

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetensi utama Badan Peradilan Administrasi yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 jo. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah menyelesaikan sengketa administrasi antara Pemerintah dan warga masyarakat, disebabkan pemerintah telah melanggar hak-hak kepentingan warga. Peraturan perundang-undangan khususnya Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyatakan: 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 yang berlaku.

Sengketa-sengketa di bidang kepegawaian tidak ditangani langsung oleh suatu peradilan tetap, namun diselesaikan melalui suatu proses yang mirip dengan suatu proses peradilan, yang dilakukan oleh suatu tim atau oleh seorang pejabat yang disebut peradilan semu (*Quasi rechtspraak*).¹

¹ Adrian E. Rompis, 2012, "Perbandingan Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Melalui Gugatan Di Peradilan Tata Usaha Negara dan Upaya Banding Administrasi di Badan Pertimbangan Kepegawaian", dalam *Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL.6*, No.1 Juni 2012. Jakarta, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN. hlm. 9.

Pengertian Peradilan kepegawaian yang dimaksud adalah serentetan prosedur administrasi yang ditempuh oleh pegawai negeri, apabila ia merasa tidak puas dan berkeberatan atas suatu tindakan berupa keputusan yang dilakukan atasannya (pejabat yang berwenang) yang merupakan kepentingannya. Dalam hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Jo Undang-undang No 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Pasal 48 Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 Jo UU No 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Sengketa Tata Usaha Negara dalam hal sengketa kepegawaian terlebih dahulu dilakukan prosedur administrasi di lingkungan pemerintahan sendiri. Apabila penyelesaian tersebut belum memberikan kepuasan maka PNS yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Administrasi (Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara) sebagai pengadilan tingkat pertama.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara disebutkan bahwa sengketa Kepegawaian terjadi apabila seorang Pegawai Negeri yang mendapatkan SK merasa mendapatkan kerugian sebagai akibat dari dikeluarkannya SK tersebut. Dalam hal ini yang bersangkutan akan memposisikan dirinya sebagai penggugat. Penyelesaian sengketa kepegawaian sebagaimana diatur dalam Pasal 35 tentang Peradilan Kepegawaian UU Kepegawaian yang menyatakan:

- (1) Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui peradilan tata usaha negara,
- (2) Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian,

(3) Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Artinya berdasarkan ketentuan UU Kepegawaian ada 2 (dua) jalur yang dapat ditempuh oleh seorang Pegawai Negeri yang merasa dirugikan akibat dikeluarkannya sebuah SK yang menyangkut dirinya secara langsung, yaitu: Peradilan Tata Usaha Negara atau Pada Badan Pertimbangan Kepegawaian, Sengketa kepegawaian yang diproses disini berkaitan dengan penjatuhan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri, proses ini disebut sebagai upaya banding administratif.

Persoalan penyelesaian Sengketa Kepegawaian, bukanlah hal yang sederhana, karena hal ini akan berdampak langsung pada PNS sebagai aparatur Negara dalam melaksanakan tugas pokoknya dibidang pelayanan publik. Sengketa kepegawaian dapat terjadi akibat dikeluarkannya suatu Keputusan Tata Usaha Negara (*Beschikking*) dalam urusan Kepegawaian, yang dalam praktek kepe-gawaian sehari-hari banyak dikenal dalam bentuk Surat Keputusan (SK) dari pejabat tertentu, seperti: SK Pengangkatan Pegawai, SK Pemberhentian Pegawai baik atas permohonan sendiri maupun bukan atas permohonan sendiri, SK Mutasi, SK Penjatuhan Sanksi Administrasi Kepegawaian, SK Pen-jatuhan Hukuman Disiplin PNS, dan lain-lain. Di Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri terkait sengketa kepegawaian yang penyelesaiannya dilakukan di PTUN Yogyakarta tahun 2013-2015 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Sengketa Kepegawaian di Daerah Istimewa Yogyakarta melalui
Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta tahun 2013-2015

No	Jenis Perkara	Tanggal Daftar	Penggugat	Tergugat
1	05/G/2013 Kepegawaian	11-03-2013	1. Sukmawati	1. Menteri Kehutanan Republik Indonesia 2. Kepala Balai Pengelolaan DAS Serayu, Opak, Progo
2	08/G/2014 Kepegawaian	20-06-2014	1. AM. Unggul Putranto	1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3	04/G/2014 Kepegawaian	01-04-2014	1. Irsjadi	1. Bupati Sleman
4	03/G/2014 Kepegawaian	17-02-2014	1. Hendra Eka Nugraha SE	1. Bupati Sleman
5	67/B/2015	22-06-2015	1. Agus Trijanto	Lurah Desa Tirenggo
6	01/G/2015	27-01-2015	1. Yudarningsih, SN.Spd	Kepala Kantor Regional : Badan Kepegawaian Negara

Sumber: <http://www.ptun-yogyakarta.go.id>

Sengketa kepegawaian pada dasarnya merupakan kasus yang cukup menarik untuk dikaji, karena permohonan gugatan sengketa kepegawaian ke lembaga peradilan di beberapa kota besar, dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan segala persoalan yang baru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka menarik untuk mengetahui peranan Pengadilan Tata Usaha Negara dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan pengadilan tata usaha negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta?

2. Apakah faktor yang menghambat pengadilan tata usaha negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peranan pengadilan tata usaha negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menemukan faktor penghambat pengadilan tata usaha negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan serta memperkaya ilmu pengetahuan khususnya tentang Pengadilan Tata Usaha Negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan dalam penyelesaian sengketa kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta.