Liberty,), hlm. 98.

⁵ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2017, Hukum Kepegawaian Indonesia, (Jakarta: Sinar Grafika,), hlm. 3

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

Konflik administratif dapat timbul apabila Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara menyimpang dari aturan main yang berlaku dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dimungkinkan karena pemerintah, khususnya Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara mempunyai tempat yang unik dalam masyarakat. Pejabat Administratif yang berwenang mengeluarkan kebijakan dapat melakukan tindakan yang merugikan masyarakat, antara lain: kebijakan yang ilegal, tidak tepat, atau tidak benar; dan tindakan atau kebijakan Pejabat Tata Usaha Negara yang melanggar Undang-Undang atau undang-undang.

Jika berbicara mengenai peradilan di Indonesia, maka Pengadilan Tata Usaha Negara disebut sebagai pengadilan khusus karena hanya diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan di bidang administrasi dan kepegawaian atau perselisihan yang terjadi antara pejabat tata usaha negara dengan seseorang atau hukum perdata. entitas sebagai akibat dari diterbitkannya atau tidak diterbitkannya suatu keputusan. Peradilan Tata Usaha Negara berdasarkan UU PTUN juga digolongkan sebagai peradilan khusus karena kompetensi absolutnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970, Peradilan Tata Usaha Negara merupakan suatu sistem umum Peradilan Tata Usaha Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986. Namun berdasarkan rumusan daerah hukum Tata Usaha Negara bersifat mutlak (Pasal 1 angka 4), besar kemungkinan Pengadilan Tata Usaha Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 hanyalah Pengadilan Tata Usaha Negara khusus. Karena kewenangan absolut PTUN hanya sebatas keputusan tata usaha negara (KTUN), maka konflik tata usaha negara lainnya tidak tercakup dalam PTUN.

Dengan disahkannya Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, kompetensi absolut Peradilan Administrasi diperluas tidak hanya mencakup pengujian dan pemeriksaan

Eufrosina Kasyitha Mayluvinda, *et. al.* : Putusan Nomor 8/G/2020/PT.TUN.Jkt : Analisis Yuridis Upaya Administratif Dalam

Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian

PERAHU (*Penerangan Hukum*)

Jurnal Ilmu Hukum

Volume 12, Nomor 2, September 2024

keputusan, tetapi juga pengujian dan penilaian atas tindakan faktual organ pemerintah serta menentukan ada tidaknya unsur penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh pejabat pemerintah. Selain itu juga memeriksa dan menilai keabsahan putusan pejabat legislatif, lembaga peradilan, dan penyelenggara negara lainnya juga memutus permohonan seseorang atau organisasi hukum perdata sehubungan dengan putusan positif fiktif. Namun, sebagaimana telah dikemukakan beberapa orang di atas, pengembangan kompetensi absolut menimbulkan permasalahan hukum yang sulit diselesaikan.

2. Menilai Upaya Administrasi Dalam Putusan Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT

Penggugat dalam studi kasus No. 8/g/2020/pt.tun.jkt adalah Budianto Sumadi, sedangkan tergugat adalah Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Budianto Sumardi menolak keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk menjatuhkan hukuman disiplin dalam bentuk pemecatan yang terhormat. Budianto Sumardi kemudian melakukan upaya administratif di Bapek berdasarkan permintaannya sendiri berdasarkan nomor keputusan: m.hh-02.kp.07.03 tahun 2019 tanggal 2 Januari 2019. Bapek kemudian menerbitkan Nomor Keputusan Dewan Penasihat Personil: 002/ KPTS/ Berbasis tentang upaya administratif ini. Bapek/2020, tertanggal 7 Januari 2020, mengenai penguatan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia mengenai hukuman disipliner atas nama Budianto Sumardi, S.H., Nip.198007012001121001, yang memutuskan untuk menolak banding administratif penggugat dan memperkuat Banding Administratif Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor Republik Indonesia: M.HH-02.KP.07.03 tahun 2019, tertanggal 2 Januari 2019,

- a) Menurut laporan ketidakhadiran karyawan untuk periode 1 Januari 2018 hingga 24 Juli 2018, penggugat absen dari pekerjaan tanpa alasan yang baik selama 110 (seratus sepuluh) hari.
- b) Berdasarkan surat Sekretaris Nomor Umum Inspektorat: ITJ.I.KP.05.04-02 tanggal 24 Agustus 2017 tentang panggilan untuk kembali untuk melaksanakan tugas, penggugat dipanggil untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab paling ringan, tetapi itu Penggugat tidak pernah kembali untuk melaksanakan tugasnya.
- c) Pengawas langsung memanggil Penggugat 3 (tiga) kali untuk ditanyai tentang ketidakhadiran penggugat tanpa alasan yang sah, melalui panggilan i Nomor: ITJ.1.KP.05.04-03 tanggal 6 September 2017, Summons II Nomor: ITJ.1. KP.05.04-03 tanggal

19 September 2017, dan Summons III Nomor: ITJ.1.KP.05.04-43 Tanggal 4 Oktober 2017, tetapi penggugat tidak datang dan muncul;

- d) Berita Acara Pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa pada tanggal 28 Agustus 2018, pada saat Penggugat dalam keadaan sehat, dan hasil pemeriksaan tersebut diterima melalui informasi/komunikasi langsung dengan Penggugat. Dengan demikian, dalil Penggugat bahwa proses tanya jawab tersebut dilakukan dengan Sri Sumarmi selaku ibu kandung Penggugat adalah tidak benar dan dibuat-buat, karena surat panggilan telah dilayangkan kepada Penggugat dan jelas bahwa yang dimintai keterangan dalam surat panggilan tersebut adalah Penggugat yang mempunyai hubungan kerja dengannya. Penggugat adalah orang yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat dibenarkan, berbeda dengan Tergugat. Ibu kandung Penggugat hanya boleh ikut serta dalam proses Berita Acara sebagai Pendamping, bukan sebagai pihak yang Diperiksa.
- e) Ketiga Surat Panggilan tersebut dikirimkan kepada Penggugat dalam keadaan sehat, dibuktikan dengan rekapitulasi surat istirahat/pengobatan tahun 2017 yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan kepada Itjen Kemenkum HAM Nomor: ITJ. PW.03.02-27 tanggal 2 November 2018 tentang Laporan Hasil Pemeriksaan Khusus Terhadap Dugaan Pelanggaran Disiplin Pegawai a.n. Budianto Sumardi, SH. Dalam rekapitulasi terbukti tidak ada surat istirahat/perawatan pada tanggal surat dikirimkan dan/atau pada hari pemanggilan Penggugat untuk diperiksa. Hal ini juga dipertegas oleh atasan langsung Penggugat dalam Surat Pernyataan Atasan langsungnya tertanggal 20 Agustus 2018, dan Tim Pemeriksa kemudian memeriksa Penggugat pada tanggal 28 Agustus 2018 berdasarkan Surat Pernyataan tersebut.

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 dapat dikenakan hukuman disiplin seberat-beratnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4). sesuai dengan Pasal 10 angka 9 huruf d dan angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penggugat telah mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Pemberian Keputusan Hukuman Disiplin.

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 1 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)

Putusan tersebut menunjukkan bahwa upaya administratif tidak menemukan solusi yang adil bagi kedua belah pihak. Sebab, BAPEK lalai dalam memenuhi tenggat waktu. Sesuai pasal 9 ayat (1) PP Nomor 24 Tahun 2011, BAPEK wajib meninjau dan memberikan putusan dalam jangka waktu 180 hari sejak diterimanya permohonan banding administratif, namun

hal tersebut tidak dilakukan oleh BAPEK sehingga hakim menilai putusan banding administratif tersebut melanggar hukum. . Berdasarkan hukum administratif, dimungkinkan untuk mempersengketakan dua putusan dalam nomor perkara yang sama. Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT menunjukkan hal tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan kepegawaian dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui upaya administratif yang meliputi keberatan administratif dan banding. Apabila dirasa Putusan Pengadilan TUN belum memberikan keadilan maka dapat mengajukan upaya hukum banding di Pengadilan Tinggi TUN. Dalam hal ini, upaya administratif di bidang sumber daya manusia masih kerap kali menemukan kebuntuan, terbukti dengan banyaknya gugatan aparatur sipil negara yang diajukan ke pengadilan. Dalam kasus ini upaya administratif tidak menemukan *win-win solution* bagi kedua belah pihak karena tenggat waktu yang terlewat, berdasarkan studi kasus yang dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif & Boediningsih, 2022) (Maridjo, 2022) (Kurniawati & Hayati, t.t.) (Heriyanto, 2018) (Jaelani, 2020) (Rompis, 2012) (Bunga, 2018) (*Peraturan MA Nomor 6 Tahun 2018.pdf*, t.t.) (*PP 53 Tahun 2010.pdf*, t.t.) (*UU Nomor 5 Tahun 1986.pdf*, t.t.) (*UU Nomor 05 Tahun 2014.pdf*, t.t.) Arif, I. A. L., & Boediningsih, W. (2022). *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)*. 4(1).
- Bunga, M. (2018). Tinjauan Hukum Terhadap Kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara dalam Menyelesaikan Sengketa Tanah. *Gorontalo Law Review*, 1(1), 39. <https://doi.org/10.32662/golrev.v1i1.155>
- Heriyanto, B. (2018). KOMPETENSI ABSOLUT PERADILAN TATA USAHA NEGARA BERDASARKAN PARADIGMA UU NO. 30 TAHUN 2014 TENTANG ADMINISTRASI PEMERINTAHAN. *PALAR | PAKUAN LAW REVIEW*, 4(1). <https://doi.org/10.33751/.v4i1.784>
- Jaelani, A. K. (2020). IMPLEMENTASI DALUARSA GUGATAN DALAM PUTUSAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA DI INDONESIA. *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum*, 18(2). <https://doi.org/10.31941/pj.v18i2.1090>

Kurniawati, M., & Hayati, T. (t.t.). *Efektifitas Upaya Administratif Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian Studi Kasus Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT.*

Maridjo, M. (2022). ANALISIS PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA TERHADAP HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Putusan PTUN Semarang Nomor: 20/G/2020/PTUN.Smg). *MAGISTRA Law Review*, 3(01), 54. <https://doi.org/10.35973/malrev.v3i01.2813>

Peraturan MA Nomor 6 Tahun 2018.pdf. (t.t.).

PP 53 Tahun 2010.pdf. (t.t.).

Rompis, A. E. (2012). *PERBANDINGAN PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN MELALUI GUGATAN DI PERADILAN TATA USAHA NEGARA DAN UPAYA BANDING ADMINISTRASI DI BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN.* 6.

UU Nomor 5 Tahun 1986.pdf. (t.t.).

UU Nomor 05 Tahun 2014.pdf. (t.t.).

UU Nomor 30 Tahun 2014.pdf. (t.t.).