

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan penyelesaian sengketa PNS (Pegawai Negeri Sipil) melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta merupakan salah satu cara untuk membela kepentingan hukum. Sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan bahwa Peradilan Tata Usaha Negara adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman atau peradilan bagi rakyat pencari keadilan terhadap sengketa Tata Usaha Negara (TUN). Namun bagi pegawai negeri sipil (PNS) dalam menyelesaikan sengketa melalui Pengadilan TUN Yogyakarta harus melaksanakan upaya administratif terlebih dahulu, yang mana telah diamanatkan pada Pasal 129 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa:

“(1) Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif, (2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari keberatan dan banding administratif, (3) 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, (4) Banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada badan pertimbangan ASN”.

Hak pegawai negeri sipil dalam menyelesaikan sengketa harus dilakukan upaya administratif. Apabila mencermati Pasal diatas upaya administratif terbagi

atas dua upaya yang dapat dilakukan seorang PNS adalah keberatan administratif dan banding administratif. Selain itu dalam pelaksanaan upaya administratif ini adanya beberapa problematika salah satunya ketiadaan hukum acara, kurangnya informasi, penilaian segi kebijaksanaan, penentuan batas waktu, dan kurangnya fasilitas.¹ Dilihat berdasarkan data jumlah PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada tahun 2019 sebanyak 11,781 orang, sehingga akan berdampak semakin banyaknya sengketa yang terjadi.² Namun dari beberapa sengketa PNS yang terjadi, kebanyakan timbul atas kesewenang-wenangan penyelenggara negara atau pemerintah yang mempunyai kewenangan dalam menerbitkan keputusan.

Penyelenggara negara merupakan semua yang menduduki jabatan secara struktural, fungsional maupun jabatan negara lainnya guna melaksanakan pemerintahan dari segi pembangunan, instrument pemerintahan, dan badan yudikatif berdasarkan ketentuan dan kewenangan yang mengikat.³ Dalam hal ini penyelenggara negara mempunyai kewenangan dalam menerbitkan keputusan dalam bentuk Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), dikeluarkan apabila pegawai negeri sipil (PNS) melakukan pelanggaran disiplin berat yang mana berdasarkan PPU dan AAUPB. Implementasinya yang terjadi dalam penerbitan

¹ S.F.Marbun, 2015, "*Peradilan administrasi negara dan upaya administratif di Indonesia*" Yogyakarta, FH UII Press, hlm. 102.

² Badan Kepegawaian Daerah, <http://bkd.jogjaprovo.go.id/statistik>.

³ Sadjijono, 2011, "*Bab-bab Pokok Hukum Adminitrasi*", Yogyakarta:Laksbang Pressindo, hlm. 54.

KTUN tersebut tidak berdasarkan Peraturan Perundang-undangan dan Asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Sesuai amanat pada Pasal 48 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang mengutarakan bahwa Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administrasi yang ada telah dilakukan oleh yang bersangkutan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila prosedur itu telah ditempuh, sedangkan pihak pegawai negeri sipil (PNS) masih tetap belum puas, baru sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta sebagaimana diatur didalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagai berikut bahwa:

“(1) orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar keputusan tata usaha negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi atau rehabilitasi. (2) Alasan-alasan yang dapat digunakan dalam gugatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yakni: a. Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b. Keputusan tata usaha negara yang digugat bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik.”

Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta baru berwenang berdasarkan pasal diatas dalam menyelesaikan sengketa pegawai negeri sipil (PNS), sehingga dapat mengadili dengan cara menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tersebut, akan tetapi dalam tenggang waktu yang telah ditetapkan dalam

Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara bahwa selama 90 hari setelah diterbitkan maupun diterima keputusan tata usaha negara (KTUN) oleh orang maupun badan hukum perdata yang termuat di dalam KTUN tersebut. Walaupun telah secara konkrit dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tetapi masih terdapat pegawai negeri sipil (PNS) yang langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta atas terbitnya KTUN oleh pejabat TUN atau pemerintah yang berkewenangan, tanpa dilaksanakannya upaya administratif terlebih dahulu, sehingga mengesampingkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Akan tetapi, gugatan yang diajukan tersebut ke PTUN Yogyakarta lolos *dismissal* proses dengan dikeluarkannya Penetapan Ketua PTUN Yogyakarta dan diperiksa, diputus, diselesaikan sengketanya.

Demikian berdasarkan hal diatas, maka penyusun sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pelaksanaan Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil melalui Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penyusun merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelesaian sengketa pegawai negeri sipil melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa pegawai negeri sipil melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengkaji penyelesaian sengketa pegawai negeri sipil melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa pegawai negeri sipil melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bidang Administrasi Negara yang lebih spesifik tentang penyelesaian sengketa pegawai negeri sipil (PNS) di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta serta dapat menjadi tambahan referensi dalam Ilmu hukum.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi kalangan masyarakat untuk memberikan kontribusi pengetahuan, khususnya tentang Pengadilan Tata Usaha Negara yang mempunyai kewenangan memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa pegawai negeri sipil (PNS).