TINJAUAN HUKUM BANDING ADMINISTRASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA[1]

Oleh : Yeremia Pierre Rurugala [2]
rurugalay@gmail.com
Said Aneke-R [3]
anekerukiahsaid@gmail.com
Audi H. Pondaag [4]
audipondaag@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendalami tentang hukum acara pada upaya administrasi dalam pada lingkup aparatur sipil negara serta untuk mengetahui dan memahami terkait penyelesaian sengketa pada lingkup aparatur sipil negara lewat proses banding administrasi. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, maka berdasarkan hasil penelitian penulis dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Perlindungan hukum bagi aparatur negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tah)14 tentang Aparatur Sipil Negara belum dapat secara optimal diberikan. Ini dikarenakan belum adanya Peraturan Pemerintah (PP) atau peraturan yang secara teknis mengatur mengenai upaya administratif dan Badan Pertimbangan ASN. Adapun perlindungan hukum yang dapat dilakukan Pemerintah yaitu segera menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) atau peraturan yang secara teknis mengenai upaya administratif dan Badan Pertimbangan ASN yang kesemuanya itu telah diperbarui oleh PP No 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administrasi dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara. 2. Prosedur pengajuan banding administratif oleh Aparatur Sipil Negara diajukan kepada badan pertimbangan kepegawaian, waktu pengajuan hanya 14 (empat belas) hari setelah surat diterima banding administratif dapat diajukan secara tertulis dan disertai dengan alasan-alasan dan bukti sanggahan. Dalam mengambil keputusan dilakukan dengan musyawarah dan mufakat dengan waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh) hari.

Kata Kunci : Banding Administrasi, ASN

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia mempunyai tujuan sebagaimana tercantum dalam alinea ke-empat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Karena hal untuk mewujudkan tujuan nasional diperlukan penyelenggara kegiatan pemerintahan dan pembangunan oleh aparatur negara.

Aparatur yang menyelenggarakan pemerintahan disebut sebagai penyelenggara negara. Penyelenggara Negara adalah semua pemangku jabatan struktural, fungsional maupun jabatan negara lainnya guna melaksanakan pemerintahan dan pembangunan diperlukan instrument pemerintahan dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan kepada anggota masyarakat.[5]

Berbicara mengenai perlindungan bagi seluruh tumpah darah Indonesia berarti berbicara ke semua elemen termasuk dalam ranah pemerintahan yaitu penyelenggara Negara atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini berkaca pada peran ASN di dalam Pemerintahan yang begitu vital agar apa yang menjadi program dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah bisa terlaksana. Pentingnya peran Aparatur Negara ini harus barengi dengan diberikannya perlindungan hukum dan kepastian hukum yang diberikan oleh Pemerintah bagi Aparatur Negara dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Pemerintah telah berupaya sungguh-sungguh untuk merumuskannya dalam suatu kerangka perundang-undangan tentang kepegawai ıng semakin lama bertambah sempurna.[6]

Upaya untuk menyempurnakan tersebut ditandai dengan beberapa kali perubahan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Aparatur Negara tersebut. Setelah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang

---

[1] Artikel Skripsi
[2] Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 16071101553
[3] Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum
[4] Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

[5] Robinsa Marbun. "Transformasi Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian". Dalam Jurnal Yuridis Vol. 4 No. 2 Desember 2017, halaman 205-206.
[6] Ahmad Ghufronet al, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.1.

Pokok-Pokok Kepegawaian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, kini lahir Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Perubahan paradigma peraturan kepegawaian tersebut menimbulkan perubahan dalam substansi dalam peraturan tersebut, salah satunya adalah mengenai penyelesaian sengketa kepegawaian.

