

## PENDAHULUAN

### PENYELESAIAN SENGKETA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI UPAYA ADMINISTRATIF

**Jevantio Yosua Maki**

Lendy Siar

Harly Stanly Muaja

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 dan bagaimana penyelesaian sengketa Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Aparatur Sipil Negara melalui upaya administratif menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, mengatur mengenai hak dan kewajiban untuk memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Penyelesaian sengketa aparatur sipil negara melalui upaya administrative. Upaya administratif 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. Banding administratif sebagaimana dimaksud diajukan kepada badan pertimbangan ASN.

**Kata kunci:** Penyelesaian Sengketa, Aparatur Sipil Negara, Upaya Administratif.

#### A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. "bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan meweujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".<sup>1</sup>

Salah satu issue yang dibahas dalam hal ini adalah terkait penyelesaian Sengketa kepegawaian. Sengketa kepegawaian adalah salah satu jenis Sengketa Administasi Negara (Sengketa Tata Usaha Negara) yang bersifat intern, karena para pihak dalam sengketa ini adalah samasama berkedudukan sebagai Pejabat/Badan Tata Usaha

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Negara. Sengketa kepegawaian dapat terjadi akibat di-keluarkannya suatu Keputusan Tata Usaha Negara (*Beschikking*) dalam urusan Kepegawaian, yang dalam praktek kepegawaian sehari-hari banyak dikenal dalam bentuk Surat Keputusan (SK) dari pejabat tertentu, seperti: SK Pengangkatan Pegawai, SK Pemberhentian Pegawai baik atas permohonan sendiri maupun bukan atas permohonan sendiri, SK Mutasi, SK Penjatuhan Sanksi Administrasi Kepegawaian, SK Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS, dan lain-lain.<sup>2</sup>

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu.

Tindakan penjatuhan hukuman dijatuhkan setelah adanya pemeriksaan yang dilakukan oleh badan atau lembaga pengawas intern instansi yang bersangkutan. Temuan adanya pelanggaran bisa didapat dari hasil pemeriksaan badan atau pengawasan intern yang sedang melakukan pengawasan rutin ataupun adanya aduan dari seseorang atau masyarakat. Dari hasil pemeriksaan tersebut baru ditentukan jenis hukuman disiplinya. Jenis hukuman memiliki beberapa tingkatan, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Hukuman yang dijatuhkan kadangkala menimbulkan rasa tidak puas bagi PNS yang dijatuhi hukuman oleh pejabat yang berwenang. Hal tersebut kemudian menimbulkan sengketa kepegawaian, yaitu sengketa antara seorang pegawai dengan atasannya (pejabat) akibat dari dikeluarkannya suatu keputusan tata

usaha negara (KTUN). Bagi seorang PNS yang telah mendapat hukuman yang bersifat konkret, individual, dan final serta menimbulkan akibat hukum, dapat mengajukan gugatan terhadap atasannya atau instansi yang berwenang menghukum sesuai dengan dasar hukumnya pengadilan yaitu Pengadilan Tata Usaha Negara yang merupakan pengadilan administrasi negara.<sup>3</sup>

Pentingnya untuk mengetahui dan memahami mengenai penyelesaian sengketa aparatur sipil negara melalui upaya administratif, karena diperlukan upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

#### A. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 ?

2. Bagaimana penyelesaian sengketa Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Aparatur Sipil Negara melalui upaya administratif menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 ?

#### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum yang digunakan untuk penyusunan penulisan ini ialah metode penelitian hukum normatif. Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini diperoleh dari studi kepustakaan berupa: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal-jurnal hukum, serta bahan hukum tersier yang terdiri dari kamus umum dan kamus hukum.

---

<sup>2</sup>Adrian E. Rompis dan Abi M. Radjab. Perbandingan Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Melalui Gugatan Di Peradilan Tata Usaha Negara Dan Upaya Banding Administrasi Di Badan Pertimbangan Kepegawaian (A Comparison On Civil

Service Dispute Resolutions: Between Civil Action to State Administrative Court and Administrative Appeal to Civil Service Consideration Board). Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 6, No.1, Juni 2012. hlm. 2.

