

PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN AKIBAT TERKENA

SANKSI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL

oleh

I Made Adi Sucipta Yadnya

Cok Istri Anom Pemayun

I Ketut Suardita

Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

Public Servants have a very important role as a servant to hold the elements of the state apparatus of government and development in order to achieve the purpose of the state. The existence of a decision or lack of reasonable policy or self harm Servants, certainly psychologically able to influence, disrupt, and prevent concentration in carrying out his duties as a Public Servant. Employment disputes as far as possible within the scope of the work unit in issuing disciplinary decisions of moderate and severe levels in the form of dismissal with respect not his own request and not with respect as Civil Servants (hereinafter abbreviated PNS) by the head coach or official personnel both at central and local levels. Dispute among Civil Servants in the presence of a decision or lack of reasonable policies or adverse Servant can inhibit concentration in duties as officers of the State. The formulation of the problem posed is whether the cause of employment disputes and legal actions that can be taken how civil servants due to the imposition of sanctions against him.

Keywords: *Disputes, Sanctions, Civil servants and The Administrative Court*

I. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri mempunyai peranan yang amat penting karena Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan negara kita seperti yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh Tumpah Darah Indonesia. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materiil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung

pada pesempurnaan Aparatur Negerayang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri bagian dariaparatur negara.¹

Kelemahan dan hambatan itu dapat berasal dari Pegawai negeri itu sendiri atau faktor-faktordari luar, seperti tindakan atasan yang tidak wajar ataupun benturan antarakepentingan sekelompok masyarakat dengan kepentingan pribadi seseorang, akibatnyamenimbulkan perselisihan. Dalam terjadinya sengketa kepegawaian sedapat mungkindilakukan dalam lingkup unit kerja di intansi yang mengeluarkan keputusan hukumandisiplin tingkat sedang dan tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak ataspermintaan sendiri dan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil oleh pimpinan atau pejabat pembina kepegawaian baik di tingkat pusatmaupun daerah.²

Dalam Pasal 48 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 yaitu “ Peradilan Tata UsahaNegara adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilanterhadap Sengketa Tata Usaha Negara”. Pengertian tentang sengketa Tata Usaha Negara diatur dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Sengketa TataUsaha Negara yang menyatakan :³

“Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usahanegara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usahanegara,baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat di keluarkan keputusan tatausaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundangundanganyang berlaku”.

Sedangkan yang dimaksud Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapantertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakanhukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku,yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagiseseorang atau badan hukum perdata.

Sebagai realisasi dari kaidah hukum yang mengatur tentang Peraturan disiplin, makaditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin

¹M Nata Saputra, 1988 *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali, Jakarta, Hal. 98

²Ibid

³Rochmat Soemitro, 1993 *Peradilan Tata Usaha Negara*, PT. Refika Ditama. Bandung, hal 6.

Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode

Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum secara Normatif yang berangkat dari adanya persoalan-persoalan dalam bidang kepegawaian khususnya mengenai upaya-upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian akibat terkena sanksi bagi pegawai negeri sipil berdasarkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dengan Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2.2 Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang menjadi penyebab sengketa kepegawaian bagi pegawai negeri sipil dapat dikemukakan sebagai berikut: Kesalahan penulisan identitas PNS, Masalah penggajian yang tidak sesuai dengan system penggajian, Masalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang keliru oleh Pejabat penilai, Masalah penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan atasan, yang tidak sesuai dengan berat ringannya pelanggaran disiplin yang diperbuat, Masalah cuti, Masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda-tunda, Masalah pensiun.

Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri sipil akibat penjatuhan sanksi disiplin terhadap dirinya sebagai berikut :

- a. Keberatan
- b. Banding
- c. Gugatan

2.3 Pembahasan

Masalah Sengketa Kepegawaian di atur dalam : Pasal 35 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang menyatakan penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha

Negara, Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sengketa Kepegawaian merupakan salah satu bagian dari sengketa Tata Usaha Negara (TUN) dan keputusan/penetapan di bidang kepegawaian merupakan objek dari Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN).

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, merumuskan pengertian Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau Badan Hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan TUN. Keputusan Tata Usaha Negara merupakan penetapan tertulis yang dilakukan oleh Negara atau pejabat yang berwenang, berisi tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan bersifat konkrit, individual dan final.