Penyelesaian sengketa kepegawaian ini terjadi antara lain karena sanksi disiplin yang telah dijatuhkan oleh atasan yang berwenang yang menjatuhkan sanksi tersebut tidak dapat diterima oleh Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur dari Aparatur Negara tersebut. Perubahan yang terjadi dalam peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian, yaitu dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya mengenai mekanisme penyelesaian sengketa Aparatur Sipil Negara (ASN) maka secara tidak langsung mempengaruhi bagaimana implementasi penyelesaian sengketa bagi Aparatur Sipil Negara. Penyelesaian sengketa kepegawaian yang diatur oleh Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan dalam Pasal 129. Dalam Pasal 129 tersebut diatur antara lain sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif, yang terdiri dari keberatan dan banding administratif.

Pengelolaan tata laksana Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang memiliki urgensi tinggi dalam penjalanan roda pemerintahan, oleh karenanya terdapat pengaturan terkait manajemen ASN yang dimuat dalam aturan terkait kepegawaian. Ketentuan ini tercantum di dalam "Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan definisi manajemen Aparatur Sipil Negara yakni pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional, mempunyai nilai-nilai dasar, etika dalam berprofesi, terlepas dari intervensi politik, aksi korupsi, kolusi dan nepotisme.[7]

Melihat begitu krusialnya tugas seorang ASN yang merupakan penyelenggara negara tidak luput dari yang namanya persoalan-persoalan terkait dengan sengketa yang dihadapi oleh ASN itu sendiri. Dalam penyelenggaraan pemerintahan tentu terdapat berbagai macam sengketa, hal inilah yang disebut sengketa tata usaha negara yang dapat diselesaikan melalui proses litigasi, yaitu melalui jalur pengadilan. dalam menyikapi hal tersebut, terdapat salah satu upaya dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian tersebut yaitu salah satu penyelesaian sengketa kepegawaian adalah upaya administratif, yakni terdiri dari, yaitu keberatan dan banding administratif. Berkaitan dengan adanya dua prosedur untuk menyelesaikan sengketa kepegawaian ini, tidak semua pegawai negeri sipil yang mendapatkan hukuman mengerti akan hal tersebut.

Upaya Administrasi dalam Peradilan tata Usaha Negara sampai saat ini masih terjadi kekosongan hukum dan kabur terkait pelaksanaannya khususnya dalam lingkup Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari hukum formil maka seharusnya tata cara banding administrasi tertuang dalam hukum formil dari Peradilan Tata Usaha Negara sehingga nanti penggugat yang dalam hal ini principal dan kuasa hukumnya bisa mengambil langkah demikian sebagai alternatif dalam penyelesaian non litigasi untuk itulah diangkat judul dalam penelitian ini yaitu **Tinjauan Hukum Banding Administrasi Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara**. Dengan diangkatnya judul ini diharapkan dapat menambah wawasan serta referensi yang berguna bagi masa depan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep penyelesaian sengketa lewat upaya administrasi?
2. Bagaimana konsep penyelesaian sengketa lewat upaya banding administrasi?

E. Metode Penelitian

Dalam metode penelitian ini yang digunakan ialah penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Konsep Penyelesaian Sengketa Lewat Upaya Administrasi

Upaya administratif merupakan suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan Hukum perdata mana kala ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara, hal mana prosedur tersebut dilaksanakan dilingkunan pemerintahan sendiri. Penyelesaian sengketa melalui jalur administratif ini menunjukkan ciri khas kultur bermusyawarah sebagaimana nilai Pancasila.

[7] Harahap, Nurmalita Ayuningtyas. "Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi." Jurnal Panorama Hukum 3, No. 2 (2018): 155-170.

Adanya upaya administratif ini diharapkan komunikasi langsung dan musyawarah antara orang yang merasa kepentingannya dirugikan oleh diterbitkannya Keputusan Tata Usaha Negara dan Badan/Pejabat yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara. Dari hal itu diharapkan dapat diketahui apa motivasi dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara yang dianggap merugikan tersebut. Jika dengan dilakukannya upaya administratif telah berhasil memuaskan kedua belah pihak, maka tentu saja akan dapat dihindari penyelesaian sengketa yang panjang dan berlarut-larut, menguras tenaga, menguras fikiran dan keuangan masing-masing pihak.[8]

Banyak sekali hal yang sangat berpengaruh pada kinerja ASN yang sudah pernah disinggung sebelumnya yaitu faktor internal dan faktor eksternal sehingga sanksi disiplin yang diterima ASN kadang hanya sepihak saja. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Pasal 3 diatur beberapa kewajiban dari PNS yaitu:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.[9]

Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengatur upaya administrasi dalam bab tersendiri yaitu Bab X mulai dari Pasal 75 sampai dengan Pasal 78. Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan bahwa "Warga masyarakat yang dirugikan terhadap Keputusan dan/atau Tindakan dapat mengajukan Upaya Administratif kepada Pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan, ayat (2) menyatakan upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas : a. keberatan; dan b. banding. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 75 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan maka telah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 48 ayat (1) dan penjelasan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara". Maka Peradilan Tata Usaha Negara memperoleh kewenangan baru yakni sengketa TUN dengan objek sengketa berupa tindakan administrasi pemerintahan.[10]

Upaya administratif merupakan suatu prosedur yang dapat di ambil dalam menyelesaikan suatu masalah yang berkaitan dengan suatu Badan Hukum Perdata, hal ini dilakukan apabila orang atau individu tersebut merasa kurang/tidak puas dengan suatu keputusan tata usaha negara (KTUN) yang ada dalam ruang lingkup administrasi atau pemerintahan yang ada itu sendiri.

Merujuk pada Ketentuan Pasal 1 angka (16). Pasal 75, Pasal 76, Pasal 77 dan Pasal 78 dalam Undang-undang Administrasi Pemerintahan, terdapat sejumlah perubahan mendasar terkait dengan proses upaya administratif dalam Undang-undang Administrasi Pemerintahan, yakni pertama, adanya penghendakan untuk menyatukan sistem Peradilan Administrasi dengan upaya administratif, dengan adanya persyaratan bahwa proses final Upaya Administratif yakni gugatan ke Peradilan Administrasi.

Proses upaya administratif yakni baik prosedur keberatan maupun banding administratif merupakan upaya yang bersifat premium remedium (pilihan utama) yang tersirat dalam Pasal 75 Undang-undang Administrasi Pemerintahan. Hal tersebut berbeda paradigma dengan Undang-undang PTUN yang

[8] Khair, A., Siswanto, S. E., & Saleh, M, *Penyelesaian Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara Melalui Upaya Banding Administratif*, Jatiswara, Jakarta, hlm. 416-436.

[9] PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

[10] Heriyanto, Bambang. *Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara Berdasarkan Paradigma UU No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan*. Pakuan Law Review,2018 Vol.4, (No.1, Januari-Juni), pp. 75-90.

mensyaratkan bahwa upaya administratif terhadap Keputusan tata usaha negara yang proses penyelesaiannya sudah diatur oleh Undang-undang tertentu melalui Mekanisme internal. Kedua, adanya persyaratan semua perkara yang mempersoalkan keputusan tata usaha negara yang diterbitkan pejabat tata usaha negara yang harus melewati mekanisme prosedur keberatan dan banding administratif atau singkatnya melalui mekanisme internal, sehingga mendorong adanya upaya-upaya penyelesaian sengketa melalui mekanisme non-peradilan namun demikian tidak semua pejabat tata usaha negara atau badan tata usaha negara yang sudah memiliki mekanisme keberatan dan banding administratif secara internal.

Setelah menempuh (*exhausted*) upaya administratif namun tidak juga terdapat penyelesaian, barulah sengketa tersebut dapat diajukan kepada Peradilan Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara sesuai dengan tujuan pembentukannya, berfungsi menyelesaikan sengketa antara pemerintah dengan warga masyarakat atau badan hukum yakni berupa sengketa yang timbul dari akibat tindakan pemerintah selaku Pejabat Tata Usaha Negara yang dianggap melanggar hak dan kepentingan warga Negara atau badan hukum itu sendiri.[11] Hal tersebut merupakan sebagian dari syarat formal yang harus dipenuhi untuk mengajukan gugatan di Peradilan Tata Usaha Negara sebelum dilakukan pengujian mengenai substansi pokok sengketanya.

Faktor penting dalam hal untuk mengajukan upaya administrasi dalam sengketa Tata Usaha Negara yang harus kita ketahui untuk menuangkan Alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar gugatan yakni, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan bertentangan dengan Azas-Azas Umum Pemerintahan yang Baik (Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik).

Penerapan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam pelaksanaan pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat selain daripada yang disebutkan dalam pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menguraikan ruang lingkup Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik yang berlaku dalam administrasi pemerintahan, antara lain :

1. Asas Keseimbangan. Asas ini menghendaki adanya keseimbangan antara Hukuman jabatan dan kelalaian atau kealpaan seorang pegawai. Asas ini menghendaki pula adanya kualifikasi yang jela mengenai jenis-jenis atau kualifikasi pelanggaran atau kealpaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga memudahkan penerapannya dalam setiap kasus yang ada dan seiring dengan persamaan perlakuan serta sejalan dengan kepastian Hukum.
2. Asas Tidak Mencampuradukkan Kewenangan. Seorang pejabat pemerintahan memiliki wewenang yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan baik dari segi materi, wilayah, maupun waktu. Aspek-aspek wewenang ini tidak dapat dijalankan melebihi apa yang sudah ditentukan dalam peraturan yang berlaku.
3. Asas Keadilan dan Kewajaran. Asas keadilan ini menuntut tindakan secara proporsional, sesuai, seimbang, dan selaras dengan hak setiap orang. Sedangkan asas kewajaran menekankan agar setiap aktivitas pemerintah atau administrasi Negara memperhatikan nilai-nilai yang berlaku ditengah masyarakat, baik berkaitan dengan agama, moral, adat istiadat, maupun nilai-nilai lainnya.

B. Konsep Upaya Banding Administrasi Yang Dilakukan Oleh ASN

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat lepas dari kemungkinan terjadinya pelanggaran, baik pelanggaran yang sifatnya ringan, sedang, maupun berat. Sebagai bagian dari upaya pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil, setiap pelanggaran disiplin perlu diambil tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin ASN ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Upaya kongkrit yang dilakukan

[11] Hasibuan, & Suranta, *Faktor Penyebab Tidak Dilaksanakannya Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Dan Upaya Penanggulangannya* (Analisis Kasus Putusan PTUN Medan No:17/G/2000/PTUN-MDN). Jurnal Mercatoria, Vol.6 (No.2, Desember), hlm. 134

pemerintah untuk mewujudkan ASN yang memiliki kinerja optimal tersebut adalah dengan memberlakukan peraturan perundang-undangan yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Aparatur Sipil Negara.[12]

Sengketa pegawai aparatur sipil negara terjadi akibat dikeluarkannya suatu keputusan oleh badan/pejabat yang berwenang menghukum yang mana akan menimbulkan akibat hukum bagi seseorang yaitu aparatur sipil negara sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai negeri sipil dan itu diselesaikan melalui upaya administratif berupa Banding administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian sebagaimana yang diatur dalam pasal 129 ayat (5) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. banding administratif disini dapat diartikan sebagai pengajuan keberatan atas hukuman disiplin yang diajukan melalui saluran hirarki.

Upaya administratif sebagai mana yang disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, terdiri dari keberatan dan banding administratif, keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum sedangkan banding administratif itu diajukan kepada badan pertimbangan kepegawaian.[13] Maka dari itu jika melihat perkembangannya bahwa sampai sekarang ini belum adanya badan pertimbangan kepegawaian sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Bahwasanya Kepada badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK) upaya administratif berupa banding administratif ini diajukan, sebagai mana yang diatur dalam ketentuan penutup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa peraturan lama tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Mengenai banding administratif yang mana itu adalah tugas dari Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) untuk memeriksa dan mengadili keputusan atas banding administratif dari pegawai negeri sipil.

