

**PROSEDUR UPAYA BANDING ADMINISTRATIF
OLEH APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN
PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN DENGAN
PERADILAN TATA USAHA NEGARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapat Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

ANDRE PRAYOGA

NPM.1606200050



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin tanggal 27 Juli 2020, Jam 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : ANDRE PRAYOGA
NPM : 1606200050
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PROSEDUR UPAYA BANDING ADMINISTRATIF OLEH APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN DENGAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM ACARA.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. IDA HANIEAH, S.H., M.H
NIP: 0003036001

Sekretaris

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. MUHAMMAD NASIR SITOMPULS.H., M.H.
2. MUKHLIS S.H., M.H.
3. Dr. H. SURYA PERDANA. S. H., M. Hum

- 1.
 - 2.
 - 3.
-



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : ANDRE PRAYOGA
NPM : 1606200050
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PROSEDUR UPAYA BANDING ADMINISTRATIF OLEH APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN DENGAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA
PENDAFTARAN : Tanggal 24 Juli 2020

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIP: 0003036001

Pembimbing

Dr. H. SURYA PERDANA, S. H., M. Hum
NIDN: 0011066204

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ANDRE PRAYOGA
NPM : 1606200050
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PROSEDUR UPAYA BANDING ADMINISTRATIF OLEH APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN DENGAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi**

Medan, 02 Juli 2020

Pembimbing

Dr. H. SURYA PERDANA, S. H., M. Hum

NIDN: 0011066204

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andre Prayoga
NPM : 1606200050
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Acara
Judul Skripsi : **Prosedur Upaya Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020

Saya yang menyatakan



ANDRE PRAYOGA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jawab surat ini, agar disebutkan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : ANDRE PRAYOGA
NPM : 1606200050
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ Hukum Acara
JUDUL SKRIPSI : Prosedur Upaya Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara.

Pembimbing : Dr. H. Surya Perdana S.H., M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
05/05-2020	Penyerahan Skripsi	
12/05-2020	Perbaikan Penulisan	
07/06-2020	Perbaikan Tinjauan Pustaka	
08/06-2020	Sesuaiakan Pembahasan Dgn Masalah	
15/06-2020	Perbaikan Pada BAB III	
22/06-2020	Lengkapi Aturan Yang Dipakai di BAB III	
29/06-2020	Kesimpulan dan Saran Di persingkat	
30/06-2020	Sempurnakan Penulisan	
02/07-2020	Ace - mlu di uji	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. IDA HANIFAH, SH., MH)

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. H. Surya Perdana S.H., M.Hum)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat dan salam kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya, semoga kita tergolong ummatnya yang mendapat syafa'atnya dihari kemudian. Amiin ya robbal 'alamin.

Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu disusun skripsi yang berjudul **Prosedur Upaya Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H dan Dr. H. Surya Perdana S.H., M.Hum. selaku Pembimbing saya.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Lailatus Sururiyah. S.H., M.A, yang telah memberikan sumbangsih pikirannya dalam penulisan skripsi ini, dan pada Bapak Mhd. Teguh Syuhada Lubis S.H., MH. selaku kepala bagian hukum acara saya yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Termikasih terkhusus kepada dosen Pendamping Akademik saya Bapak Zainuddin, S.H., M.H yang telah memberikan banyak nasehat dan arahan setiap awal semester selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, tanpa nasehat dan arahan dari seorang penasehat akademik, maka tiada terstruktur perencanaan studi selama menempuh pendidikan strata 1.

Ucapan terimakasih juga ditujukan kepada guru-guru beserta pegawai staf tata usaha di Sekolah Dasar Negeri 015904 Tasik Malaya, Sekolah Mengah Pertama Negeri 2 Air Joman, Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Air Joman, yang mana mereka semua adalah orang yang berjasa dalam memberikan saya ilmu pengetahuan.

Terimakasih kepada ayahanda tercinta yang bernama Muhammad Ilyas Sirait dan ibunda tercinta yang bernama Supriatik, yang telah mengasuh dan mendidik saya dengan curahan kasih sayang yang tak terhingga. Bekerja keras membanting tulang, bercucur keringat berterikkan matahari untuk memberikan dukungan secara moril dan materil dalam pendidikan saya. Saya ingin

persembahkan kepada orang tua saya bahwasanya kesuksesan saya hari ini dan akan datang adalah kesuksesan mereka juga. Tidakkan sanggup saya membalas jasa mereka, tapi saya berharap mereka selalu mendo'akan saya agar menjadi anak yang berbakti kepada orang tua, agama, bangsa dan negara. Terima kasih juga saya ucapkan kepada abang kandung saya Rangga Prayudi Sirait A.Md.Kom, Agung Kurnia Ramadan sirait, kedua adik perempuan, kedua adik kembar lelaki, dan Harnitia Nismi serta seluruh saudara saya yang telah memberikan bantuan materil dan moril sehingga skripsi ini dapat selesai.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu dalam kesempatan ini diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada abangda Wahyu Fadhil Ramadhan SH, abangda Yoghi Mahendi Putra Utama Siregar SH. abangda mazwar muzahidy, abangda Roni setiawan, abangda Fadly Manurung S.E., teman-teman kos serta bapak muradi, ibnu hajar, Topik, wahyu, soeb, tuah, affan, kudri, dewi, nisa, suriani, tiwi, indra, zuhri, wawan, wina, ayu, citra, amel, dijah, annisa, feбри, ridwan, fariz, syahropi, rico, kahfi, nirwan, aswandi, Gayo, ega, sofa, sila, dani, zai, rama, jimmy, Suprianda, Kades dan jajarannya juga warga desa binjai bakung dan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara kelas A-1 Pagi ilmu Hukum dan kelas H1-Pagi Hukum Acara Stambuk 2016, terimakasih kepada kalian atas semua kebaikannya semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membengun untuk kesempurnaanya. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT, dan selalu dalam lindunganNya, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 3 Juli 2020

Hormat Saya

Penulis

Andre Prayoga

1606200050

ABSTRAK

PROSEDUR UPAYA BANDING ADMINISTRATIF OLEH APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN DENGAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA

ANDRE PRAYOGA

1606200050

Sengketa kepegawaian aparatur sipil negara diselesaikan melalui upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif, banding administratif diajukan kepada badan pertimbangan aparatur sipil negara, namun implemmentasi dari peraturan tersebut sampai sekarang belum terealisasi. dan menurut peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2011 tentang badan pertimbangan kepegawaian, merupakan lembaga yang berwenang menerima banding administratif dari aparatur sipil negara, dan peradilan tata usaha negara berwenang untuk menyelesaikan sengketa kepegawaian berupa banding administratif karena hal ini, membuat penulis tertarik menelitinya, guna untuk mengetahui bagaimana pengajuan banding administratif di badan pertimbangan kepegawaian dan peradilan tata usaha negara, dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam pengajuan banding administratif.

Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, sifat penelitian deskriptif yang menggunakan sumber data sekunder yaitu terdiri dari bahan hukum primer, sekunder tersier serta pengumpulan data melalui studi kepustakaan yang dituangkan dalam bentuk analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa banding administratif diajukan secara tertulis oleh aparatur sipil negara kepada badan pertimbangan kepegawaian sebelum 14 (empat belas) hari setelah surat keputusan hukuman disiplin berat diterima disertai dengan alasan dan bukti-bukti. apabila aparatur sipil negara tidak puas atas putusan badan pertimbangan kepegawaian, aparatur sipil negara dapat mengajukan banding administratif berupa gugatan ke Pengadilan tinggi tata usaha negara Jakarta dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari setelah putusan badan pertimbangan kepegawaian diterima. didaftarkan kepada kepaniteraan setelah lolos proses *dismissal* maka akan diperiksa dalam peradilan dan akan dikeluarkan keputusan atas sengketa kepegawaian tersebut. mulai dari tenggang waktu, kurangnya wawasan dan pemahaman atas banding administratif, prosedur gugatan ke pengadilan tinggi tata usaha negara yang daerah hukumnya badan pertimbangan kepegawaian sehingga menghabiskan baik materil maupun immaterial merupakan faktor penghambat dalam pengajuan banding administratif.

Kata Kunci: Banding Administratif, Badan Pertimbangan Kepegawaian, Peradilan Tata Usaha Negara

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian.....	
Berita Acara Ujian.....	
Persetujuan Bimbingan.....	
Pernyataan Keaslian.....	
Kata Pengantar.....	i
Abstrak.....	v
Daftar Isi.....	vi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	8
2. Faedah Penelitian	9
B. Tujuan Penelitian.....	10
C. Defenisi Operasional.....	11
D. Keaslian Penelitian	12
E. Metode Penelitian	13
1. Jenis Penelitian.....	14
2. Sifat Penelitian	15
3. Sumber Data.....	15
4. Alat Pengumpul Data	17
5. Analisis Data.....	17

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Banding Administratif	19
B. Badan Pertimbangan kepegawaian	22
C. Peradilan Tata Usaha Negara	26

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Pengajuan Banding Administratif Di Badan Pertimbangan Kepegawaian	33
B. Prosedur Pengajuan Banding Administratif Di Peradilan Tata Usaha Negara	54
C. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pengajuan Banding Administratif	70

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan yang baik yang menyangkut urusan eksternal (pelayanan umum) maupun yang berkaitan dengan urusan internal (seperti urusan kepegawaian), suatu instansi pemerintah (badan/pejabat tata usaha negara) tidak dapat dilepaskan dari tugas pembuatan keputusan tata usaha negara dengan semakin kompleksnya urusan pemerintahan serta semakin meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat tidak tertutup kemungkinan terjadinya benturan kepentingan antara badan/pejabat tata usaha negara dengan orang atau badan hukum perdata yang merasa dirugikan akibat keputusan tata usaha negara sehingga menimbulkan suatu sengketa tata usaha negara.

Aparatur sipil negara (Undang-undang ASN) ditahun 2014 setelah proses yang cukup berliku setelah pembahasannya oleh beberapa tokoh seperti prof. sofian effendi dan priyono tjiptoherijanto ditahun 2011 akhirnya disahkan menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.¹ Dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pasal 1 ayat (1) menjelaskan 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”.

¹Bambang Rudito, Dkk. 2016. *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Kencana, halaman 13.

kemudian didalam pasal 1 ayat (2) diterangkan bahwa

“pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, 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.²

Pemerintah yang bersih tercipta dari penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara atau Pegawai Negeri Sipil, tugas yang dilaksanakan mengenai pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik adalah sebuah keniscayaan apabila banyak diberikan ketentuan serta aturan agar dapat berjalan

²Robinsa Marbun. “Transformasi Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian”. Dalam Jurnal Yuridis Vol. 4 No. 2 Desember 2017, halaman 205-206.

dengan baik dan benar. Contoh problematika yang terjadi pada umumnya seperti pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran ditempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidak profesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat pegawai negeri sipil sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia.³

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.⁴ berkaitan dengan adanya dua prosedur untuk menyelesaikan sengketa kepegawaian ini, tidak semua pegawai negeri sipil yang mendapatkan hukuman mengerti akan hal tersebut.

Dengan adanya prosedur penyelesaian sengketa pengetahuan dan pemahaman yang benar tentang prosedur penyelesaian sengketa kepegawaian berdampak besar bagi pegawai negeri sipil. karena bisa kehilangan hak membela kepentingannya karena dalam pengajuan gugatan kepada suatu pengadilan memiliki masa daluarsa. dalam pasal 5 dituangkan bahwa kode etik dan kode perilaku sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 3 huruf b bertujuan untuk

³*Ibid.*

⁴*Ibid*, halaman 207.

menjaga martabat dan kehormatan Aparatur Sipil Negara. kode etik dan dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi perilaku agar pegawai

Aparatur Sipil Negara :

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil. didalam pasal 86 angka (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan :

“PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin”.

Hukuman disiplin berat yang diterima pegawai negeri sipil akibat melakukan pelanggaran disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan juga diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Aparatur

sipil negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana yang dituang dalam pasal 87 angka (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mana pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil didalam Pasal 10 ayat (9) huruf d hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil bagi pegawai negeri sipil.

Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih. Lalu upaya apakah yang dapat dilakukan oleh aparatur sipil negara apabila menerima hukuman disiplin berat, tentu akan terjadi sengketa apabila keputusan tata usaha negara itu dikeluarkan oleh pejabat tata usaha negara karena akan memberikat akibat hukum bagi penerima keputusan Tata Usaha Negara, yang dimaksud dengan 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 yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Didalam undang-undang aparatur sipil negara dikenal dengan sengketa pegawai Aparatur Sipil Negara, berdasarkan amanah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa sengketa

pegawai aparatur sipil negara diselesaikan melalui upaya administratif, upaya administratif itu terdiri dari keberatan dan banding administratif, keberatan diajukan tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum sedangkan banding administratif diajukan kepada badan pertimbangan kepegawaian.

Mengenai upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif diatur dengan peraturan pemerintah. maka dari itu tetap berlaku ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). Sesuai apa yang dituangkan dalam ketentuan penutup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, karena tidak adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang banding administratif di badan pertimbangan aparatur sipil negara, selama peraturan pemerintah tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang aparatur sipil negara maka badan pertimbangan kepegawaianlah yang berwenang untuk menerima banding administratif.

Banding administratif dapat diajukan juga kepada peradilan tata usaha negara, karena keputusan tata usaha negara tersebut menimbulkan sengketa yang disebut dengan sengketa tata usaha negara sehingga dapat dilakukan upaya administratif yang bentuknya banding administratif di Peradilan Tata Usaha Negara. Keputusan tata usaha negara yang dapat digugat di Peradilan Tata Usaha Negara haruslah memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam undang-undang. sebagai mana yang tertuang didalam pasal 48 Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 9 tahun 2004 Tentang Perubahan Pertama Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang disebutkan sebagai berikut :

1. Dalam hal suatu badan/atau pejabat tata usaha negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa tata usaha negara tertentu, maka sengketa tata usaha negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia
2. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagaimana yang dimaksud ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah dipergunakan.

Berdasarkan penjelasan diatas upaya administrasi terbagi dua yaitu keberatan dan banding administratif, yang mana banding administratiflah yang dapat diajukan aparatur sipil negara kepada peradilan tata usaha negara. ada 2 (dua) prosedur yang dapat ditempuh oleh aparatur sipil negara apabila terkena hukuman disiplin berat yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yaitu di badan pertimbangan kepegawaian dan peradilan tata usaha negara maka dari itu, tentu merupakan suatu yang sangat menarik untuk diteliti bagaimana prosedur beracara penyelesaian sengketa di keduanya. Penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **Prosedur Upaya Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara.**

1. Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan perbedaan antara *das sein* dan *das sollen*. masalah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. pertanyaan dalam rumusan masalah harus

bersifat problematis yang untuk menjawabnya memerlukan analisis berdasarkan hasil penelitian.⁵berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini. Adapun masalah yang dirumuskan pada penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana prosedur pengajuan banding administratif di badan pertimbangan kepegawaian?
- b. Bagaimana prosedur pengajuan banding administratif di Peradilan Tata Usaha Negara
- c. Bagaimana faktor-faktor penghambat dalam pengajuan banding administratif?

2. Faedah Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan harus berfaedah baik secara teoritis maupun praktis. faedah dari segi teoritisnya adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada khususnya. dari segi praktisnya penelitian tersebut berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan pembangunan.⁶adapun Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis, yaitu untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan dibidang hukum acara agar mengetahui lebih lanjut mengenai hukum acara apa yang digunakan dalam badan

⁵Ida Hanifah, Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima. halaman 15.

⁶*Ibid.*, halaman 16.

pertimbangan kepegawaian dan Peradilan tata usaha negara (PTUN)

- b. Secara Praktis, yaitu sebagai sumbangsih pemikiran bagi pemerintah dalam pembentukan regulasi tentang badan pertimbangan aparatur sipil negara agar segera disahkan dengan begitu apa yang telah dituangkan dalam uu no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dalam hal sengketa dapat diselesaikan di badan pertimbangan ASN.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai dalam melaksanakan penelitian tersebut. tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitian harus 3 (tiga). ketiga hal tersebut menjadi pokok permasalahan yang intisarinnya harus terlihat pada kesimpulan, jadi, rumusan masalah, tujuan dan kesimpulan haruslah sinkron.⁷ adapun beberapa tujuan dari penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur beracara yang digunakan badan pertimbangan kepegawian dalam menyelesaikan sengketa yang diajukan aparatur sipil negara
2. Untuk mengetahui bagaimana prosedur beracara yang digunakan peradilan tata usaha negara (PTUN) dalam menyelesaikan sengketa yang diajukan aparatur sipil negara

⁷*Ibid.*

3. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pengajuan banding administrative

C. Definisi operasional

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, prosedur adalah tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, metode langkah demi langkah secara pasti dalam memecahkan suatu masalah .
2. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 24 tahun 2011 tentang badan pertimbangan kepegawaian, 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, kepada badan pertimbangan kepegawaian.
3. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. Menurut Pasal 1 ayat (3). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh

pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

5. Berdasarkan pasal 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, peradilan tata usaha negara adalah salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan terhadap sengketa tata usaha negara.

D. Keaslian Penelitian

Persoalan mengenai prosedur banding administratif yang dilakukan oleh aparatur sipil negara dimana ada 2 (dua) prosedur dalam hal penyelesaian banding administratif tersebut yakni di badan pertimbangan kepegawaian dengan peradilan tata usaha negara. Oleh karenanya, penulis meyakini bahwasanya telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang banding administratif sebagai tajuk dalam penelitian. Namun berdasarkan bahan keputusan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dilingkungan Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, peneliti tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Prosedur Upaya Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara”**.

Dari beberapa penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Ichtiar Prambudi fakultas hukum universitas sebelas maret surakarta, surakarta 2011 yang berjudul “ fungsi dan tugas badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK) sebagai upaya administrasi” skripsi ini merupakan penelitian yang hanya meneliti tentang fungsi dan tugas dari Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) dalam menjalankan tugasnya yaitu menerima dan menyelesaikan banding administrasi.
2. Skripsi Priyan Afandi fakultas hukum universitas lampung, bandar lampung 2017 yang berjudul “ kewenangan peradilan tata usaha negara dalam sengketa pemilihan kepala daerah yang bersifat administratif” skripsi ini merupakan penelitian yang mengkaji upaya administratif di peradilan tata usaha negara dalam hal sengketa pemilihan kepala daerah.

Secara substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat kedalam bentuk skripsi ini mengarah kepada prosedur dalam upaya banding administratif yang dilakukan oleh aparatur sipil negara di badan pertimbangan kepegawaian dengan peradilan tata usaha negara.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan

konsisten.⁸ suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang objek yang diteliti berdasarkan serangkaian langkah yang diakui komunitas ilmuan sejawat dalam bidang keahlian (intersubjektif), dengan demikian penemuan terhadap hasil penelitian ilmiah tersebut diakui sifat keilmiahannya (*wetenschapelijkheid*), dapat ditelusurikembali oleh sejawat yang berminat merupakan hal yang baru (*nicuw moet zijn*).⁹ Adapun untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Istilah “penelitian hukum“ terdiri dari dua kata, yakni “penelitian” dan “hukum”. asal kata “penelitian” adalah “teliti” yang berarti suatu tindakan yang penuh kehati-hatian dan kecermatan. sementara “hukum” diartikan sangat beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing aliran filsafat hukum. penelitian hukum atau “*legal research*” berarti penemuan kembali secara teliti dan cermat bahan hukum atau data hukum untuk memecahkan permasalahan hukum.¹⁰ pada dasarnya jenis penelitian hukum dapat dibedakan menggunakan 2 (dua) pendekatan, yang terdiri atas : penelitian hukum normatif (yuridis normatif), dan penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris). penelitian hukum normatif disebut juga penelitian doktrinal, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*), dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-

⁸Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika. halaman 17.

⁹Jonaedi Effendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta : Prenadamedia Group. halaman 3.

¹⁰ I Made Pasek Dianta. 2017. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana. halaman 1.

undangan tertentu atau hukum tertulis. sedangkan penelitian yuridis empiris bertujuan menganalisis permasalahan dilakukan dengan memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh dilapangan.¹¹

Penelitian ini menggunakan jenis dan pendekatan penelitian hukum normatif (yuridis normatif)

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹²

3. Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka, yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.¹³ maka dalam penelitian kali sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari :

¹¹Ida Hanifah ,Dkk.*Op. Cit*,halaman 19.

¹²*Ibid.*,halaman 20.

¹³Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji.Cetakan Kelima Belas.2013.*Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers. halaman 12.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat bahan hukum primer yang digunakan yaitu pertama, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. kedua, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1986 Tentang sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 tahun 2009 tentang peradilan tata usaha negara. ketiga, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang badan pertimbangan kepegawaian. keempat, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. kelima Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- b. Bahan hukum sekunder, yang merupakan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.¹⁴

4. Alat Pengumpulan Data

¹⁴*Ibid.*, halaman 13.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Offline*; yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik didalam maupun diluar kampus universitas muhamadiyah sumatera utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud
- b. *Online*; yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.¹⁵

5. Analisis Data

Dalam suatu penelitian, analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan masalah penelitian. jenis analisis data terdiri atas analisis kualitatif dan kuantitatif. analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum biasanya dilakukan dengan analisis kualitatif sesuai tipe dan tujuan penelitian.¹⁶

Pengolahan data yang didapatkan dari studi dokumen dengan penelusuran kepustakaan (*library research*), maka hasil penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

¹⁵Ida Hanifah, dkk. *Op. Cit.*, halaman 21.

¹⁶*Ibid*, halaman 21-22.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Banding Administratif

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.¹⁷ Maka dari itu jika melihat perkembangannya bahwa sampai sekarang ini belum adanya badan pertimbangan kepegawaian sebagaimana yang dimaksud dalam

¹⁷Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

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 menerimasurat 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).¹⁸ Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian pasal 1 ayat (6) yang dimaksud dengan banding administratif adalah:

¹⁸Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

“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 yang 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 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.

Secara umum peraturan hukum yang baik adalah peraturan hukum yang memenuhi tiga konsep keberlakuan, yaitu :

1. Berlaku secara yuridis, artinya keberlakukannya berdasarkan efektivitas kaidah yang lebih tinggi tingkatannya, dan terbentuk menurut cara yang telah ditetapkan
2. Berlaku secara sosiologis, artinya peraturan hukum tersebut diakui atau diterima masyarakat kepada siapa peraturan hukum itu diberlakukan
3. Berlaku secara filosofis, artinya peraturan hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum (*rechtsidee*) sebagai nilai positif yang tertinggi
4. Berlaku secara *futuristic* (menjangkau masa depan), artinya peraturan hukum tersebut dapat berlaku lama (bukan temporer) sehingga akan diperoleh suatu kekelan hukum.¹⁹

B. Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)

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 *ad hoc* 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, dirjend hukum dan HAM, dan ketua pengurus Korpri. untuk mendukung kelancaran tugas badan pertimbangan kepegawaian tersebut dibentuk sekretariat badan pertimbangan kepegawaian.

¹⁹ Titik Triwulan. 2011. *hukum tata usaha negara dan hukum acara peradilan tata usaha negara indonesia*. jakarta: kencana. halaman 345.

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 di bawah 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.

Adapun susunan organisasi Badan Pertimbangan Kepegawaian terdiri dari:

1. Badan pertimbangan kepegawaian terdiri atas :
 - a. seorang ketua merangkap anggota;
 - b. seorang sekretaris merangkap anggota ; dan
 - c. 5 (lima) orang anggota
2. susunan keanggotaan badan pertimbangan kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. menteri selaku ketua merangkap anggota
 - b. kepala badan kepegawaian negara selaku sekretaris merangkap anggota
 - c. sekretaris kabinet merangkap anggota
 - d. kepala badan intelejen negara selaku anggota
 - e. jaksa agung muda yang membidangi urusan keperdataan dan tata usaha negara, kejaksanaan agung selaku anggota;

- f. direktur jenderal yang membidangi urusan peraturan perundang-undangan, kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang hukum dan hak asasi manusia selaku anggota ; dan
- g. ketua dewan pengurus nasional korps pegawai republik Indonesia selaku anggota.

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.

Apabila dipandang perlu oleh badan pertimbangan kepegawaian dapat meminta bahan atau keterangan tambahan dari pegawai negeri sipil yang mengajukan keberatan, pejabat yang menjatuhkan 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.

C. Peradilan Tata Usaha Negara

Pasal 1 ayat (3) perubahan ketiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut dapat dipahami bahwa negara kesatuan republik Indonesia hukum mempunyai kedaulatan. kedaulatan hukum bermakna setiap orang termasuk penyelenggara negara baik *eksekutif, legislatif, yudikatif* maupun komisi-komisi negara harus tunduk dan taat kepada hukum tanpa ada pengecualian. pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, juga mempunyai makna negara indonesia adalah merupakan negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), tidak semata-mata berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtsstaat*), serta pemerintah berdasarkan konstitusi bukan berdasarkan *absolutism* (kekuasaan tanpa batas).

Menurut FJ. sthal prinsip-prinsip dari suatu negara hukum (*rechtsstaat*) adalah sebagai berikut:

1. pengakuan dan penghargaan terhadap Hak-Hak Asasi Manusia
2. pemisahan/pembagian kekuasaan negara
3. pemerintah berdasarkan undang-undang
4. adanya peradilan administrasi.²⁰

Seiring prinsip-prinsip dari suatu negara hukum (*rechtsstaat*) salah satu prinsip penting negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka bebas dari segala campur tangan pihak *ekstrayudisial* untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran, dan kepastian hukum yang mampu memberikan pengayoman

²⁰ Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 371

kepada setiap warga masyarakat.dengan memperhatikan hukum positif yang berlaku di Indonesia telah diletakkan prinsip-prinsip dasar cita-cita dan suatu negara hukum, seperti:

1. Asal Legalitas, pemerintah dan lembaga-lembaga negara yang lain dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum atau harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. di sini ditekankan diletakkan pada hukum yang dihadapkan sebagai lawan dan tekanan
2. Di hormatinya hak-hak asasi manusia yang tercermin dalam pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
3. pembagian kekuasaan negara dan wewenang pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya dalam lembaga tertinggi dan lembaga-lembaga tinggi negara dan tidak dikonsentrasikan dalam satu tangan melainkan berada dalam berbagai macam tangan aparat-aparat kenegaraan yang selalu menjaga terlaksananya roda pemerintahan ini selalu dalam keadaan keseimbangan dan saling mengawasi.
4. adanya kekuasaan kehakiman yang bebas, yang terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pengadilan Tata Usaha Negara dibentuk untuk menyelesaikan sengketa antara Badan atau Pejabat Tata Usaha negara dengan seseorang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu keputusan Tata Usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian.tidak sedikit pegawai negeri sipil yang

belum mengetahui dari Pengadilan Tata Usaha Negara ini, padahal keberadaan Pengadilan Tata Usaha Negara sangat penting dalam hal mereka menghadapi sengketa kepegawaian (mendapatkan hukuman disiplin dari atasannya). Pengadilan Tata Usaha Negara terdiri dari dua tingkatan yaitu pengadilan tingkat pertama dan pengadilan tingkat banding yang berpuncak pada Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Pengadilan tingkat pertama berwenang mengadili sengketa kepegawaian dalam hal upaya administratif yang tersedia hanya berupa “keberatan”, sedangkan pengadilan tingkat banding menjadi pengadilan tingkat pertama (menerima, memeriksa, dan mengadili gugatan) yang berwenang dalam hal sengketa tersebut melalui upaya administratif.²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1986 tentang sebagai mana diubah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, merupakan implementasi dari ketentuan pasal 10 Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, yang mendudukan adanya peradilan administrasi sebagai salah satu dari kekuasaan kehakiman, dengan nama Peradilan Tata Usaha Negara.

Merupakan peradilan khusus, yang dimaksudkan khusus adalah untuk menyelesaikan sengketa-sengketa yang timbul sebagai akibat dari adanya tindakan-tindakan pemerintah yang dianggap melanggar hak-hak warga

²¹ Lalu Ihsan. “Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Dari Aspek Hukum Kepegawaian Dan Sistem Peradilan Administrasi”. Dalam Jurnal Ius Vol II No. 5 Agustus 2014. halaman 370

negaranya.²² menurut penulis dapat dikatakan bahwa dengan adanya peradilan tata usaha negara (PTUN) maka masyarakat akan dapat menggugat setiap pejabat pemerintahan yang dianggapnya telah merugikan masyarakat dengan menyalahgunakan kekuasaan yang dimilikinya dan bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan. gugatan ini jelas merupakan suatu bentuk kontrol sosial untuk menciptakan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Kekuasaan absolut dari pengadilan di lingkungan peradilan tata usaha negara terdapat dalam pasal 47 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1986 tentang sebagai mana diubah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menentukan bahwa pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara. Dari ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan sengketa tata usaha negara terdiri dari beberapa unsur sebagai berikut :

1. Sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara
2. Sengketa tersebut antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara
3. Sengketa yang dimaksudkan sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara.

Arti khusus sesuai dengan fungsi Peradilan Tata Usaha Negara yaitu menilai perbedaan pendapat mengenai penerapan hukum. dengan demikian yang dimaksud dengan sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara adalah perbedaan pendapat mengenai penerapan hukum dalam bidang tata usaha negara. dalam praktik, tata usaha negara tidak hanya melaksanakan fungsi untuk

²² Eko Sugitario. 2019. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara: Dilengkapi Dengan Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara (Dalam Kesatuan)*. Jakarta: Firstbox Media. halaman 1.

menyeleggarakan kegiatan yang bersifat pelaksanaan peraturan perundang-undangan,tetapi juga melaksanakan fungsi untuk menyelesaikan urusan pemerintahan yang penting dan mendesak.sengketa tata usaha negara selalu sebagai akibat dari dikeluarkannya keputusan tata usaha negara.

Antara sengketa tata usaha negara dengan dikeluarkannya keputusan tata usaha negara selalu harus ada hubungan sebab akibat,tanpa dikeluarkannya keputusan tata usaha negara,tidak mungkin sampai terjadi adanya sengketa tata usaha negara.yang menjadi pertanyaan adalah apa yang dimaksud dengan sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³ adapun tujuan pembentukan Peradilan Tata Usaha Negara yang tersirat dalam penjelasan umum angka kesatu undang-undang nomor 5 tahun 1986, adalah guna memberikan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat yang didasarkan kepada kepentingan bersama dari individu yang hidup dalam masyarakat tersebut.

Dengan demikian, fungsi dari Peradilan Tata Usaha Negara sebenarnya merupakan sarana untuk penyelesaian konflik yang timbul antara pemerintah (badan atau Pejabat Tata Usaha Negara) dengan rakyat (orang atau badan hukum perdata) sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara.²⁴ Cukup banyak ayat Al-quran menggambarkan tentang keadilan,salah satunya di dalam surah An-nisa : 135 “ *wahai orang-orang yang beriman,jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap*

²³R Wiyono.2008.*Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*.Jakarta:Sinar Grafika.halaman 6-11.

²⁴ Eko Sugitario. *Op. Cit*, halaman 2.

dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia kaya atau miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan” (Q.S.an-nisa: 135) dari ayat tersebut diatas sekurang-kurangnya dapat ditarik tiga garis hukum yaitu :

1. Menegakkan keadilan adalah kewajiban orang-orang beriman
2. Setiap mukmin apabila menjadi saksi ia diwajibkan menjadi saksi karena Allah dengan sejujur-jujurnya dan adil
3. Manusia dilarang mengikuti hawa nafsu dan manusia dilarang menyelewengkan kebenaran

Yang mana dengan pedoman tersebut diharapkan peradilan tata usaha negara menjadi penegak keadilan bagi aparatur sipil negara dan pejabat tata usaha negara dalam memeriksa dan memutus sengketa tata usaha negara.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Pengajuan Banding Administratif Di Badan Pertimbangan Kepegawaian

Badan adalah sekumpulan orang dan/atau modal yang merupakan kesatuan, baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi perseroan terbatas, perseroan komanditer, perseroan lainnya, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan nama dan dalam bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi lainnya, lembaga dan bentuk badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan usaha tetap.²⁵

Badan Pertimbangan Kepegawaian berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pertimbangan Kepegawaian mempunyai tugas: 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 dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, bagi pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural eselon I dan pejabat lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya oleh presiden; serta memeriksa dan mengambil

²⁵Toman Sony Tambunan. 2016. *Glosarium Istilah Pemerintahan*. Jakarta:Kencana, halaman 33

keputusan atas banding administratif dari pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat 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 melakukan proses pemeriksaan pejabat yang berwenang melakukan serangkaian pemeriksaan berupa *cross check* pelanggaran, mendengar pernyataan langsung dari pegawai negeri sipil yang disangka, mendengar, atau meminta keterangan dari pihak lain agar dapat objektif dalam penjatuhan hukuman. maka dengan begitu tidak ada pihak yang akan dirugikan jika keputusan tata usaha negara dikeluarkan, tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar pegawai negeri sipil tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak mengulangnya dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat aparatur sipil negara dalam hal ini pegawai negeri sipil tersebut dapat diberhentikan dengan surat keputusan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai aparatur sipil negara dalam hal Ini Pegawai Negeri Sipil.²⁶

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

²⁶ Sri Hartini, Dan Tedi Sudrajat. 2018. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 191-192

gubernur selaku wakil pemerintah dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh 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. (sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian).²⁷

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). Adapun hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif, Yaitu:

1. hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh presiden.

²⁷Ibid., halaman 43.

2. hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat Pembina kepegawaian, berupa hukuman disiplin :
 - a. tegoran lisan;
 - b. tegoran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - d. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - e. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - f. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - g. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - h. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - i. pembebasan dari jabatan.
3. hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh gubernur selaku wakil pemerintah berupa jenis hukuman disiplin berat, yaitu
 - a. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - b. pembebasan dari jabatan.
4. hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan RI berupa hukuman disiplin :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;

- d. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - e. pembebasan dari jabatan.
5. hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum berupa jenis hukuman ringan, yaitu : teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.²⁸

adapun hukuman disiplin yang dapat diajukan upaya administratif adalah:

1. hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh:
 - a. pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara kebawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - b. sekretaris daerah/pejabat struktural eselon II Kabupaten/Kota ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - c. pejabat struktural eselon II kebawah di lingkungan instansi vertikal dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa :

²⁸ Abdul Khair, Dkk. "Penyelesaian Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara Melalui Upaya Banding Administratif". *Dalam Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 31 No.3 November 2016. halaman 427-428.

- penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- d. pejabat struktural eselon II kebawah di lingkungan instansi vertikal dan kantor perwakilan provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - e. pejabat struktural eselon II di lingkungan instansi vertikal dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian dan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
2. 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.²⁹

²⁹*Ibid.*,halaman 428-429.

Sejumlah peraturan perundang-undangan mengatur tentang upaya administratif, yang meliputi keberatan dan banding administratif. upaya administratif merupakan instrument penyelesaian sengketa pegawai Aparatur Sipil Negara, yakni sengketa yang diajukan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap keputusan yang dilakukan oleh pejabat Pembina kepegawaian terhadap seorang pegawai, keputusan dimaksud memuat hukuman disiplin. pasal 129 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan:

- (1) sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif.
- (2) keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.
- (3) banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada badan pertimbangan ASN
- (4) ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur dengan peraturan pemerintah.

Maka dari itu menurut penulis peraturan pemerintah yang dimaksud dalam pasal 129 ayat (5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara belum diterbitkan sampai saat ini, oleh karena itu berlaku ketentuan pasal 139 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan:

“pada saat undang-undang ini berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian (lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 nomor 169, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) dinyatakan tetap

berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan undang-undang ini”.

Dalam hal ini masih tetap berlaku Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, yang ditetapkan dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (pasal 136 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara). penyelesaian sengketa kepegawaian, sebelum diajukan ke Peradila Tata Usaha Negara, terlebih dahulu diajukan banding administratif. banding administratif dibidang kepegawaian diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Aparatur Sipil Negara yang dapat mengajukan upaya administrasi adalah Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan atau pejabat Pembina kepegawaian baik di tingkat pusat maupun daerah berupa hukuman disiplin berat, dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, pengajuan keberatan diajukan kepada pejabat yang berwenang menghukum, harus disertai alasan, tanggapan dan data-data lain yang diperlukan serta dalam tenggang waktu yaitu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal menerima surat keputusan hukuman disiplin.

Sengketa adalah pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu objek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain. sengketa kepegawaian adalah salah satu jenis sengketa administrasi negara (Sengketa Tata Usaha Negara) yang bersifat intern, Karena pihak dalam sengketa ini adalah sama-sama berkedudukan sebagai badan/pejabat tata usaha negara. sengketa kepegawaian dapat terjadi akibat dikeluarkannya 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: Surat keputusan pengangkatan pegawai, surat keputusan pemberhentian pegawai baik atas permohonan sendiri maupun bukan atas permohonan sendiri, surat keputusan mutasi, surat keputusan penjatuhan Sanksi Administrasi Kepegawaian, surat keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin pegawai negeri sipil, dan lain-lain.

Dengan kata lain sengketa kepegawaian terjadi apabila tidak diterimanya ketentuan dari suatu surat keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang menghukum untuk Aparatur Negara atau pegawai negeri terkait, karena dirasa ada ketidaksesuaian dengan apa yang dilakukan, sehingga dianggap merugikan Aparatur Sipil Negara tersebut akibat dikeluarkannya surat keputusan hukuman.³⁰ Terkait dengan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian, maka sebelum adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014

³⁰ Nurmalita Ayuningtias Harahap. "Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara".*Dalam Jurnal Yuridis* Vol 3 No. 2 Desember 2016.halaman 9.

Tentang Aparatur Sipil Negara, sengketa kepegawaian diatur dalam pasal 35 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang sebagai mana diubah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyebutkan:

“penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha Negara yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman”.

Kemudian pada pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang sebagai mana diubah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyebutkan:

“sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai negeri sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian”.

Dalam hal penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil, maka diatur dalam pasal 1 angka (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan:

“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) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan:

“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”

pasal 1 angka (8) pasal 1 angka (7) Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan:

“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, kepada badan pertimbangan kepegawaian”.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS, Peraturan Pemerintah Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian ditetapkan melalui Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian. peraturan pemerintah tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian ini diamanatkan pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang memerintahkan pengaturan lebih lanjut mengenai Badan Pertimbangan Kepegawaian melalui Peraturan Pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian tugas Badan Pertimbangan Kepegawaian bertugas memeriksa dan mengambil keputusan atas banding administratif Aparatur Sipil Negara 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.³¹

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). seiring dengan upaya pemerintah untuk menyempurnakan sistem manajemen kepegawaian melalui peraturan perundang-undangan, kemudian lahir Undang-Undang Republik Indonesia 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 Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian begitu juga pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, lahir Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara atau Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara yang bertugas menerima banding administratif yang diajukan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersengketa. berbeda dengan apa yang ada di dalam Peraturan Perundang-Undangan yang

³¹Ibid., halaman 10.

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 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dimana penyelesaian sengketa Aparatur Sipil Negara diatur pada pasal 129 yang menyebutkan:

- 1) sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif
- 2) upaya administratif sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) terdiri dari keberatan dan banding administratif
- 3) keberatan sebagai mana dimaksud ayat (2) diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum
- 4) banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada badan pertimbangan ASN
- 5) ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Sebelum munculnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menggantikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian membuat perubahan dalam hal penyelesaian sengketa kepegawaian.

Salah satu hal yang diubah adalah mengenai pengajuan banding administratif, dimana dalam hal ini pada Undang-Undang yang terdahulu maupun juga Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil pengajuan banding administratif ditujukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara yang bertugas menerima banding administratif yang diajukan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersengketa. namun apabila dilihat dari dalam implementasinya, penyelesaian sengketa kepegawaian kini masih mengacu kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Pergantian istilah dari Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) menjadi Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara adalah karena diubahnya istilah Pegawai Negeri menjadi Aparatur Sipil Negara. dalam pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan:

“Pegawai Negeri terdiri dari terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”.

Kemudian pada pasal 2 ayat (2) menyebutkan:

“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:

“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 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan:

“pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut sebagai 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”.

Jelas terlihat bahwa adanya perubahan perubahan istilah badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK) karena istilah yang digunakan dari undang-undang yang terdahulu adalah pegawai negeri, kemudian pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara istilah Badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK) diganti menjadi badan pertimbangan aparatur sipil negara (BP.ASN), karena dalam undang-undang tersebut peristilahan mengenai pegawai negeri diganti menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara.³²

³²*Ibid.*, halaman 12-13.

Jika melihat Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian ada prosedur yang harus diikuti oleh Aparatur Sipil Negara, pada pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

“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”.³³

Ketentuan pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, terdapat prosedur yang harus dipenuhi apabila akan mengajukan upaya banding administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian tidak semua hukuman disiplin dapat diajukan upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). pada pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

“Banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis kepada BAPEK dan tembusannya disampaikan kepada pejabat Pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah yang memuat alasan dan/atau bukti sanggahan”.

Dari pasal tersebut dapat diketahui bahwa prosedur yang kedua itu adalah banding administratif yang diajukan oleh aparatur sipil negara harus diajukan

³³Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

secara tertulis dan tembusannya disampaikan kepada pejabat Pembina kepegawaian dan gubernur, dan harus memuat alasan-alasan apa yang menjadi dasar Aparatur Sipil Negara tidak puas atas surat keputusan hukuman disiplin yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, karena menimbulkan akibat hukum bagi Aparatur Sipil Negara. disarankan memaparkan bukti sanggahan pada berkas tertulis yang diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Bukti tersebut akan dipergunakan untuk melawan bukti yang menjadi dasar pejabat yang berwenang menghukum mengeluarkan surat keputusan yang memberikan akibat hukum kepada Aparatur Sipil Negara maka dengan adanya bukti sanggahan tersebut menjadi dasar pertimbangan Badan Pertimbangan Kepegawaian atas hukuman disiplin yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara. pada pasal 12 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

“Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, BAPEK berwenang meminta keterangan tambahan dari PNS yang bersangkutan, pejabat, atau pihak lain yang dianggap perlu”.

Keterangan pasal diatas merupakan bentuk persidangan BAPEK dalam proses pemeriksaan kehadiran para pihak yang dianggap perlu dapat dimintai keterangannya guna kepentingan pemeriksaan, agar keputusan yang dihasilkan oleh BAPEK tidak para pihak. pada pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

“banding administratif sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lama 14 (empat belas) hari, terhitung sejak tanggal surat keputusan hukuman disiplin diterima”.

Dari pasal tersebut dapat diketahui bahwa ada prosedur yang ketiga yaitu tentang tenggang waktu bagi Aparatur Sipil Negara untuk mengajukan upaya banding administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian hanya diberi waktu oleh peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian hanya 14 (empat belas) hari atau 2 (dua) minggu, setelah surat keputusan hukuman disiplin yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang menghukum diterima oleh Aparatur Sipil Negara, maka mulai pada hari itu terbuka kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara untuk mengajukan Upaya Banding Administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Pada pasal 7 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

“Banding Administratif yang diajukan melebihi tenggang waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak dapat diterima”.

Ketentuan pasal tersebut dapat diketahui bahwa kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara apabila tidak puas atas hukuman disiplin yang diterima berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum akan tertutup kesempatan apabila, dalam waktu 14 (empat belas) hari tidak ada upaya Banding Administratif dalam bentuk tertulis atas surat keputusan hukuman disiplin dari pejabat yang berwenang menghukum tidak diajukan kepada

BAPEK, dalam waktu lebih dari 14 (empat belas) hari setelah surat keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan pejabat yang berwenang menghukum telah diterima oleh Aparatur Sipil Negara. pada pasal 9 (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

“BAPEK wajib memeriksa dan mengambil keputusan dalam waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh) hari sejak diterimanya banding administratif”.

Pada pasal 9 (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

“sidang BAPEK dinyatakan sah apabila dihadiri oleh ketua, sekretaris, dan paling sedikit 3 (tiga) orang anggota”.

pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian menyebutkan:

- (1) Bapek dalam mengambil keputusan dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat
- (2) dalam hal musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, keputusan diambil dengan suara terbanyak
- (3) keputusan BAPEK dapat memperkuat, memperberat, memperingan, atau membatalkan keputusan pejabat Pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah
- (4) keputusan BAPEK ditanda tangani oleh ketua dan sekretaris
- (5) keputusan BAPEK mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait
- (6) keputusan BAPEK disampaikan kepada PNS yang mengajukan banding administratif, pejabat Pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah, dan pejabat lain yang terkait.

Adapun prosedur pengajuan banding administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK) sebagai berikut :

1. Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan gubernur berupa: pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, dapat mengajukan banding administratif kepada BAPEK;
2. Adapun waktu yang diberikan untuk banding administratif yaitu 14 (empat belas) hari sejak keputusan hukuman disiplin diterima atau sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan datang menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
3. banding administratif ditujukan kepada BAPEK dan tembusan kepada PPK;
4. PPK yang menerima tembusan banding administratif wajib member tanggapan dalam tempo 21 hari kerja.
5. banding administratif harus memuat alasan dan bukti-bukti alasannya, dengan begitu akan menjadi pertimbangan bagi BAPEK dalam mengeluarkan putusannya
6. BAPEK harus mengambil keputusan dalam tempo 6 bulan.
7. keputusan BAPEK mengikat dan wajib dilaksanakan.
8. PNS yang sedang mengajukan banding administratif gajinya tetap dibayarkan sepanjang ASN yang bersangkutan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas;
9. untuk dapat tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas, ASN yang bersangkutan harus mengajukan permohonan izin kepada PPK;

10. penentuan dapat atau tidaknya ASN tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas menjadi kewenangan PPK dengan mempertimbangkan dampak pelanggaran disiplin yang dilakukannya terhadap lingkungan kerja, yang ditetapkan dengan keputusan;
11. PPK dapat mendelegasikan atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya untuk menetapkan keputusan dapat atau tidaknya ASN tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas;
12. ASN yang sedang mengajukan banding administratif dan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas, apabila melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dapat dikenakan hukuman disiplin, maka PPK membatalkan keputusan tentang izin masuk kerja dan melaksanakan tugas bagi ASN yang sedang melakukan banding administratif ke BAPEK, kemudian diikuti dengan penghentian pembayaran gaji;
13. ASN yang mengajukan banding administratif kepada BAPEK tidak diberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pindah instansi sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.³⁴

B. Prosedur Pengajuan Banding Administratif Di Peradilan Tata Usaha Negara

Peradilan harus bersifat independen serta *impartial* (tidak memihak) peradilan yang bebas pada hakekatnya berkaitan dengan untuk memperoleh putusan yang seadil-adilnya melalui pertimbangan dan kewenangan hakim yang

³⁴Abdul Khair, Dkk. *Op.Cit*, Halaman 430-431.

mandiri tanpa pengaruh atau campur tangan pihak lain. sedangkan peradilan yang independen harus menjadi puncak kearifan dan perekat kohesi sosial bagi para pihak yang bersengketa. penyelesaian sengketa antara rakyat dengan penguasa atau antara sesama warga diproses melalui peradilan. peradilan tidak punya kebebasan dan kemandirian untuk mengatur hal-hal berkaitan dengan masalah internal institusional dan sustansif.³⁵

Peradilan Tata Usaha Negara adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan terhadap Sengketa Tata Usaha Negara. rakyat pencari keadilan adalah tiap orang baik Warga Negara Indonesia maupun orang Asing, dan badan hukum perdata yang mencari keadilan pada Peradilan Tata Usaha Negara. kekuasaan kehakiman di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara dilaksanakan oleh:

- a. Pengadilan Tata Usaha Negara
- b. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara

sedangkan kekuasaan kehakiman pada lingkungan peradilan tata usaha negara berpuncak kepada mahkamah agung sebagai pengadilan negara tertinggi. pengadilan terdiri atas:

- a. Pengadilan Tata Usaha Negara, yang merupakan pengadilan tingkat pertama;
- b. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, yang merupakan pengadilan tingkat banding.

³⁵Laurensius Arliman. 2015. *Penegakan Hukum Dan Kesadaran Masyarakat*. Yogyakarta:Deepublish, halaman 123.

Keputusan ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: KMA/032/SK/IV/2006 tentang pemberlakuan buku II pedoman pelaksanaan tugas dan Administrasi pengadilan (Buku II) telah menguraikan karakteristik hukum acara di pengadilan TUN yang telah dirangkum sebagai berikut:

1. dalam proses pemeriksaan di persidangan, peranan hakim aktif (*dominius litis*). peranan hakim yang aktif tersebut, karena hakim dibebani tugas untuk mencari kebenaran materiil
2. dalam sengketa TUN, kedudukan antara penggugat dengan tergugat tidak seimbang maka penggugat dapat memohon kepada hakim/majelis hakim yang memeriksa perkaranya. selanjutnya atas dasar kewenangan yang dimiliki hakim/majelis hakim dapat meminta alat bukti tersebut untuk diajukan di persidangan.
3. asas pembuktian yang mengarah pada sistem pembuktian bebas terbatas (*vrij bewijs*). hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian, beserta penilaian pembuktian ada ditangan hakim
4. putusan hakim tidak boleh bersifat *ultra petita* (melebihi tuntutan penggugat).³⁶

Seperti layaknya sistem peradilan yang lain, inti dari sistem Peradilan Tata Usaha Negara adalah hubungan ketergantungan antar setiap bagian, yang membentuk sistem (*interrelationship between parts*). Perlu ditegaskan bahwa Peradilan Tata Usaha Negara pada dasarnya menegakkan hukum publik, yaitu hukum tata usaha negara sebagaimana ditetapkan dalam pasal 47 Undang-Undang

³⁶ Sudarsono, Dan Rabbenstain Izroiel. 2019. *Petunjuk Praktis Beracara Di Peradilan Tata Usaha Negara Konvensional Dan Elektronik*. Jakarta:Kencana, halaman 7-9.

Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, bahwa sengketa yang termasuk lingkup kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara adalah sengketa tata usaha negara yaitu sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik dipusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁷

Pengadilan Tata Usaha Negara merupakan pengadilan tingkat pertama untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara bagi rakyat pencari keadilan. Sedangkan pengadilan tinggi tata usaha negara pada dasarnya merupakan pengadilan tingkat banding terhadap sengketa yang telah diputus oleh Pengadilan Tata Usaha Negara, kecuali:

- a. sengketa kewenangan mengadili antara Pengadilan Tata Usaha Negara di daerah hukumnya; dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertindak sebagai pengadilan tingkat pertama dan terakhir
- b. sengketa yang terhadapnya telah digunakan upaya administratif, dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertindak sebagai pengadilan tingkat pertama.³⁸

³⁷Adi Sulistiyono, Dan Isharyanto. 2018. *Sistem Peradilan Di Indonesia Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta:Kencana, halaman 275.

³⁸Badriyah Khaleed. 2016. *Mekanisme Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN)*. Yogyakarta:Pustaka Yustisia. halaman 5.

Dalam melaksanakan pembinaan terhadap pegawai negeri sipil, badan atau pejabat Administrasi Negara setelah mempelajari hasil laporan pemeriksaan terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus mengeluarkan keputusan (*beschikking*). Keputusan yang dirasakan merugikan pegawai negeri sipil inilah yang menjadi “pangkal sengketa” yang perlu mendapat penyelesaian secara adil. Hal inilah yang mendasari adanya upaya administratif dalam pemberian hukuman disiplin. Mencermati hal tersebut, pada dasarnya hak untuk membela kepentingan hukum merupakan salah satu bentuk hak asasi yang dimiliki oleh seseorang/sekelompok orang. Untuk itu, hak untuk membela kepentingan hukum, khususnya dalam hubungannya dengan keputusan Tata Usaha Negara telah dicantumkan dalam pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menyebutkan:

“setiap orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu keputusan TUN berhak mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar keputusan TUN yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi”.³⁹

Peradilan Tata Usaha Negara dapat dibentuk pengadilan khusus yang diatur dengan undang-undang. Pengadilan khusus merupakan diferensiasi atau spesialisasi di lingkungan peradilan tata usaha negara, misalnya pengadilan pajak. Pada pengadilan khusus dapat diangkat hakim *ad hoc* untuk memeriksa,

³⁹ Sri Hartini, Dan Tedi Sudrajat. *Op.Cit*, halaman 187-188.

mengadili, dan memutus perkara yang membutuhkan keahlian dan pengalaman dalam bidang tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara.

Dalam hal badan atau pejabat tata usaha negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa tata usaha negara tertentu, maka batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/administratif yang tersedia. upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu keputusan tata usaha negara. Prosedur tersebut dilaksanakan dilingkungan pemerintahan sendiri dan terdiri atas dua bentuk, yaitu banding administratif dan keberatan.

Dalam hal ini penyelesaian harus dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan, maka prosedur tersebut dinamakan banding administratif. dalam hal penyelesaian keputusan tata usaha negara tersebut harus dilakukan sendiri oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan itu, maka prosedur yang ditempuh tersebut disebut keberatan. berbeda dengan prosedur di peradilan tata usaha negara, maka pada prosedur banding administratif atau prosedur keberatan dilakukan penilaian yang lengkap, baik dari segi penerapan hukum maupun dari segi kebijaksanaan oleh instansi yang memutus.

Ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dikeluarkannya keputusan tata usaha negara yang bersangkutan dapat dilihat apakah terhadap suatu keputusan tata usaha negara itu terbuka atau tidak terbuka

kemungkinan untuk ditempuh suatu upaya administratif. pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan, apabila seluruh prosedur dan kesempatan tersebut telah ditempuh, dan pihak yang bersangkutan masih tetap belum merasa puas, barulah persoalannya dapat digugat dan diajukan kepengadilan yang berwenang dalam ini adalah Peradilan Tata Usaha Negara.⁴⁰

Pengadilan tidak berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara tertentu dalam hal keputusan yang disengketakan itu dikeluarkan:

- a. dalam waktu perang, keadaan bahaya, keadaan bencana alam, atau keadaan luar biasa yang membahayakan, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. dalam keadaan mendesak untuk kepentingan umum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. kepentingan umum yang dimaksud adalah kepentingan bangsa dan negara dan/atau kepentingan masyarakat bersama dan/atau kepentingan pembangunan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengadilan Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara ditingkat pertama. sedangkan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus sengketa tata usaha negara di tingkat

⁴⁰Badriyah Khaleed. *Op.Cit*, halaman 6-7.

banding. pengadilan tinggi tata usaha negara juga bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antara Pengadilan Tata Usaha Negara di dalam daerah hukumnya. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan di tingkat pertama sengketa tata usaha negara. terhadap putusan pengadilan pengadilan tinggi tata usaha negara dapat diajukan permohonan kasasi.

Pengadilan wajib memberikan akses kepada masyarakat untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan putusan dan biaya perkara dalam proses persidangan. terkait dengan berlakunya undang-undang keterbukaan informasi publik, pengadilan wajib membuka atau memberikan akses kepada masyarakat untuk mengetahui informasi dan data mengenai putusan serta biaya pengadilan maka dengan begitu kepercayaan masyarakat terhadap pengadilan akan terjaga.⁴¹ Ketentuan pasal 1 angka (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyebutkan:

“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 tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Dalam sengketa tata usaha negara terdapat dua pihak di dalamnya, yakni pihak orang atau badan hukum perdata di satu pihak dengan badan atau pejabat tata usaha negara di lain pihak. timbulnya sengketa tata usaha negara adalah sebagai akibat dari suatu keputusan yang telah dikeluarkan oleh badan atau

⁴¹*Ibid.*, halaman 7-8.

pejabat tata usaha, sehingga yang berkedudukan sebagai penggugat adalah selalu orang atau badan hukum perdata yang dirugikan hak dan kepentingannya.⁴²kedudukan orang atau badan hukum perdata sebagai penggugat, semakin jelas jika dihubungkan dengan pasal 1 angka (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyebutkan:

“gugatan adalah permohonan yang berisi tuntutan terhadap badan atau pejabat tata usaha negara dan diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan”.

Badan atau pejabat tata usaha negara sebagai pihak tergugat, pada pasal 1 angka (12) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara Peradilan Tata Usaha Negara, menyebutkan:

“Tergugat adalah badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya, yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata”.

Didudukkannya badan atau pejabat tata usaha negara sebagai pihak tergugat, merupakan suatu konsekuensi logis karena pangkal sengketa tata usaha negara adalah sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara.oleh karenanya tidak mungkin badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara (KTUN) sebagai pihak penggugat, dan demikianlah tidak mungkin dalam sengketa tata usaha negara terjadi suatu

⁴² Farah Syah Reza. 2018. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Makassar: Sosial Politic Genius (Sign). halaman 42.

rekonvensi (gugat balik). Oleh karena jika terjadi rekonvensi, maka kedudukan para pihak dalam sengketa menjadi berubah posisi, sehingga penggugat awal menjadi pihak tergugat, sedangkan tergugat awal menjadi pihak penggugat.

Dengan demikian, tergugat adalah selalu badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya itu menunjukkan ketentuan hukum yang dijadikan dasar, sehingga badan atau pejabat tata usaha negara itu dianggap berwenang melakukan tindakan hukum (dalam hal mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara) yang disengketakan.⁴³ Alur penyelesaian sengketa tata usaha negara aturan dasarnya ditemukan pada pasal 48 dan pasal 51 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menunjukkan:

- (1) dalam hal suatu badan atau pejabat tata usaha negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa tata usaha negara tertentu, maka sengketa tata usaha negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia
- (2) pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan digunakan.

Upaya administratif itu merupakan prosedur yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan untuk penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara yang dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri (bukan oleh peradilan tata usaha negara) yang terdiri dari; prosedur keberatan dan prosedur banding administratif. pada angka 2 huruf a dan b Surat Edaran Mahkamah Agung

⁴³Ibid., halaman 43.

Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1991 Tentang petunjuk pelaksana beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, diaturkan bahwa:

- a. apabila peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan, maka gugatan terhadap gugatan terhadap keputusan tata usaha negara yang bersangkutan diajukan kepada pengadilan tata usaha negara
- b. apabila peraturan dasarnya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan dan atau diwajibkan pengajuan surat banding administratif, maka gugatan terhadap keputusan tata usaha negara yang telah diputus di tingkat banding administratif diajukan langsung kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dalam tingkat pertama yang berwenang.⁴⁴

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 tahun 1991 tersebut, sifatnya member penjelasan tentang ketentuan pasal 51 ayat (3) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang mengatur bahwa Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan di tingkat pertama sengketa tata usaha negara sebagaimana yang dimaksud pada pasal 48. Jadi bilamana suatu sengketa tata usaha negara di dalam peraturan dasarnya menuntut keharusan adanya penyelesaian secara administratif, maka upaya prosedur administratif harus terlebih dahulu dilakukan. Apabila peraturan dasarnya hanya mengatur adanya prosedur keberatan, maka prosedur itu harus ditempuh terlebih dahulu oleh yang berkepentingan dan jika tidak puas atas putusan keberatan, baru dapat menempun upaya gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

⁴⁴*Ibid.*, halaman 47-50.

Kemudian apabila peraturan dasarnya menghendaki adanya banding administratif, maka yang berkepentingan harus terlebih dahulu menempuh penyelesaian banding administratif, dan jika tidak puas atas keputusannya, maka baru dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. kehadiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, memberi perubahan yang cukup signifikan dalam hukum materil maupun hukum formil dalam proses beracara di Peradilan Tata Usaha Negara.

Perubahan tersebut antara lain, rivitalisasi makna keputusan Tata Usaha Negara, adanya pengujian tentang penyalahgunaan wewenang yang bertitik singgung dengan dengan hukum pidana, terbukanya peluang pengujian terhadap perbuatan melawan hukum pemerintah (*onrechmatigeoverheidsdad*), termasuk lahirnya paradigm baru terhadap Upaya Administratif yang konsep awalnya sudah diatur dalam UU Peratun. lebih lanjut berkaitan dengan kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara untuk menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa setelah melalu Upaya Administratif tersebut diatur dalam ketentuan pasal 51 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua ata Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Tentang Peradilan Tata Usaha Negarara, menyebutkan:

“Pengadilan tinggi Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan di tingkat pertama sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 48”.

Selanjutnya dalam ayat (4) disebutkan juga:

“terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dapat diajukan permohonan kasasi”.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa terhadap sengketa yang aturan dasarnya ada mengatur konsep penyelesaian sengketa melalui upaya administratif.apabila bentuknya berupa keberatan maka apabila tidak puas terhadap keberatan tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, tingkat pertama. sedangkan yang tersedia konsep keberatan dan banding administratif atau banding administratif yang tidak puas terhadap upaya tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.⁴⁵ selanjutnya berkaitan dengan paradigma baru terhadap Upaya Administratif dengan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yaitu diatur dalam Bab Khusus, yakni Bab X tentang upaya administratif yakni, dalam ketentuan pasal 1 angka (16) dan pasal 75 sampai dengan pasal 78. dalam ketentuan pasal 1 angka (16) menyebutkan:

“Upaya Administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan dalam lingkungan Administrasi Pemerintahan sebagai akibat dikeluarkannya keputusan dan/atau tindakan yang merugikan”.

Kemudian lebih lanjut disebutkan dalam pasal 75 ayat (1) menyebutkan:

“Warga masyarakat yang dirugikan terhadap keputusan dan/atau tindakan dapat mengajukan Upaya Administratif kepada pejabat pemerintahan atau atasan pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan”.

⁴⁵Azzahrawi. “Wewenang Dan Kendala Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian Setelah Upaya Administratif”. *Dalam Jurnal Syiah Kuala* Vol. 3 No. 2 Agustus 2019.halaman 204.

Untuk bentuk Upaya Administratif sebagaimana dimaksud dalam pasal 75 ayat (1) selanjutnya disebutkan dalam ayat (2) yaitu terdiri dari keberatan; dan banding, selanjutnya ketentuan yang mengatur tentang konsep upaya administratif (pasal 76 s/d pasal 78) dapat diketahui bagaimana sistem pelaksanaan/ mekanisme pengajuan penyelesaian sengketa melalui upaya administratif. Upaya Administratif yang dimaksud merupakan suatu rangkaian yang harus dilalui/dilaksanakan sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan menyebutkan:

“Dalam hal warga masyarakat tidak menerima atas penyelesaian banding oleh atasan pejabat, warga masyarakat dapat mengajukan gugatan ke pengadilan”.

Adapun yang dimaksud pengadilan disini sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 18 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi pemerintahan adalah Pengadilan Tata Usaha Negara. dengan demikian dari ketentuan tersebut di atas, konsep upaya administratif dalam pasal 75 s/d pasal 76 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tersebut mensyaratkan sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan dapat terlebih dulu mengajukan jalur penyelesaian sengketa melalui upaya administratif dan apabila tidak bisa menerima hasil keputusan banding administratif baru dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara tingkat pertama, berbeda dengan versi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5

Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang berwenang menyelesaikan sengketa kepegawaian adalah Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.⁴⁶

Dengan belum terbentuknya Peraturan Pemerintah pelaksana dari pasal 129 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dengan konsekuensinya berlaku kembali peraturan pelaksana sebelumnya yang terdapat pengaturan tentang Upaya Administratif yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri, maka penyelesaian sengketa terhadap Banding Administratif oleh badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK), khusus terhadap pemberhentian tidak dengan hormat/pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena hukuman disiplin, yang semula pengadilan tingkat pertama yang berwenang secara absolut adalah Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta, maka dari itu menjadi kewenangan absolut Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta.

Apabila yang didudukkan sebagai tergugat adalah Badan pertimbangan kepegawaian dan dipersamakan dengan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara. jika tidak maka masih memungkinkan penanganan sengketa Kepegawaian mempunyai standar ganda yaitu gugatan diterima Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta namun masih diterima juga di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta, selanjutnya jika dipersamakan atau yang didudukkan sebagai tergugat bukan lagi Badan Pertimbangan Kepegawaian maka akan jadi

⁴⁶*Ibid.*, halaman 205.

kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara dimana tempat kedudukan pejabat yang menerbitkan keputusan yang menjadi objek sengketa tersebut. terhadap permasalahan tersebut diatas, untuk menghindari penanganan sengketa kepegawaian mempunyai standar ganda dikarenakan Badan pertimbangan kepegawaian masih ada dan peraturan tentang Badan pertimbangan kepegawaian juga belum dicabut serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga masih berlaku.

Ketentuan tersebut dilihat dari asas *lex specialis* dari peraturan atau ketentuan lainnya yang mengatur tentang wewenang Pengadilan Tata Usaha Negara dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian khususnya terhadap pemberhentian tidak dengan hormat/pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena hukuman disiplin, sehingga penyelesaian sengketa terhadap Banding Administratif oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK), maka pengadilan tingkat pertama yang berwenang secara absolut adalah masih Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta.⁴⁷

Upaya hukum lanjutannya adalah gugatan yang hanya dapat diajukan di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta yaitu ditempat kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian sebagai tergugat sesuai dengan pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang sebagaimana diubah atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang menyebutkan”

⁴⁷Ibid., halaman 218.

“bahwa gugatan Sengketa Tata Usaha Negara diajukan kepada pengadilan yang berwenang yang meliputi tempat kedudukan tergugat.”

C. Faktor-faktor Penghambat dalam Pengajuan Banding Administratif

Pengujian (*toesting*) dalam upaya administrasi berbeda dengan pengajuan di Peradilan Tata Usaha Negara. Di peradilan Tata Usaha Negara pengujiannya hanya dari segi penerapan hukum sebagaimana ditentukan dalam pasal 53 ayat (2) huruf (a) dan (b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu apakah keputusan Tata Usaha Negara tersebut diterbitkan dengan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAPUB).

Sedangkan pada prosedur upaya administrasi, pengujiannya dilakukan baik dari segi penerapan hukum maupun dari segi kebijaksanaan oleh instansi yang memutus, sehingga pengujiannya dilakukan secara lengkap. tidak semua peraturan dasar penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara mengatur mengenai upaya administrasi, oleh karena itu adanya ketentuan pasal 48 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara merupakan aspek procedural yang sangat penting yang berkaitan dengan kompetensi atau wewenang untuk mengadili sengketa Tata Usaha Negara.

Apabila peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya administratif berupa peninjauan surat keberatan, maka gugatan terhadap keputusan tata usaha negara yang bersangkutan diajukan kepada pengadilan tata usaha negara. dan apabila peraturan dasarnya menentukan adanya upaya administratif administratif berupa surat keberatan dan atau mewajibkan surat banding administratif, maka gugatan terhadap keputusan tata usaha negara yang telah diputus dalam tingkat banding administratif diajukan kepada langsung kepada pengadilan tinggi tata usaha negara dalam tingkat pertama yang berwenang untuk menerima dan menyelesaikan sengketa kepegawaian tersebut.⁴⁸

Kendala dalam penyelesaian sengketa kepegawaian tersebut misalnya bisa dilihat dari sisi pihak penggugat yaitu Aparatur Sipil Negara. Tak jarang penyelesaian sengketa kepegawaian terkendala lantaran ketidaktahuan dari pihak penggugat terkait prosedur dan ketentuan yang mesti ditaati atau diikuti saat mengajukan upaya penyelesaian sengketa kepegawaian baik di tingkat upaya administratif maupun upaya pengadilan. Misalnya ketidaktahuan terhadap tenggang waktu, berkas yang mesti diserahkan dan bagaimana mengajukan berkas (surat). sehingga, akibat ketidaktahuan tersebut, tak jarang , upaya yang dilakukan oleh pihak penggugat dalam rangka penyelesaian sengketa kepegawaian (akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara atau hukuman disiplin dari Badan/Pejabat Tata Usaha Negara terhadapnya) tidak diterima karena tidak sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang telah diterapkan dalam peraturan perundang-undangan.

⁴⁸Abdul Khair, Dkk. *Op.Cit.*, halaman 431.

Kendala lainnya bisa dilihat pula dari upaya penyelesaian sengketa kepegawaian pada tahap upaya administratif. penyelesaian sengketa kepegawaian pada tahap upaya administratif ini memang memiliki sisi positif. sisi positifnya yaitu penilaian atas suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang diajukan keberatan atau banding administratif dapat dilakukan secara lengkap baik dari segi legalitas (*rechtmatigheid*) maupun aspek oportunitas (*doelmatigheid*).⁴⁹ selain itu, para pihak yang bersengketa tidak dihadapkan pada hasil keputusan menang atau kalah (*win or loose*) seperti halnya di lembaga peradilan karena upaya administratif lebih menekankan pendekatan musyawarah di antara para pihak-pihak yang terlibat sengketa.

Upaya administratif ini juga memiliki sisi negatifnya, sisi negatifnya adalah memungkinkan timbulnya konflik kepentingan dalam penilaian karena Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara dan tim penilai kadang-kadang memiliki hubungan dan kepentingan baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga mengurangi penilaian maksimal yang seharusnya dilakukan dengan objektif. Hal inilah yang bisa melahirkan kendala dalam penyelesaian sengketa kepegawaian terutama dalam tahap penyelesaian sengketa dalam tahap upaya administratif.

Selain itu, kendala dalam penyelesaian juga dapat terjadi pada tahap penyelesaian sengketa pada tahap persidangan (jalur hukum). dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara disebutkan bahwa Peradilan Tata Usaha Negara dalam hal ini

⁴⁹ Enny Agustina. 2019. *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*. Depok:Rajawali Pers, halaman 118-119.

menjadi lembaga peradilan yang berwenang menyelesaikan sengketa kepegawaian, sisi positif dari upaya penyelesaian sengketa yang ditempuh melalui jalur pengadilan atau jalur hukum ini adalah terbukanya upaya hukum banding (di tingkat Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara) dan kasasi (di tingkat Mahkamah Agung) bagi pihak-pihak yang berperkara. kekurangan mendasar dari prosedur penyelesaian sengketa kepegawaian dalam upaya pengadilan ini adalah tidak adanya kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara untuk melakukan eksekusi putusan. Pengadilan Tata Usaha Negara dalam hal ini hanya sebatas memutuskan apakah Keputusan Tata Usaha Negara yang menjadi objek sengketa tetap berlaku atau tidak.

Sementara proses eksekusi putusan Pengadilan Tata Usaha Negara dikembalikan kepada kepatuhan moral Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang membuat Keputusan Tata Usaha Negara tersebut. Inilah yang menjadi kendala dalam penyelesaian sengketa kepegawaian yang ditempuh melalui upaya atau jalur pengadilan. dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pengadilan Tata Usaha Negara memang ada disebutkan pemberian sanksi terhadap pihak-pihak yang tidak melaksanakan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara. Sanksi yang dapat diberikan kepada pihak yang tidak melaksanakan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara di antaranya adalah sanksi berupa uang paksa, sanksi administratif serta pemuatan dalam media massa. yang menjadi persoalan adalah peraturan perundang-undangan tidak mengatur dan menyebutkan dengan jelas mengenai

jumlah uang paksa yang dapat diberikan serta berbagai mekanisme pemungutannya.

Selain itu, tidak dijelaskan pula rincian mengenai sanksi administratif yang dapat diberikan kepada pihak-pihak tersebut, termasuk pihak yang dapat menentukan jenis sanksi yang diberikan.⁵⁰ Sanksi dalam bentuk pemuatan pada media massa daerah pun dalam hal ini juga harus mengandalkan laporan dari masyarakat atau pihak penggugat, maka sanksi berupa pemuatan berita di media massa berita di media massa daerah menjadi tidak dapat dilaksanakan walaupun pihak yang dikenai putusan tidak segera melaksanakan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara. Hal demikian menjadi persoalan tersendiri dalam penyelesaian sengketa kepegawaian, khususnya dalam memberikan perlindungan pada pihak pencari keadilan sebab pemberian sanksi tidak dapat dijalankan secara optimal akibat kurang jelasnya ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mendasarinya.

Ketika putusan pengadilan yang berkekuatan hukum telah keluar dan membatalkan Keputusan Tata Usaha Negara yang ditetapkan oleh Badan/Pejabat Tata Usaha Negara, maka sangat diperlukan kontrol yang kuat baik dalam rangka untuk memastikan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara dilaksanakan Badan/Pejabat Tata Usaha Negara bersangkutan ataupun pemberian sanksi bagi Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang tidak melaksanakan putusan pengadilan tersebut. Kendala lain yang dihadapi dalam konteks penyelesaian sengketa kepegawaian juga berkaitan dengan rasa kepercayaan masyarakat terhadap

⁵⁰*Ibid.*, halaman 119-120.

fungsi badan peradilan. seperti diketahui, salah satu lembaga yang paling tidak dipercayai oleh masyarakat Indonesia adalah lembaga penegakan hukum, termasuk peradilan. ini salah satu sebabnya karena lembaga peradilan dianggap gagal memenuhi ekspektasi publik sebagai benteng terakhir untuk memperoleh keadilan.

Melihat Perkara-perkara pengadilan bagi sebagian besar masyarakat dianggap ditangani dengan berbelit-belit, tidak efisien, tidak transparan dan mahal ongkosnya. Dengan rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap badan peradilan, ini juga menyebabkan terhambatnya efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi peradilan. dalam konteks Peradilan Tata Usaha Negara, maka apabila kepercayaan masyarakat pada badan peradilan ini menurun, ini menyebabkan proses pelaksanaan fungsi Peradilan Tata Usaha Negara tidak berjalan optimal. hal demikian dikarenakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui Peradilan Tata Usaha Negara sangat tergantung pada gugatan yang diajukan oleh masyarakat. tanpa adanya gugatan dari pihak yang merasa kepentingannya dirugikan atas suatu Keputusan Tata Usaha Negara, maka Peradilan Tata Usaha Negara tidak dapat memberikan perlindungan hukum bagi pihak tersebut apabila tidak ada gugatan. oleh sebab itu, dapat dikatakan, kepercayaan masyarakat pada Peradilan Tata Usaha Negara memiliki peran yang sangat penting bagi terlaksananya fungsi Peradilan Tata Usaha Negara dalam memberikan perlindungan hukum bagi pihak-pihak pencari keadilan dalam konteks ini adalah Aparatur Sipil Negara yang merasa dirugikan akibat

dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara berupa hukuman disiplin berat yang jelas merugikan dirinya.⁵¹

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang masalah sengketa kepegawaian dalam hal upaya banding administratif, maka faktor penghambat dalam pengajuan upaya banding administratif yaitu:

1. faktor Internal, yaitu dari segi pemahaman seorang Aparatur sipil negara tentang apakah upaya yang dapat diajukan ketika menerima hukuman disiplin berat namun merasa tidak puas dengan hukuman tersebut dan ingin mengajukan suatu upaya, namun wawasan tentang banding administratif tidak diketahui oleh Aparatur sipil negara yang menerima keputusan tata usaha negara berupa hukuman disiplin berat sehingga menimbulkan akibat hukum bagi aparatur sipil negara tersebut.
2. Faktor Eksternal, yaitu pada peraturan perundang-undangan dalam hal ini, pengajuan banding administratif diajukan tertulis kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian yang berkedudukan dipusat yaitu Jakarta, tentu menjadi penghambat bagi Aparatur sipil negara untuk mengajukan banding administratif yang diajukan secara tertulis kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tenggang waktu dalam pengajuan banding administratif hanya 14 (empat belas) hari setelah Aparatur sipil negara menerima surat keputusan hukum disiplin dari pejabat yang berwenang menghukum apabila lewat dari tenggang waktu

⁵¹*Ibid.*, halaman 120-121.

tersebut maka banding administratif tidak dapat diterima, kurangnya wawasan dan pemahaman Aparatur sipil negara tentang bagaimana prosedur pengajuan banding administratif agar dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. karena kurangnya wawasan tersebut dapat mengakibatkan banding administratif seorang Aparatur sipil negara ditolak dan tidak dapat diterima apabila, setelah menerima surat keputusan berupa hukuman disiplin berat dari pejabat yang berwenang menghukum aparatur sipil negara mengajukan banding administratif ke peradilan tata usaha negara, maka gugatan tersebut akan ditolak karena tidak sesuai dengan prosedur. prosedur yang berlaku dalam hal banding administratif adalah setelah menerima surat keputusan berupa hukuman disiplin berat, maka upaya banding administratif dapat diajukan ke BAPEK apabila tidak puas, maka lanjut gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, dan upaya terakhir yaitu kasasi yang diajukan kepada Mahkamah Agung.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. 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.
2. Prosedur banding administratif ke Peradilan tata usaha negara, gugatan diajukan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta, diajukan kepada kepaniteraan. Banding administratif diajukan paling lama 90 (Sembilan puluh hari) setelah putusan badan pertimbangan kepegawaian diterima. dalam mengajukan gugatan akan dilakukan proses *Dismissal* , setelah lolos proses *dismissal* maka pemeriksaan akan dilakukan. dengan kedudukan Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai penggugat dan badan pertimbangan kepegawaian berkedudukan sebagai tergugat.
3. Faktor penghambat dalam pengajuan Banding Administratif, terbagi atas faktor internal 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

tata usaha negara, sedangkan faktor eksternal yaitu, terkait tenggang waktu pengajuan banding administratif . mengajukan banding administratif berupa gugatan Ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta. tentu akan menghabiskan baik materi maupun waktu dalam mengajukan banding administratif .

B. Saran

1. Seharusnya pengajuan banding administratif ada di daerah, maka dengan begitu aparatur sipil negara dapat mengajukan banding administratif di daerahnya. dalam proses pemeriksaan seharusnya menghadirkan aparatur sipil negara dan pejabat yang berwenang menghukum dalam persidangan, maka dengan begitu kedua belah pihak dapat menjelaskan alasan dan bukti secara langsung pada saat pemeriksaan.
2. Seharusnya Pengajuan banding administratif berupa gugatan diajukan kepada pengadilan tinggi tempat kedudukan hukum penggugat maka dengan begitu agar lebih tercapai perlindungan bagi masyarakat pencari keadilan banding administratif berupa gugatan dari penggugat lebih efektif diajukan di pengadilan tinggi daerah hukum penggugat akan menghemat baik *materil* maupun *immateril*.
3. Seharusnya Diterbitkan Peraturan Perundang-Undangan tentang prosedur pengajuan banding administratif yang memberikan keadilan dalam penyelesaian sengketa yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku/Literatur

- Bambang Rudito,Dkk. 2016. *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta:Kencana.
- Ida Hanifah, Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Jonaedi Effendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- I Made Pasek Dianta. 2017. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Soerjono Soekanto, Dan Sri Mamudji. Cetakan Kelima Belas. 2013. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Titik Triwulan. 2011. *Hukum Tata Usaha Negara Dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia*. Jakarta:Kencana.
- Eko Sugitario. 2019. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara: Dilengkapi Dengan Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara (Dalam Kesatuan)*. Jakarta:Firstbox Media.
- R Wiyono. 2008. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Toman Sony Tambunan. 2016. *Glosarium Istilah Pemerintahan*. Jakarta:Kencana.
- Sri Hartini, Dan Tedi Sudrajat. 2018. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta:Sinar Grafika,
- Laurensius Arliman. 2015. *Penegakan Hukum Dan Kesadaran Masyarakat*. Yogyakarta:Deepublish.
- Sudarsono, Dan Rabbenstain Izroiel. 2019. *Petunjuk Praktis Beracara Di Peradilan Tata Usaha Negara Konvensional Dan Elektronik*. Jakarta:Kencana,
- Adi Sulistiyono, Dan Isharyanto. 2018. *Sistem Peradilan Di Indonesia Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta:Kencana,
- Badriyah Khaleed. 2016. *Mekanisme Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN)*. Yogyakarta:Pustaka Yustisia.

Farah Syah Reza. 2018. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Makassar: Sosial Politic Genius (Sign).

Enny Agustina. 2019. *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*. Depok: Rajawali Pers,

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

C. Jurnal

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

Lalu Ihsan. "Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Dari Aspek Hukum Kepegawaian Dan Sistem Peradilan Administrasi". Dalam Jurnal IUS Vol II No. 5 Agustus 2014.

Abdul Khair, Dkk. "Penyelesaian Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara Melalui Upaya Banding Administratif". Dalam *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 31 No.3 November 2016.

Nurmalita Ayuningtias Harahap. "Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”. *Dalam Jurnal Yuridis* Vol 3 No. 2 Desember 2016.

Azzahrawi. “Wewenang Dan Kendala Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian Setelah Upaya Administratif”. *Dalam Jurnal Syiah Kuala* Vol. 3 No. 2 Agustus 2019.

.

.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku/Literatur

- Bambang Rudito,Dkk. 2016. *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta:Kencana.
- Ida Hanifah, Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Jonaedi Effendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- I Made Pasek Dianta. 2017. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Soerjono Soekanto, Dan Sri Mamudji. Cetakan Kelima Belas. 2013. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Titik Triwulan. 2011. *Hukum Tata Usaha Negara Dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia*. Jakarta:Kencana.
- Eko Sugitario. 2019. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara: Dilengkapi Dengan Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara (Dalam Kesatuan)*. Jakarta:Firstbox Media.
- R Wiyono. 2008. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Toman Sony Tambunan. 2016. *Glosarium Istilah Pemerintahan*. Jakarta:Kencana.
- Sri Hartini, Dan Tedi Sudrajat. 2018. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta:Sinar Grafika,
- Laurensius Arliman. 2015. *Penegakan Hukum Dan Kesadaran Masyarakat*. Yogyakarta:Deepublish.
- Sudarsono, Dan Rabbenstain Izroiel. 2019. *Petunjuk Praktis Beracara Di Peradilan Tata Usaha Negara Konvensional Dan Elektronik*. Jakarta:Kencana,
- Adi Sulistiyono, Dan Isharyanto. 2018. *Sistem Peradilan Di Indonesia Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta:Kencana,
- Badriyah Khaleed. 2016. *Mekanisme Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN)*. Yogyakarta:Pustaka Yustisia.

Farah Syah Reza. 2018. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Makassar: Sosial Politic Genius (Sign).

Enny Agustina. 2019. *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*. Depok: Rajawali Pers,

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

C. Jurnal

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

Lalu Ihsan. "Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Dari Aspek Hukum Kepegawaian Dan Sistem Peradilan Administrasi". Dalam Jurnal IUS Vol II No. 5 Agustus 2014.

Abdul Khair, Dkk. "Penyelesaian Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara Melalui Upaya Banding Administratif". Dalam *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 31 No.3 November 2016.

Nurmalita Ayuningtias Harahap. "Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”. *Dalam Jurnal Yuridis* Vol 3 No. 2 Desember 2016.

Azzahrawi. “Wewenang Dan Kendala Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian Setelah Upaya Administratif”. *Dalam Jurnal Syiah Kuala* Vol. 3 No. 2 Agustus 2019.

.

.