<sup>3</sup> *Ibid.*

## PEMBAHASAN

### A. PENGATURAN HAK DAN KEWAJIBAN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, mengatur mengenai Hak ASN.

Pasal 21.

- (1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.
- (2) Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Penghasilan;
  - b. Penghargaan yang bersifat motivasi;
  - c. Tunjangan dan fasilitas;
  - d. Jaminan sosial;
  - e. Lingkungan kerja;
  - f. Pengembangan diri; dan
  - g. Bantuan hukum.

Kewajiban Pegawai ASN. Pasal 24.

- (1) Pegawai ASN wajib:
  - a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
  - b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
  - d. menjaga netralitas; dan
  - e. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25. Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 24 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Muchsan, mengatakan bahwa timbul dan berakhirnya hubungan dinas publik ini tidak tergantung pada suatu pengangkatan atau suatu pemberhentian dari suatu jabatan tertentu. Dapat kita lihat bahwa PNS yang diberhentikan sementara dengan mendapat uang tunggu (*wachtgeld*), meskipun yang bersangkutan tidak melakukan hak dan kewajiban jabatannya, akan tetapi tetap mempunyai hubungan dinas publik dengan pemerintah. Sewaktu-waktu pemerintah berhak secara sepihak memerintahkan pihak yang bersangkutan untuk melaksanakan hak dan kewajiban tertentu. Pendapat Muchsan ini tidak sepenuhnya tepat dalam konteks hubungan hukum yang bersifat publik (*publiek rechtsbetrekking*). Telah jelas bahwa seseorang itu memiliki hubungan dinas publik sejak diangkat oleh pejabat yang berwenang sebagai PNS yang ditandai dengan adanya surat keputusan pengangkatan (*beschikking van de aanstelling*) dan berakhir ketika pegawai yang bersangkutan diberhentikan atau berakhir masa kerjanya. Monoloyalitas seseorang yang menjadi ciri hubungan dinas publik hanya ada selama ia masih berstatus sebagai PNS. Seseorang yang telah diberhentikan sebagai PNS baik sementara maupun lama telah berakhir hubungan publiknya dan tidak lagi memiliki mono-loyalitas, oleh karena itu pemerintah tidak berhak untuk secara sepihak memerintahkan seseorang tersebut untuk melaksanakan hak dan kewajiban tertentu. Seseorang yang telah diberhentikan sebagai PNS itu dapat dianalogikan dengan seorang pejabat yang tidak lagi menduduki jabatan tertentu. Pejabat itu tidak lagi memiliki hubungan hukum dengan jabatan tertentu dengan konsekuensi hukum bahwa pejabat yang sudah diberhentikan itu tidak lagi dapat bertindak untuk dan atas nama jabatan (*abmtshalve*) yang bersangkutan. Berdasarkan konsep hukum administrasi, tindakan hukum pegawai yang tidak memiliki hubungan dinas publik bukanlah tindakan dinas, seperti halnya tindakan hukum seseorang yang tidak lagi sebagai pejabat bukan merupakan tindakan hukum jabatan (*niet rechtshandeling van ambt*).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Ridwan. Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Instansi Pemerintah Suatu Tinjauan Teoretik (Legal Position Of Temporary Workers In Governmental Agency A theoretical Overview). Jurnal

Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No.2, November 2013. hlm. 56-57 (Muchsan, Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Liberty Yogyakarta, 1988).

## B. PENYELESAIAN SENGKETA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI UPAYA ADMINISTRATIF MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023

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.<sup>5</sup> Penyelenggara pemerintahan mulai dari Presiden, Menteri, Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati, Wakil Bupati, Walikota, Wakil Walikota dan pejabat lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggara negara. Semua ini merupakan fungsi pemerintahan yang menjalankan segala kegiatan di luar fungsi yang di jalankan oleh badan legislatif dan badan yudikatif berdasarkan ketentuan dan kewenangan yang mengikat.<sup>6</sup>

Pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan yang baik ketika menyangkut urusan eksternal (pelayanan umum) maupun yang berkaitan dengan urusan internal (seperti urusan kepegawaian), semakin hari bertambah semakin kompleksnya urusan pemerintahan serta semakin meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat, tidak tertutup kemungkinan timbulnya benturan kepentingan (Conflict of Interest) antara pejabat pimpinan pemerintahan dan pegawai yang di pimpinnya. Atau sengketa kepegawaian yang terjadi di dalam instansi internal pemerintah.<sup>7</sup>

Dalam penyelenggaraan pemerintahan tentu terdapat berbagai macam sengketa, hal ini lah yang disebut sengketa tata usaha negara yang dapat diselesaikan melalui proses litigasi, yaitu melalui jalur pengadilan. Pengadilan tata usaha negara yang berwenang dalam menangani

sengketa tersebut memiliki banyak kendala dalam menyelesaikan sengketa tersebut, hal ini diakibatkan oleh menumpuknya perkara dan banyaknya pengadilan tata usaha negara. Dalam menyikapi hal tersebut, terdapat salah satu upaya dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian tersebut, yaitu melalui proses non litigasi, salah satu penyelesaian sengketa kepegawaian adalah upaya administratif, yakni terdiri dari 2 bentuk, yaitu keberatan dan banding administratif yang diatur dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Keberadaan upaya administratif dewasa ini baik secara keberatan atau bidang administrasi secara yuridis sejatinya telah diatur dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan, ketentuan yang berlaku tentang penegakkan disiplin kepada pegawai negeri sipil masih banyak ditemukan beberapa kendala dan problematik tersendiri,<sup>8</sup> sehingga apabila upaya administratif tersebut di laksanakan secara ketentuan yang ada, maka dirasakan belum maksimal dalam pelaksanaannya. upaya administrasi merupakan prosedur yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan sengketa TUN yang dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri (bukan oleh peradilan yang bebas) yang terdiri dari prosedur keberatan dan prosedur banding administratif.<sup>9</sup>

Paradigma penyelesaian sengketa kasus kepegawaian berubah sejak ditetapkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 sebagaimana telah diganti oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang diundangkan pada tanggal 31 Oktober 2023 dan dimasukkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141.

Penyelesaian sengketa ASN diatur dalam Bab XII Pasal 64.

Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administrasi.

<sup>5</sup>Nomensen Sinamo, Hukum Administrasi Negara, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2010 hlm. 43.

<sup>6</sup> Sadjijono, Bab-Bab Pokok Hukum Administrasi, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2011 hlm. 54 ).

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup>S.F. Marbun, Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia, Yogyakarta: FH UII Press, 2011, hlm. 102.

<sup>9</sup>Indroharto, Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Buku II, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003, hlm. 51.

- (2) Upaya administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas keberatan dan banding administrasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Pasal 64 sebagaimana disebutkan di atas bawa sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif menguatkan aturan tersebut sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Dalam Pasal 75 UU tersebut menegaskan bahwa warga masyarakat yang dirugikan terhadap keputusan dan atau tindakan dapat mengajukan upaya administratif kepada pejabat pemerintahan atau atasan pejabat yang menetapkan. Artinya, seluruh kasus yang berkaitan dengan pemerintahan, harus diupayakan secara administratif terlebih dahulu sebelum naik banding dan mengajukan tuntutan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

Sengketa kepegawaian merupakan keadaan yang tidak dikehendaki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, tetapi harus diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, sehingga yang bersangkutan memperoleh penyelesaian secara adil dan obyektif. Apabila satu pihak belum merasa puas atas keputusan dari pejabat yang berwenang menghukum, maka dia dapat mengajukan upaya administratif, apabila belum memperoleh apa yang diharapkan, selanjutnya dapat menempuh jalan mengajukan keberatan kepada badan peradilan yang lebih tinggi, yaitu Peradilan Tata Usaha Negara atau mengajukan Kasasi kepada Mahkamah Agung.<sup>10</sup>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara Upaya Administratif, sebagaimana dinyatakan pada Pasal 2 ayat:

- (1) Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK atau Keputusan Pejabat dapat mengajukan Upaya Administratif.
- (2) Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Keberatan dan Banding Administratif.