Setelah menerima surat keputusan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil oleh pejabat pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah dapat mengajukan banding administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK).[14] Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian pasal 1 ayat (6) yang dimaksud dengan banding administratif adalah:

"upaya administratif yang dapat ditempuh oleh pegawai negeri sipil yang tidak puas dengan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada badan pertimbangan kepegawaian."

Jika melihat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada pasal 33 menyebutkan:

"Hukuman disiplin dijatuhkan oleh" :

a. Presiden
b. pejabat Pembina kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c,
c. gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana yang dimaksud huruf b dan huruf c,
d. kepala perwakilan republik Indonesia, dan
e. pejabat yang berwenang menghukum untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 7 ayat (2). tidak dapat diajukan upaya administratif"

Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut ternyata untuk hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh beberapa pejabat yang disebutkan dalam pasal 33 tidak dapat dilakukan upaya administratif, upaya administratif terbagi dua yaitu banding administratif dan keberatan, maka apabila seorang aparatur sipil negara dijatuhkan hukuman disiplin berasal dari unsur yang disebutkan dalam pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang

[12] Rizki Novendi Perdana, Charles Jackson, and Eka Deviani, "Penerapan Sanksi Administratif Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Penyalahgunaan Narkoba Di Kota Bandar Lampung," Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara 1, no. 4 (2014), hlm. 2.

[13] UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[14] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tentang Badan Pertimbangangan Kepegawaian.

disiplin pegawai negeri sipil pada pasal maka upaya banding administratif tidak dapat dilakukan atas hukuman disiplin yang diterima aparatur sipil negara tersebut. semakin baik suatu peraturan hukum (Undang-Undang) akan semakin memungkinkan penegakan hukum.

Badan pertimbangan kepegawaian yang dibentuk dengan keputusan presiden nomor 71 tahun 1998 adalah suatu badan yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden. badan pertimbangan kepegawaian merupakan badan khusus adhoc yang bersidang sekurang-kurangnya satu kali dalam satu bulan. badan pertimbangan kepegawaian ini terdiri dari menteri yang bertanggung jawab dalam bidang pengawasan pembangunan dan pendayagunaan aparatur negara (MENPAN) sebagai ketua merangkap anggota, Mensesneg, Jaksa Agung, Kepala Badan Intelejen Negara, Dirjen Hukum dan HAM, dan ketua pengurus Korpri. untuk mendukung kelancaran tugas badan pertimbangan kepegawaian tersebut dibentuk sekretariat badan pertimbangan kepegawaian.

Banding administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian hanya dibatasi terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat. Sedangkan untuk jenis hukuman lainnya kecuali hukuman ringan, upaya banding administratif diajukan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. bahwa setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 1980 yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

Melalui keputusan presiden yang kemudian dirubah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, dipandang perlu untuk membentuk badan pertimbangan kepegawaian, di mana badan pertimbangan kepegawaian ini berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. badan pertimbangan kepegawaian diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah suatu badan yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden. tugas pokok dari Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) adalah:

1. memberikan pertimbangan kepada presiden atas usul penjatuhan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil, bagi pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural eselon I dan pejabat lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya oleh presiden.
2. Memeriksa dan mengambil keputusan atas banding administratif dari pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil oleh pejabat Pembina kepegawaian dan/atau gubernur selaku wakil pemerintah.

