

Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Surat Keterangan Bupati Kota Dompu

Itok Dwi Kurniawan¹, Fitri Handayani²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Email: itokdwikurniawan@staff.uns.ac.id¹, fitrihanda0308@student.uns.ac.id²

Abstrak

Sengketa kepegawaian tergolong dalam sengketa administrasi negara atau biasa disebut Sengketa Tata Usaha Negara. Sengketa ini terjadi akibat dikeluarkan suatu keputusan tata usaha negara (KTUN) yang dirasa merugikan pihak terkait. Salah satu duduk sengketa pada penerbitan SK (Surat Keterangan) yang pada isinya merugikan beberapa pihak seperti sengketa yang terjadi di Kota Dompu atas keluarnya SK Bupati Dompu tentang penghapusan nama CPNS yang telah lulus seleksi. Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji terkait sengketa kepegawaian yang terjadi di Kota Dompu serta untuk menjelaskan terkait penyelesaian sengketa kepegawaian yang terjadi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan meneliti bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan kasus dan konseptual untuk memperoleh gambaran atas pertimbangan hukum ideal yang dapat diterapkan dalam putusan agar bersesuaian dengan peraturan perundang-undangan maupun yurisprudensi.

Kata Kunci: Bupati Dompu, KTUN, Sengketa Kepengawaian

Abstract

Civil service disputes are classified as state administrative disputes or commonly called State Administrative Disputes. This dispute arises from the issuance of a state administrative decision (KTUN) that is considered detrimental to the relevant parties. One of the disputes is the issuance of a decree, which is detrimental to several parties, such as the dispute that occurred in Dompu City over the issuance of the Dompu Regent Decree on the deletion of the names of CPNS who have passed the selection process. This research aims to examine the employment disputes that occurred in Dompu City and to explain the settlement of employment disputes that occurred. This research uses normative research methods by examining primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The approach used in this research is a case and conceptual approach to obtain an overview of the ideal legal considerations that can be applied in the decision to be in accordance with legislation and jurisprudence.

Key words: Dompu Regent, KTUN, Staffing Dispute

Pendahuluan

Upaya Indonesia sebagai negara hukum untuk menyejahterakan rakyatnya tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945 alinea keempat yang menegaskan tujuan nasional yang harus dicapai. Menurut Marbun, terdapat empat fungsi tujuan negara yang meliputi, pertama mewujudkan ketertiban dan kesejahteraan dunia; kedua, untuk tugas keamanan, ketertiban, dan pertahanan; ketiga, kesejahteraan itu sendiri; keempat, sebagai tugas Pendidikan (Marbun, 2017). Tercapainya tujuan nasional tersebut memerlukan pendorong dan dukungan dari pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran pemerintahan dan pembangunan ditentukan oleh kesempurnaan kinerja aparatur negara atau dalam hal ini mereka yang disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara). Sebagai pegawai yang digaji dan bekerja untuk negara, pada praktek pelaksanaannya tidak jauh dari sengketa atau permasalahan kepegawaian.

Timbulnya sengketa kepegawaian dapatkan dari tindakan-tindakan pemerintah dalam mengeluarkan suatu keputusan atau kebijakan yang memberikan dampak merugikan. Pemerintah semestinya mempunyai pertimbangan yang kuat terhadap keputusan atau kebijakan yang berdampak langsung kepada warga negara sehingga dapat menghindari sengketa yang kemungkinan akan timbul.

Sengketa kepegawaian tergolong dalam sengketa administrasi negara yang bersifat internal karena pihak bersengketa memiliki kedudukan yang sama sebagai badan atau pejabat tata usaha negara. Sengketa Kepegawaian merupakan sengketa atau permasalahan yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara terkait kepegawaian oleh pejabat/badan yang berwenang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil (Marthen dkk., 2020). Suatu sengketa kepegawaian biasanya terjadi akibat keluarnya keputusan tata usaha negara (KTUN) yang dalam praktek kepegawaian biasa disebut sebagai Surat Keterangan (SK), seperti SK penerimaan pegawai, SK penurunan jabatan, SK Mutasi, dan lain sebagainya. Maka, dalam hal ini ASN sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan subjek dalam sengketa kepegawaian, sedangkan objek yang dipersengketakan berupa Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang dikeluarkan pejabat berwenang.

Keputusan pemerintah yang dianggap melawan hukum atau melanggar kepentingan perorangan atau badan hukum perdata dapat dimintakan pembatalannya kepada Peradilan Tata Usaha Negara tentunya berdasarkan prosedur yang berlaku yang diatur dalam perundangan-undangan. Oleh karena itu, Peradilan Tata Usaha Negara diciptakan untuk menyelesaikan sengketa antara pemerintah dan warga negaranya, sengketa yang timbul akibat adanya tindakan-tindakan pemerintah yang menganggap melanggar hak warga negaranya.

Banyaknya jumlah ASN di Indonesia menjadi salah satu factor tingginya angka sengketa kepegawaian di Indonesia. Salah satunya yaitu yang menjadi studi kasus tulisan ini berupa kasus unjuk rasa yang dilakukan masyarakat Kota Dompu atas keluarnya SK Bupati Dompu tentang penghapusan nama CPNS lulus seleksi yang dianggap merugikan. Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, adapun rumusan masalah pada tulisan ini, yaitu Bagaimana bentuk penyelesaian sengketa kepegawaian berdasarkan studi kasus pada sengketa pembatalan Surat Keputusan (SK) pembatalan pengangkatan 134 CPNS di Dompu?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti atau mengkaji hukum menggunakan sumber bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/ perjanjian/ akad, asas dan prinsip hukum, teori hukum, dan doktrin/pendapat para ahli hukum (Muhaimin, 2020). Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini merupakan penelitian terhadap pengaturan kewenangan Badan Kepegawaian Nasional (BKN) dalam pembatalan surat keputusan CPNS berdasarkan peraturan perundang-undangan dan untuk menjelaskan penyelesaian sengketa kepegawaian terhadap pembatalan surat keputusan CPNS oleh Bupati Dompu. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan kasus dan konseptual. Pendekatan kasus yang dilakukan berupa pengambilan contoh kasus yang terjadi dalam Masyarakat yang dalam penelitian ini yaitu kasusu unjuk rasa Masyarakat Dompu atas Surat Keterangan Bupati Dompu. Sedangkan pendekatan konseptual yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menggabungkan konsep-konsep praktis yang dapat diimplementasikan menjadi satu sudut pandang tertentu dan menjadi solusi atas permasalahan yang telah terjadi (Ibrahim, 2007). Sehingga dengan adanya hal ini maka bahan yang akan digunakan dan diteliti pada penelitian normatif yaitu bahan pustaka yang berasal dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber hukum primer berasal dari kaidah kaidah hukum yang mengikat seperti perundang undangan sedangkan sumber hukum sekunder untuk mendukung sumber primer yang didapatkan dari literatur, artikel jurnal, penelitian terdahulu, dan hasil skripsi atau disertasi (Tan, 2021).

Hasil dan Pembahasan

A. Kronologi Kasus

Sengketa Kepegawaian yang terjadi di Kota Dompu merupakan salah satu sengketa yang tidak kunjung selesai hingga saat ini. Diketahui bahwa sengketa ini berawal pada tahun 2016 yang mana adanya keadaan tidak transparan antara pemerintah daerah dengan calon ASN. Dilansir dari kompas.com terjadi unjuk rasa akibat dibatalkannya Surat keputusan Bupati Dompu, Nusa Tenggara Timur tentang pengangkatan 390 CPNS di kota Dompu. Para pengunjuk rasa menuntut pembatalan Surat keputusan pembatalan pengangkatan 134 Pegawai honorer K-2 yang telah lolos seleksi administrasi uji publik dan tes akademik CPNS. Pembatalan SK tersebut tentu menjadi pukulan keras bagi para pegawai yang telah lolos serta yang telah berjuang melalui proses seleksi yang ketat. Pada akhirnya, para CPNS yang merasa terpinggirkan oleh pembatalan SK mereka memutuskan untuk mengambil tindakan dramatis dengan menginap di depan rumah Bupati Kota Dompu. Tindakan tersebut dapat dianggap sebagai bentuk protes dan perlawanan mereka terhadap keputusan pembatalan yang dianggap tidak adil.

Dilansir dari suara NTB.com BKN (Badan Kepegawaian Nasional) diketahui meminta pemerintah daerah dompu untuk melakukan verifikasi lagi terhadap CPNS yang telah lolos. Padahal diketahui, telah terbit Surat Keputusan Bupati Dompu tentang pengangkatan CPNS dan daftar nama nama pegawai K2

yang lolos CPNS serta sudah keluar NIP para CPNS tersebut. Namun, NIP yang sudah keluar tiba-tiba saja dibatalkan dengan alasan bahwa berdasarkan verifikasi terdapat beberapa orang yang tidak sesuai kualifikasi. Hal inilah yang suatu teka teki, mengapa masih terdapat CPNS yang tidak memenuhi kualifikasi, tetapi dapat lolos hingga proses terakhir bahkan sudah bekerja selama setahun lebih. Masyarakat juga mempertanyakan perihal BKN jika menggunakan hasil verifikasi yang dikeluarkan Pemkab Dompu, mengapa NIP dikeluarkan sejak awal. Maka, asumsi dari kejadian ini yaitu adanya “permainan belakang” seperti manipulasi data atau pemalsuan dokumen yang dilakukan oleh mereka yang berkuasa dan memiliki wewenang.

Bentuk protes dari pihak yang dirugikan tidak hanya melalui unjuk rasa atau dengan mendiami rumah bupati saja. Salah satu pegawai K-2 yang diberhentikan mengajukan gugatan ke PTUN untuk menggugat Bupati Kota Dompu atas Surat Keterangan pencabutan SK tentang penerimaan CPNS. Adapun penggugat merupakan salah satu pegawai K-2 yang dihapus terdampak SK tersebut yang bernama Muhammad Syafri, sedangkan yang digugat olehnya yaitu Bupati Dompu sebagai pihak yang berwenang mengeluarkan surat keputusan. Dalam gugatannya, Syafri meminta agar SK tentang penghapusan SK pengangkatan CPNS Kota Dompu dibatalkan dan dicabut, ia juga menuntut untuk menerbitkan SK yang mengembalikan posisinya sebagai CPNS. Berdasarkan putusan PTUN Nomor: 25/G/2017/PTUN-MTR, gugatan dari Muhammad syafri menang dengan dikabulkannya gugatan yang diajukan.

Jika dianalisa lebih lanjut, berdasarkan duduk perkara dari putusan PTUN Nomor: 25/G/2017/PTUN-MTR, menyebutkan bahwa sejak agustus 2014 para pegawai K-2 yang sudah lolos seleksi sebagai CPNS sudah mendapatkan NIP dari Badan Kepegawaian Negara dan sudah mulai bekerja. Setelah hampir satu tahun bekerja, para CPNS tersebut dilantik sebagai CPNSD Kabupaten Dompu pada September 2015 sebagaimana SK Bupati Dompu nomor 814.2/332/BKD/2015, dan baru menerima gaji pada November 2015. Puncaknya pada September 2016 secara tiba tiba Bupati Dompu membatalkan 134 CPNS yang sudah dilantik dan membatalkan NIP mereka. Padahal proses yang dilalui oleh pegawai K-2 sudah sesuai dengan tahapan pengadaan PNS yang dimulai dari Perencanaan, Pengumuman lowongan, Pelamaran, Penyaringan, Pengumuman Hasil seleksi, Pengangkatan CPNS, Pengangkatan CPNS menjadi PNS (Agustina, 2019). Maka berdasarkan duduk perkara ini terdapat banyak kejanggalan atas tindakan yang dilakukan Bupati Dompu.

Lebih lanjut diketahui bahwa tindakan Bupati Dompu melanggar asas umum pemerintahan yang baik. Asas ini dapat diartikan sebagai asas yang dijadikan sebagai dasar dalam menyelenggarakan pemerintahan yang layak sehingga pemerintahan tersebut menjadi baik, adil, terhormat, bebas dari kezaliman, dan tindakan seenang wenang (Prawiranegara, 2021). Kurangnya transparansi dalam pembuatan kebijakan dan informasi layaknya pembatalan CPNS Kota Dompu yang dilakukan secara tiba tiba tersebut menjadi salah satu bukti adanya pelanggaran AAUPB. Selain itu dikutip dari putusan nomor 25/G/2017/PTUN-MTR terdapat pelanggaran AAUPB lainnya yaitu pada Pembentukan SK Bupati Tentang Pembentukan Tim Verifikasi dan Pemantau

Data base Pegawai Honorer Kota Dompu melanggar asas ketelitian dan kecermatan akibat kesalahan penomoran. Selain itu Pembentukan SK Bupati Dompu tentang pengangkatan pegawai honorer k-2 yang lolos seleksi juga melanggar asas kepastian hukum, diarekan SK tersebut dibuat akibat adanya demonstrasi pegawai honorer yang tidak lulus ujian CPNS.

Dampak dari kasus ini, yaitu adanya implikasi yang luas, baik terhadap kesejahteraan para CPNS maupun pelaksanaan pelayanan publik di Kota Dompu. Para CPNS yang SK-nya dibatalkan akan menghadapi ketidakpastian masa depan sehingga dapat mempengaruhi stabilitas finansial dan kehidupan pribadi mereka. Pencabutan SK CPNS berarti mereka kehilangan posisi pekerjaan yang sebelumnya diharapkan sehingga mereka harus mencari pekerjaan baru atau kembali ke pekerjaan sebelumnya, yang mungkin tidak sebanding dengan posisi CPNS yang mereka incar. Stress dan ketidakpastian pekerjaan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional mereka. Hal ini akan mempengaruhi individu dan menjadi faktor risiko serius yang perlu dipertimbangkan karena mempengaruhi kondisi fisik dan mental individu (Fridaynti dkk, 2021).

B. Bentuk Penyelesaian pada Sengketa Kepegawaian

Berdasarkan UU No 35 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada ayat (1) menjelaskan bahwa sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara. Kemudian, dilanjutkan pada pasal (2) menyatakan apabila terjadi sengketa kepegawaian akibat pelanggaran disiplin PNS maka diselesaikan melalui banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) (Afifah, 2022). Berdasarkan pasal 129 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara penyelesaian sengketa kepegawaian dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa penyelesaian sengketa kepegawaian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu; pertama melalui Upaya Administratif, kedua melalui gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

Upaya administratif merupakan penyelesaian sengketa administrasi pemerintahan melalui jalur non yudisial di internal pemerintahan antara warga masyarakat dengan pejabat tata usaha negara (jiwantara, 2019). Menurut pendapat Sodik, upaya ini menjadi upaya pertama yang harus ditempuh oleh pihak yang bersengketa dalam hal ini pegawai sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan. Upaya ini lebih condong untuk memberikan pihak yang bersengketa ruang untuk berkomunikasi, sehingga dimungkinkan adanya rekonsiliasi dalam penyelesaian sengketa. Dalam prosesnya, upaya ini tidak mendasarkan adanya pihak yang menang atau kalah, namun lebih pada musyawarah demi mendapat jalan tengah (Sodik, 2021). Diketahui bahwa upaya ini dinilai kurang efektif karena melihat tingginya objektivitas pejabat atau badan tata usaha negara yang ditakutkan ikut terlibat dalam langsung atau tidak langsung dalam sengketa.

Penyelesaian sengketa kepegawaian umumnya memiliki karakteristik yang berbeda dengan sengketa tata usaha negara lainnya. Sengketa kepegawaian ada yang ditangani secara langsung oleh Peradilan Tata Usaha Negara (Peratun), dan ada pula yang diselesaikan melalui Upaya Administratif. Akan tetapi untuk sengketa TUN lainnya tidak tersedia upaya penyelesaian secara administratif (Kosasih, 2018). Posisi pengadilan dalam menghadapi sengketa merupakan upaya terakhir yang dapat dilakukan. Dalam hal ini, artinya undang undang digunakan sebagai pendorong apabila upaya kekeluargaan atau musyawarah sudah tidak dapat ditempuh. Jika segala upaya administratif telah dilakukan namun belum ditemukan titik penyelesaian, barulah perselisihan tersebut dapat diajukan ke PTUN untuk diperiksa dan kemudian putusan. Lain hal apabila pengugat perkara mengajukan gugatan ke Pengadilan TUN sedangkan ia belum menempuh Upaya administratif maka gugatan tersebut tidak akan diterima hakim karena Upaya administrative yang ada belum dilakukan (Safitri & Sa'adah, 2021).

Kaitannya dengan sengketa Pegawai K-2 Kota Dompu tersebut hendaknya para pegawai yang dirugikan melakukan Upaya administrative sebagai Langkah utama sebelum perkara diselesaikan secara litigasi. Melalui Upaya administrative maka pihak yang bersengketa akan dipertemukan untuk dibahas secara musyawarah mufakat terkait permasalahan sehingga mendorong pula tercapainya nilai-nilai pada sila Pancasila. Namun, tidak semua ajakan musyawarah dan berunding dapat diterima dengan baik oleh instansi pemerintah. Padahal sudah menjadi tugas pejabat pemerintahan untuk aktif memberikan pelayanan publik agar dapat memberikan Solusi terbaik bagi permasalahan yang ada.

Sejalan dengan pelaksanaan Upaya administrative, menurut Said & Erfandi bahwa upaya ini bukan sebagai keharusan yang harus dilaksanakan oleh pihak yang dirugikan pada sengketa pegawai. Penyelesaian di pengadilan dapat langsung dilakukan tanpa harus menunggu terlaksananya Upaya administratif. Didukung fakta hukum bahwa berdasarkan Pasal 75 ayat (1) UU 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, bahwa tidak terdapat frasa “wajib”, melainkan hanya frasa “dapat”. Sehingga dinilai bahwa Upaya administratif merupakan Upaya pilihan yang bisa ditempuh oleh pihak yang merasa dirugikan untuk melakukan musyawarah mufakat (Said & Erfandi , 2023).

Namun, perkara kewajiban dilaksanakan Upaya Administratif pada sengketa tata usaha Kembali dikuatkan oleh Mahkamah Agung (MA) melalui PermaNomor 6 Tahun 2018 Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif tepatnya Pasal 2 ayat (1) yang mengatur bahwa “pengadilan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketaadministrasi pemerintahan setelah menempuh upaya administratif.” Hal ini berimplikasi pada keharusan untuk dilakukan Upaya administrasi sebelum suatu perkara diselesaikan di pengadilan. Maka Upaya Administrasi diposisikan sebagai tiket masuk untuk berperkara di pengadilan dan apabila hal ini belum ditempuh dapat dipastikan gugatannya akan dinyatakan tidak lolos dismissal proses atau dinyatakan tidak dapat diterima (Rahmaddoni, Warman, & Yuslim, 2023). Mengingat asas hukum Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori, maka sudah sepantasnya aturan Perma menjadi aturan yang mengatur

suatu konsep yang pada hal ini yaitu penyelesaian sengketa tata usaha negara berupa kepegawaian.

Apabila dikaitkan dengan sengketa antara Bupati Dompu dengan Pegawai Honorer K-2 dapat didugakan bahwa pihak yang dirugikan dalam hal ini pegawai K-2 telah mengajukan upaya administrative. Namun, dapat dipastikan bahwa upaya tersebut gagal dan tidak membuahkan hasil yang menyebabkan beberapa dari mereka yang merasa dirugikan menempuh jalur litigasi sebagai pemecahan masalah. Faktanya, dalam sengketa PTUN penggugat yang berasal dari masyarakat atau individu akan kalah melawan tergugat yang berasal dari badan atau lembaga pemerintahan. Tergugat sering menggunakan kekuasaan dan kewenangan untuk menyelesaikan masalah atau memilih untuk diam menutup telinga.

Putusan merupakan titik akhir dari rangkaian panjang dalam proses pengadilan. Apabila suatu putusan yang keluar sudah tidak dilakukan upaya hukum lanjutan seperti banding, kasasi, atau peninjauan kembali, maka putusan tersebut dikatakan berkekuatan hukum tetap (inkracht). Artinya putusan tersebut harus dilaksanakan dan mengikat pihak-pihak yang berperkara. Dalam putusan tata usaha negara, apabila pihak tergugat diadili untuk mencabut KTUN yang dibuat maka secara otomatis KTUN tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum lagi (Dinata, 2022).

Hal tersebut sejalan dengan Putusan Nomor 25/G/2017/PTUN-MTR yang sebelumnya dibahas bahwa secara otomatis SK pencabutan atas status CPNS pegawai K-2 dicabut, namun, dalam kenyataannya tidak ada tindakan pemerintah lebih lanjut mengenai hal tersebut. Bahkan, pemerintah daerah Dompu tidak memproses pemulihan status para pegawai k-2 yang diberhentikan. Padahal pemulihan status penggugat dalam hal ini pegawai K-2 merupakan salah satu amar putusan pengadilan atas gugatan Muhammad Syafri. Dilansir dari topikbidom.com pada tahun 2021 salah satu pegawai K-2 yang dirugikan atas penghapusan NIP dan melaporkan BKN ke pengadilan. Sehingga dapat disimpulkan, hingga saat ini banyak dari pegawai K-2 yang belum mendapat keadilan dan mendapat kembali haknya dari pemerintah daerah Dompu.

Menurut pendapat Harahab, perlindungan kepada warga negara terdapat pegawai administrasi negara melakukan tindakan yang merugikan kepadanya. Sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Harahap, 2016). Artinya perlindungan dilakukan dengan tujuan agar pegawai administrasi negara tidak melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum. Namun, berdasarkan kasus yang dianalisa pada tulisan ini menyatakan bahwa perlindungan kepada administrasi negara tidak berjalan sebagaimana semestinya. Hal tersebut terbukti dari adanya tindakan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pegawai administrasi negara yang dalam hal ini merujuk pada Bupati Dompu.

Simpulan

Sengketa kepegawaian dapat terjadi akibat dikeluarkan suatu keputusan tata usaha negara (KTUN) yang dalam praktek kepegawaian biasa disebut sebagai Surat Keterangan (SK), seperti SK penerimaan pegawai, SK penurunan jabatan, SK Mutasi, dan lain sebagainya. Sengketa kepegawaian dapat diselesaikan melalui dua cara yaitu melalui upaya administratif dan melalui pengadilan (litigasi). Pada prakteknya, sebelum mengajukan perkara ke pengadilan tata usaha negara dianjurkan pihak yang bersengketa melakukan upaya administratif, hal ini sudah di atur dalam perundang undangan terkait administrasi pemerintah. Kaitannya dengan kasus sengketa kepegawaian di Kota Dompu dapat dianalisa bahwa penyelesaian yang dilakukan anatar para pihak lebih ditekankan pada jalur litigasi akibat tidak diresponnya upaya administrasi kepada pihak Pemerintah daerah. Namun pada faktanya, dalam sengketa PTUN penggugat yang berasal dari masyarakat atau individu akan kalah melawan tergugat yang berasal dari badan atau lembaga pemerintahan. Sehingga, putusan Pengadilan TUN cenderung tidak dilakukan sesuai dengan semestinya dan kurang memuaskan salah satu pihak yang bersengketa.

Referensi

Buku

- Agustina, E. (2022). Sengketa Kepegawaian dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Ibrahim, J. (2007). *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang : Bayumedia Publishing.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram-NTB: Mataram University Press.

Jurnal

- Afifah, S. M. (2022). Kewenangan Pengadilan Tata usaha Negara Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian. *Prosiding Serina*, 2(1), 725-732.
- Dinata , A. W. (2021). Implikasi Hukum Ketidapatuhan Terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Ditinjau Dari Pelaksanaan Otonomi Daerah dan Negara Kesatuan. *Jurnal Hukum Peratun* , 4(1), 1-30.
- Fridayanti, Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran Hardiness sebagai Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101-116.
- Harahap, N. A. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 17-32.

- Jiwantara, F. A. (2019). Upaya Administratif Dalam Perspektif Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 6 Tahun 2018 Dan Penerapannya Dalam Penyelesaian Sengketa Administrasi. *Jatiswara*, 34(2), 131-142.
- Kosasih, A. (2018). Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Akibat Penjatuhan Hukuman Disiplin. *JURNAL ILMIAH MIZANI: Wacana Hukum, Ekonomi, dan Keagamaan*, 4(2), 111-124.
- Marbun, R. (2017). Transformasi Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian. *Jurnal Yuridis*, 4(2), 205-217.
- Nuna, M., Moonti, R. M., Tumuhulawa, A., & Kodai, D. A. (2020). Kewenangan Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Terhadap Putusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat. *University Of Bengkulu Law Journal*, 5(2), 106-118.
- Prawiranegara, K. (2021). Implementasi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Pada Pemerintahan Kabupaten Dompu. *lex renaissance*, 6(3), 591-604.
- Rahmaddoni, B., Warman, K., & Yuslim. (2023). Penyelesaian sengketa Melalui Upaya administratif Di Pengadilan Tata Usaha Negara Padang. *UNES Journal of Swara Justisia*, 7(1), 749-763.
- Rompis, A. E., & Radjab, A. M. (2012). Perbandingan Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Melalui Gugatan di Peradilan Tata Usaha Negara dan Upaya banding administrasi di badan pertimbangan kepegawaian. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 6(1).
- Safitri, E. D., & Sa'adah, N. (2021). Penerapan Upaya Administratif Dalam Sengketa Tata Usaha Negara. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 34-45.
- Said, M., & Erfandi . (2023). Tafsir Hakim Judex Facti dan Judex Juris Terkait Batas Maksimal Upaya Administratif. *PROGRESIF: Jurnal Hukum*, 17(1), 1-23.
- Sodiq, M. M. (2021). Upaya administratif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 60-68.
- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463-2478.

Website

- Bima, & Syarifudin. (2016, September). *SK Dibatalkan, Ratusan CPNS Dompu Menginap di Depan Rumah Bupati*. Retrieved from [kompas.com: https://amp.kompas.com/regional/read/2016/09/27/16492911/sk-dibatalkan-ratusan-cpns-dompu-menginap-di-depan-rumah-bupati](https://amp.kompas.com/regional/read/2016/09/27/16492911/sk-dibatalkan-ratusan-cpns-dompu-menginap-di-depan-rumah-bupati)
- Demo Pembatalan SK Pengangkatan CPNS Dompu Terus Berlanjut*. (2016, September). Retrieved Oktober 2023, from suaraNTB.com:

<https://www.suarantb.com/2016/09/27/demo-pembatalan-sk-pengangkatan-cpns-dompu-terus-berlanjut/>

Rustam. (2021, Mei). *Merasa Dirugikan, CPNS K-2 Dompu Gugat BKN RI*. Retrieved Oktober 2023, from Topikbidom.com: <https://www.topikbidom.com/2021/05/merasa-dirugikan-cpns-k-2-dompu-gugat.html>.