Mengajukan keberatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat:

- (1) Pegawai ASN dapat mengajukan Keberatan atas
    - a. Keputusan PPK selain pemberhentian sebagai PNS atau selain pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK; dan
    - b. Keputusan Pejabat.
  - (2) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diajukan kepada PPK.
  - (3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diajukan kepada atasan Pejabat.
- Tata Cara Penyelesaian Keberatan Atas Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Pasal 4 ayat:
- (1) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a diajukan secara tertulis kepada PPK dengan memuat alasan Keberatan yang disertai data pendukung.
  - (2) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal keputusan yang diajukan Keberatan diterima oleh Pegawai ASN.
  - (3) Dalam hal Keberatan yang diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka PPK atau pejabat yang ditunjuk menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.

Pasal 5 ayat:

- (1) PPK wajib mengambil keputusan atas Keberatan yang diajukan oleh Pegawai ASN dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal PPK menerima Keberatan.
- (2) PPK dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari Pegawai ASN yang mengajukan Keberatan dan/atau pihak lain, jika diperlukan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja PPK tidak mengambil keputusan, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.

Pasal 6 ayat:

- (1) PPK dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, mencabut, atau membatalkan keputusan yang diajukan Keberatan. Keputusan penguatan, peringanan, pemberatan, perubahan, pencabutan, atau pembatalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan PPK.

---

<sup>10</sup> Syafrijal Latief dan Anna Erliyana Chandra. *Op. Cit.* hlm. 221.

- (3) Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum(1) kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.

Perubahan proses penyelesaian sengketa kepegawaian di anggap penting, karena acap kali penyelesaian yang di ajukan banding kepada Peradilan Tata Usaha negara menjadikan citra dalam internal pemerintahan tidak sanggup melaksanakan problematik di dalam internal pemerintahannya itu sendiri, sehingga dengan norma hukum yang baru Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023, Apabila sudah menjadi keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian dan mengakibatkan timbulnya sengketa Kepegawaian maka harus terlebih dahulu diajukan ke BPASN setelah itu tidak puas maka dapat digugat ke Peradilan Tata Usaha Negara.<sup>11</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan pada Pasal 64 ayat:

- (1) Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administrasi.
- (2) Upaya administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas keberatan dan banding administrasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan Pasal 64 disebutkan cukup jelas.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif. Pasal 2 ayat:

- (1) Pengadilan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa administrasi pemerintahan setelah menempuh upaya administratif.
- (2) Pengadilan memeriksa, memutus dan menyelesaikan gugatan sengketa administrasi pemerintahan menurut ketentuan hukum acara yang berlaku di pengadilan, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>11</sup> *Ibid.* hlm. 210.

<sup>12</sup> Ade Kosasih. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Akibat Penjatuhan Hukuman Disiplin. Mizani:

Penyelesaian Sengketa di Pengadilan diatur dalam Pasal 3 ayat:

Pengadilan dalam memeriksa, memutus dan menyelesaikan gugatan sengketa administrasi pemerintahan menggunakan peraturan dasar yang mengatur upaya administratif tersebut.

Dalam hal peraturan dasar penerbitan keputusan dan/atau tindakan tidak mengatur upaya administratif, pengadilan menggunakan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.

Adanya pedoman yang jelas yang dituangkan ke dalam peraturan perundang-undangan, ternyata tidak menjamin PNS berkerja secara profesional dan akuntabel. Bahkan sering dijumpai pelayanan prima yang menjadi slogan di setiap lembaga pemerintahan tidak sesuai dengan kenyataan. Pelayanan yang seharusnya dapat dituntaskan untuk jangka waktu tertentu sesuai Standar Pelayanan Minimal (SPM) justru sebaliknya, memakan waktu lebih lama. Salah satu kendala yang sering ditemui adalah tidak adanya PNS yang bertugas di tempat. Akibat lebih lanjut, pelayanan publik (*public service*) menjadi terhambat, sehingga masyarakat dirugikan. Terhadap PNS yang melanggar peraturan disiplin tentunya harus dihukum sesuai dengan peraturan disiplin PNS. Namun terhadap penjatuhan hukuman disiplin tersebut sering kali terjadi sengketa antara PNS dengan organ jabatan yang berwenang menjatuhkan hukuman yang dikenal dengan istilah sengketa kepegawaian. Sengketa kepegawaian terjadi dikarenakan adanya perbedaan pendapat mengenai penerapan hukum yang berujung pada penjatuhan hukuman disiplin.<sup>12</sup>

## PENUTUP

### A. KESIMPULAN

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, mengatur mengenai hak dan kewajiban untuk memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Kewajiban aparatur sipil Negara wajib setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar

Wacana Hukum, Ekonomi dan Keagamaan Volume 4, No. 2, 2017. hlm. 112.

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Penyelesaian sengketa aparatur sipil negara melalui upaya administratif, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Upaya administratif 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. Banding administratif sebagaimana dimaksud diajukan kepada badan pertimbangan ASN.

## B. SARAN

1. Hak dan kewajiban aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Penyelesaian sengketa aparatur sipil negara melalui upaya administratif sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 64 ayat (3) selanjutnya diatur dengan Peraturan Pemerintah, maka secepatnya oleh Presiden mengeluarkan Peraturan Pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Grafiti Press. Jakarta. 2006.
- Bunga Rampai. *Memperkuat Peradaban Hukum dan Ketatanegaraan Indonesia*. Diterbitkan oleh Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Cetakan Pertama, Juli. Jakarta. 2019.
- Dirdjosisworo, Soedjon, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, Cet. Ke-2, 2001

### Jurnal

- E. Rompis dan Abi M. Radjab. *Perbandingan Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Melalui Gugatan Di Peradilan Tata Usaha Negara Dan Upaya Banding Administrasi Di Badan Pertimbangan Kepegawaian (A Comparison On Civil Service Dispute Resolutions: Between Civil Action to State Administrative Court and Administrative Appeal to Civil Service*

- Consideration Board). Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 6, No.1, Juni 2012.
- Enrico Simanjuntak. Perkembangan Kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara Mengadili Sengketa Kepegawaian Aparatur Sipil Negara (The Development of Administrative Court Jurisdiction Regarding Civil Servant Dispute). Jurnal Hukum Peratun Vol. 4 No. 1 Februari 2021.
- Lalu Ihsan. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Dari Aspek Hukum Kepegawaian Dan Sistem Peradilan Administrasi (The Employment Dispute Settlement According to Law Number 43 Of 1999 Analyzed from The Employment and Administrative Yudicial System). Jurnal IuS | Vol II | Nomor 5 | Agustus 2014 | Kajian Hukum dan Keadilan IUS 367-384.
- Latief Syafrizal dan Anna Erliyana Chandra. Penerapan Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Melalui Upaya Administrasi: Perbandingan Indonesia, Australia Dan Belanda. JJR 22(2) December 2020, 215-228. ISSN (Print) 1907-6479 | ISSN (Online).
- Kosasih Ade. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Akibat Penjatuhan Hukuman Disiplin. Mizani: Wacana Hukum, Ekonomi dan Keagamaan Volume 4, No. 2, 2017.
- Marbun Robinsar. Transformasi Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian. Jurnal Yuridis Vol. 4 No. 2, Desember 2017: 205-217.
- Mardan Tanachi Nur, Jemmy Jefry Pietersz dan Yohanes Pattinasarany. Keabsahan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi PNS yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi. Tatohi Jurnal Ilmu Hukum Vol 1, No 2 (2021): 145-153.
- Muzayanah. Pemahaman Terhadap Tanggungjawab, Hak Dan Kewajiban Pegawai Terhadap U.U. No 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 6 No 1, Februari 2020. ISSN: 2356-4164 (Cetak). ISSN: 2407-4276 (Online).
- Ridwan. Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Instansi Pemerintah Suatu Tinjauan Teoretik (Legal Position of Temporary Workers In Governmental Agency A theoretical Overview). Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No.2, November 2013.
- Hartini. Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat. Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 11 No. 2 Mei 2011.
- StaAdrie Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian. Yustitia. Vol. 13 No. 1. (2019).

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.  
Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administrasi Aparatur Sipil Negara