Dalam mengambil keputusan badan pertimbangan kepegawaian mempelajari dan mempertimbangkan dengan seksama tentang:

1. laporan dan berita acara pemeriksaan tentang pelanggaran disiplin yang bersangkutan
2. keberatan yang diajukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan
3. tanggapan yang diberikan oleh pejabat yang menjatuhkan hukuman disiplin
4. bahan-bahan lain yang bersangkutan.[15]

Apabila dipandang perlu oleh badan pertimbangan kepegawaian dapat meminta bahan atau keterangan tambahan dari pegawai negeri sipil yang mengajukan keberatan. Pejabat yang menjatuhi hukuman disiplin dan atau pejabat yang lain. badan pertimbangan kepegawaian dalam mengambil keputusan dilakukan secara musyawarah dan mufakat bulat. apabila keputusan secara musyawarah tidak tercapai, maka keputusan diambil dengan suara terbanyak dalam sidang badan pertimbangan kepegawaian yang dihadiri oleh ketua, sekretaris, dan sekurang-kurangnya seorang anggota.

Aparatur Sipil Negara pada umumnya masih memiliki banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintah dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian

[15] Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi,* Bumi Aksara Jakarta, 2010, hlm. 24.

dengan berpikir mengikuti kebiasan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu.

Permasalahan dalam perspektif sosiologis terkait dengan kepegawaian yang sering terjadi yaitu berupa ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan tentang disiplin menyebabkan tingkat kedisiplinan yang kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat aparatur tidak mematuhi jam kerja, melakukan perbuatan asusila, perkawinan/perceraian, mangkir, anggota partai politik, pidana umum, pidana korupsi, penyalahgunaan wewenang, lain-lain. ASN yang melakukan tindakan indisipliner tersebut telah menunjukan kinerja para Aparatur Sipil Negara yang cukup rendah.

Kebijakan mengenai standar atau kriteria hukuman disiplin yang dapat diupayakan banding administratif adalah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian. Pengajuan banding administratif ditujukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) dalam jangka waktu 14 hari kerja sejak diterimanya keputusan hukuman disiplin tersebut. Hal ini sebagaimana diatur pada Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian disebutkan "PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah dapat mengajukan banding administratif kepada BAPEK".

ASN mengetahui prosedur upaya banding administratif melalui Bapek sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf b tentang tugas BAPEK yaitu memeriksa dan mengambil keputusan atas banding administratif dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat pembina kepegawaian dan/atau gubernur selaku wakil pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut dengan (PNS) yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Sedangkan banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).[16]

Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif adalah yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan gubernur sebagai wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat berupa: pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS maka aparatur sipil negara tersebut akan kehilangan status sebagai Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil.

Dalam hal penjatuhan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka diatur dalam Pasal 1 angka 6 menyebutkan bahwa upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif. Pasal 1 angka 7 kemudian menyebutkan bahwa Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, dan selanjutnya pada Pasal 1 angka 8 disebutkan bahwa Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepadaBadan Pertimbangan Kepegawaian. Peraturan Pemerintah tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian ditetapkan melalui PP Nomor 24 Tahun 2011.

Peraturan Pemerintah tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) ini diamanatkan oleh Pasal 35 ayat (2) UU No 43

[16] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

Tahun 1999, yang memerintahkan pengaturan lebih lanjut mengenai BAPEK melalui Peraturan Pemerintah. Dalam PP Nomor 24 Tahun 2011 tugas Bapek dijelaskan antara pada Pasal 2 huruf b, bahwa Bapek bertugas memeriksa dan mengambil keputusan atas banding administratif dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat pembina kepegawaian dan/atau gubernur selaku wakil pemerintah.

Tidak semua hukuman disiplin dapat diajukan banding administratif. Terhadap hukuman disiplin diluar dari kedua hal diatas, dapat mengajukan upaya administratif melalui mekanisme keberatan. Adapun apabila penyelesaian melalui upaya administrasi tersebut sudah dilakukan baik keberatan atau banding namun tidak dapat terselesaikan, barulah mengajukan gugatan ke Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Sebelum seorang Pegawai mengajukan penyelesaian sengketa melalui PTUN maka menurut Pasal 48 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, harus diselesaikan terlebih dahulu melalui upaya administratif.

Seiring dengan upaya pemerintah untuk menyempurnakan sistem manajemen kepegawaian melalui peraturan perundang-undangan, kemudian lahirlah Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan lahirnya undang-undang tersebut, maka terjadi perubahan pula pada ketentuan dan mekanisme mengenai sengketa kepegawaian. Berbeda dengan apa yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian jo Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang begitu juga pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara lahir Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara atau Badan Pertimbangan ASN yang bertugas menerima banding administratif yang diajukan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersengketa. Berbeda dengan apa yang ada di dalam peraturan perundang-undangan yang terdahulu, dalam hal pemeriksaan dan pengambilan keputusan mengenai banding administratif dilakukan oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian. Adapun apabila ditelaah lebih lanjut perbedaan tersebut ada di dalam undang-undang yang baru yaitu UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana Penyelesaian Sengketa ASN diatur pada Pasal 129.

Pergantian istilah dari Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) menjadi Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara atau Badan Pertimbangan ASN adalah karena diubahnya istilah Pegawai Negeri menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999disebutkan bahwa Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kemudian pada Pasal 2 ayat (2), disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Berbeda dengan apa yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Melihat bahwa adanya perubahan istilah Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) karena istilah yang digunakan dari undang-undang yang terdahulu adalah Pegawai Negeri, kemudian pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara istilah (BAPEK) diganti menjadi Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, karena dalam undang-undang tersebut peristilahan mengenai Pegawai Negeri diganti menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Tugas dari Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara menerima banding administratif diajukan Pegawai Aparatur Sipil Negara kepada badan pertimbangan ASN. Dalam Pasal 129 ayat (6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Namun hal tersebut saat ini menjadi kendala dalam implementasi penyelesaian sengketa kepegawaian bagi Aparatur Negara, karena hingga sekarang apa yang diamanatkan oleh Pasal 129 ayat (5) tersebut belum dapat terlaksana, dikarenakan Peraturan Pemerintah sebagai peraturan yang bersifat teknis mengenai upaya administratif dan Badan Pertimbangan ASN belum diterbitkan pemerintah hingga sekarang ini.

Mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian yang diimplementasikan hingga kini masih terlihat mengacu pada peraturan yang lama, yaitu pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Padahal seharusnya peraturan tersebut sudah dicabut dan tidak digunakan lagi atau berlakulah asas Lex posteriori derogate legi priori, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 136 dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan pada Pasal 139 dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa Peraturan Pelaksana dari undang-undang yang terdahulu masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Segala bentuk upaya Pemerintah untuk melindungi seluruh tumpah darah bangsa Indonesia termasuk ASN sudah diproteksi serta diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administrasi dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 2 (1) Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK atau Keputusan Pejabat dapat mengajukan Upaya Administratif dan (2) Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Keberatan dan Banding Administratif.[17]

Harapan dari kalangan insan aparat negara khususnya ASN bisa memposisikan dirinya apabila didiskriminasi yang dalam hal ini lewat faktor internal dapat memberikan jawaban ketika mereka yang melanggar ketentuan tersebut adalah penguasa atau pejabat yang berwenang.

[17] PP No.79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administrasi dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara

PENUTUP

A. Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi aparatur negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara belum dapat secara optimal diberikan. Ini dikarenakan belum adanya Peraturan Pemerintah (PP) atau peraturan yang secara teknis mengatur mengenai upaya administratif dan Badan Pertimbangan ASN seperti yang diamanatkan oleh Pasal 129 ayat (5) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa, ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah, maka dalam mekanisme penyelesaian sengketa ASN dapat mengalami ketidakpastian bagi aparatur negara. Adapun perlindungan hukum yang dapat dilakukan Pemerintah yaitu segera menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) atau peraturan yang secara teknis mengenai upaya administratif dan Badan Pertimbangan ASN yang kesemuanya itu telah diperbarui oleh PP No 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administrasi dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.

Prosedur pengajuan banding administratif oleh Aparatur Sipil Negara diajukan kepada badan pertimbangan kepegawaian, waktu pengajuan hanya 14 (empat belas) hari setelah surat diterima banding administratif dapat diajukan secara tertulis dan disertai dengan alasan-alasan dan bukti sanggahan. dalam mengambil keputusan dilakukan dengan musyawarah dan mufakat dengan waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh) hari. Faktor penghambat dalam pengajuan Banding Administratif, terbagi atas faktor interi dan eksternal, faktor internal yaitu kurangnya wawasan dan pemahaman Aparatur Sipil Negara mengenai prosedur upaya banding administratif baik di badan pertimbangan kepegawaian maupun di peradilan.

B. Saran

Terkait dengan penyelesaian sengketa lewat upaya administrasi tentu merupakan sarana yang baik bagi setiap orang yang mencari keadilan terutama di lingkup Aparatur Sipil Negara. Namun jauh sebelum melakukan upaya administrasi perlu adanya pembekalan dan pemantapan baik atasan dan bawahan terkait kinerja, tugas pokok dan fungsi beserta dengan

wewenang dari masing-masing pihak agar supaya hal-hal seperti ini bisa sekecil mungkin terjadi dan membuat roda organisasi bisa sehat dan tidak terkendala.

Pengetahuan terkait Banding Administratif tentu harus secara optimal diketahui oleh pejabat atau badan yang berwenang sehingga netralitas dan kepentingan kekuasaan tidak mengganggu jalannya proses pemeriksaan oleh badanyang berwenang di lingkup Aparatur Sipil Negara. Penekanan terkait kinerja, tugas pokok dan fungsi beserta dengan kewenangan terhadap ASN menjadi dasar yang kuat agar supaya dijauhkan dari tahapan seperti ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Ghufronet al, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.

C.S.T Kansil, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republic Indonesia*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2009.

Djoko Prakoso, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.

Khair, A., Siswanto, S. E., & Saleh, M, *Penyelesaian Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara Melalui Upaya Banding Administratif*, Jatiswara, Jakarta.

Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi,* Bumi Aksara Jakarta, 2010.

Marbun, *Hukum Administrasi Negara*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum,* Prenada Media Grup, Jakarta, 2011.

Philipus Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjahmada Press, Yogyakarta, 1994.

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, 2002.

Soemaryono dan Anna Erliyana, *Tuntunan Praktek Beracara di Peradilan Tata Usaha* Negara, PT. Pramedya Pustaka, Jakarta, 1999.

Soemaryono, SH dan Anna Erliyana, SH,MH, *Tuntunan Praktek Beracara di Peradilan Tata Usaha Negara*, PT. Pramedya Pustaka, Jakarta, 1999.

Tatang Amirin, *Pokok-Pokok Teori Sistem*, Radjawali Press, Jakarta, 1996.

Titik Triwulan*, Hukum Tata Usaha Negara Dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2011.

Utrecht E, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Ichtiar, Jakarta, 1960.

W. Riawan Tjandra, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2015.

Peraturan/Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

PP No.79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administrasi dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara

PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang No 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Jurnal, Internet dan Sumber Lainnya

Harahap, Nurmalita Ayuningtyas. "Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi." Jurnal Panorama Hukum 3, No. 2 (2018).

Hasibuan, & Suranta, *Faktor Penyebab Tidak Dilaksanakannya Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Dan Upaya Penanggulangannya* (Analisis Kasus Putusan PTUN Medan No:17/G/2000/PTUN-MDN). Jurnal Mercatoria, Vol.6 (No.2, Desember).

Heriyanto, Bambang. *Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara Berdasarkan Paradigma UU No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan*. Pakuan Law Review, 2018 Vol.4, (No.1, Januari-Juni).

Jonah Hamonangan. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Karena di Pidana 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.1 (2013).

Rizki Novendi Perdana, Charles Jackson, and Eka Deviani, "Penerapan Sanksi Administratif

Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Penyalahgunaan Narkoba Di Kota Bandar Lampung," Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara 1, no. 4 (2014).

Robinsa Marbun. "Transformasi Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian". Dalam Jurnal Yuridis Vol. 4 No. 2 Desember 2017.