Adapun yang menjadi penyebab sengketa kepegawaian bagi pegawai negeri sipil dapat dikemukakan sebagai berikut:⁴

1. kesalahan penulisan identitas PNS seperti nama, tanggal lahir, NIP, pangkat atau jabatan, kesalahan dalam keputusan kenaikan pangkat, kesalahan dalam keputusan pengangkatan dalam jabatan struktural dan fungsional, ketidakpuasan PNS dalam keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
2. Masalah penggajian yang tidak sesuai dengan system penggajian atau tidak berdasarkan pada beban tugas yang dipikulnya, yang merupakan tanggung jawabnya maupun sistem penggajian yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.
3. Masalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang keliru oleh Pejabat penilai dalam hal ini atau langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
4. Masalah penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan atasan, yang tidak sesuai dengan berat ringannya pelanggaran disiplin yang diperbuat.

⁴Hadjon, Philipus. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, Hal. 27

5. Masalah cuti yang disebabkan adanya permintaan cuti dari Pegawai Negeri Sipil yang merupakan haknya sebagai Pegawai Negeri Sipil yang tidak diloloskan oleh atasan karena semata-mata alasan demi kepentingan dinas yang mendesak.
6. Masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda-tunda hanya semata-mata alasan prestasi kerja ataupun disiplin yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih kurang
7. Masalah pensiun, terjadi akibat seretnya pembayaran uang pensiun atas jasa-jasa dari pengabdian yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan ataupun adanya anggapan dari atasan bahwa ahli waris dari penerima pensiun tidak mestiditerimanya.

Penjelasan Pasal 48 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 mengungkapkan bahwa yang dimaksudkan dengan upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu keputusan Tata Usaha Negara, yang dilaksanakan di lingkungan pemerintah sendiri. Upaya Administratif itu terdiri dari:⁵

- a. Keberatan, yakni jika penyelesaiannya harus dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan itu.
- b. Banding, yakni apabila penyelesaiannya dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan.

Adapun yang menjadi syarat untuk mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah : Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan berpangkat Pembina Gol. Ruang IV/a kebawah. Pegawai Negeri Sipil tersebut dijatuhi hukuman disiplin yang berupa pemberhentian dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Untuk itu akan diungkapkan pola kerja dan cara penyelesaian sengketa kepegawaian, yang berkaitan dengan Badan Pertimbangan Kepegawaian. Perlu ditetapkan hal tersebut karena dalam kenyataannya cara penyelesaian sengketa kepegawaian oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian

⁵Tedy Sudrajat, 2008 *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta. Hal 129

kurang mendukung perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil, antara lain terlihat dalam hal sebagai berikut :

1. Putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian didasarkan juga pada kebijaksanaan, sehingga masih diwarnai oleh unsur subyektifitas.
2. Pemeriksaan dalam sidang hanya dilakukan terhadap berkas perkara, tidak terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan pejabat yang berwenang sebagai para pihak dalam sengketa tersebut. Di lain pihak berkas perkara sering tidak lengkap dikirim oleh instansi yang bersangkutan.

Upaya terakhir yang bisa dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap keputusan Penjatuhan hukuman disiplin adalah mengajukan gugatan melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Didalam UU. 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dinyatakan dalam Pasal 48 sebagai berikut:⁶

1. Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau Badan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administrative sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administrasi yang tersedia.
2. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

III. KESIMPULAN

1. Sengketa kepegawaian dapat terjadi jika sanksi disiplin yang telah dijatuhkan oleh atasan yang berwenang yang menjatuhkan sanksi tersebut tidak dapat diterima oleh pegawai yang bersangkutan. Tidak diterimanya suatu sanksi tersebut, karena tidak adanya kesesuaian penjatuhan sanksi dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya. Adapun penyebab terjadinya sengketa kepegawaian antara Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dengan Pegawai Negeri Sipil seperti : Masalah pengajian pegawai, masalah daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh pejabat penilai, masalah penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan oleh atasan, masalah cuti,

⁶R. Wiyono, 2009 *Peradilan Tata Usaha Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 109

masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda-tunda, dan masalah pensiun sehingga mengakibatkan timbulnya sengketa kepegawaian. Penyelesaian sengketa kepegawaian sebagai akibat penjatuhan sanksi disiplin Badan Tata Usaha Negara dilakukan melalui beberapa upaya antara lain:

- a. Mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi
- b. Mengajukan banding kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) yang dikenal dengan upaya administratif.
- c. Mengajukan gugatan ke pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) sebagai upaya terakhir yang dilakukan PNS terhadap penjatuhan sanksi disiplin, setelah semua upaya administrasi yang tersedia telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Hadjon, Philipus. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta,

M Nata Saputra, 1988 *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali, Jakarta

R. Wiyono, 2009 *Peradilan Tata Usaha Negara*, Sinar Grafika, Jakarta,

Rochmat Soemitro, 1993 *Peradilan Tata Usaha Negara*, PT. Refika Ditama. Bandung

Tedy Sudrajat, 2008 *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta.