

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya sengketa kepegawaian
 - a. Adanya Keputusan Bupati Yang Memberhentikan Tidak Dengan Hormat Penggugat
 - Dengan penerbitan Keputusan Bupati Bulukumba Nomor 188.45-532 Tahun 2022 Tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sainuddin, S.Sos NIP: 196301271994031004, tanggal 5 Desember 2022 (objek sengketa), mengakibatkan Penggugat kehilangan pekerjaan maupun hak-haknya sebagai pegawai negeri sipil yang seharusnya pensiun pada tanggal 1 Februari 2021, sehingga Penggugat tidak lagi menerima hak-hak yang seharusnya diterima, seperti hak atas pegawai negeri yang memasuki masa pensiun dan gaji bulanan serta tunjangan-tunjangan lainnya sebagai pensiunan PNS.
 - Penggugat merasa dirugikan karena Tergugat telah mengeluarkan surat pada tanggal 10-06-2019 sekitar pukul 13.00 wita, Penggugat menerima surat keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan No. 150 Tahun 2019, Tanggal 30 April 2019

dari Tergugat yang kini menjadi objek sengketa dengan alasan pertimbangan yang tidak berdasar hukum mengada-ada. karena Penggugat dianggap Telah melakukan perbuatan berupa pelanggaran ketentuan pasal 11 Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

- b. Adanya Keputusan Gubernur Yang Memberhentikan Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Penggugat

Penerbitan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 888/02/2017/BKD. Sulawesi Selatan, tentang Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil atas diri Penggugat, telah bertentangan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik meliputi asas: Kepastian Hukum, Tertib Penyelenggaraan Negara, Keterbukaan, Proporsionalitas, Profesionalitas, Akuntabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

- c. Penggugat Tidak Menerima Gaji Sampai Dengan Gugatannya Diajukan

Penggugat baru menerima Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 888/02/2017/BKD. Sulawesi Selatan, tentang Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, mengakibatkan Penggugat tidak diberikan hak

dan atau pemberitahuan tentang adanya surat keputusan pemberhentiannya sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil).

d. Penggugat Mengalami Kerugian Moril dan Materil

Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) atas Penggugat, Penggugat mengalami kerugian materil sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (1) UU Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang No 5 tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dimana Penggugat tidak lagi menerima gaji sejak bulan Agustus 2017 sampai dengan sekarang sehingga Penggugat mengalami kerugian materil sebesar Rp.20.228.800,- (dua puluh juta dua ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus rupiah) dan Penggugat merasa terbebani secara moril atas keluarnya keputusan tersebut.

e. Penggugat Kehilangan Pekerjaan Sebagai PNS

Penggugat kehilangan pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil dan mengalami kerugian yang sangat banyak, penghasilan untuk membiayai anak-anak yang masih melaksanakan studi sudah tidak ada lagi, terutama terkait dengan hak-hak kepegawaian, hak-hak keuangan, jenjang karir, hak-hak pensiun dan lain sebagainya.

f. Tergugat Mengeluarkan Surat Keputusan TUN Bertentangan Dengan Peraturan PerUndang-Undangan Yang Berlaku

Tindakan Tergugat dalam menerbitkan kedua Surat Keputusan Tergugat (Obyek Sengketa) a quo dilakukan tanpa alasan jelas dan tidak berdasarkan pertimbangan Baperjakat Kabupaten Wakatobi

serta bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu melanggar Pasal 14 ayat (1), Pasal 25 ayat (1), Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jo. Pasal 36 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru serta bertentangan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah pada Pasal 12 dan Pasal 14 ayat (1), sehingga dengan demikian Surat Keputusan (Obyek Sengketa) a quo bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagaimana maksud ketentuan Pasal 53 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara serta bertentangan dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) yaitu : Asas Profesionalitas, Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, Asas Kepastian Hukum dan Asas Kecermatan, sebagaimana dimaksud dalam Ketentuan Pasal 53 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Oleh karena itu menurut hukum Obyek Sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat harus Dinyatakan Tidak Sah atau Batal.

g. Kepemilikan Jabatan

Perselisihan mengenai pengendalian atau kepemilikan jabatan dapat menjadi sumber sengketa antara pegawai negeri sipil. Ketika terdapat ketidaksepakatan mengenai siapa yang seharusnya memegang suatu jabatan atau kekuasaan, hal ini dapat menyebabkan persaingan dan pertentangan di antara pegawai.

h. Kenaikan Pangkat Dan Gaji

Tuntutan untuk kenaikan pangkat dan gaji yang dianggap tidak adil atau tidak proporsional dapat menyebabkan sengketa antara pegawai dan pemerintah. Ketika pegawai merasa bahwa mereka tidak menerima kompensasi yang layak atas jasa dan kontribusi mereka, mereka dapat menjadi tidak puas dan mengajukan sengketa terhadap pemerintah.

i. Kebijakan Kepegawaian

Perubahan kebijakan kepegawaian, seperti kebijakan promosi, pensiun, atau kebijakan kesehatan, dapat menimbulkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak transparan. Kebijakan kepegawaian yang berubah atau diperbarui dapat menimbulkan sengketa jika pegawai negeri sipil merasa bahwa kebijakan tersebut tidak adil, tidak transparan, atau bertentangan dengan kepentingan mereka. Contohnya, jika pemerintah mengubah kebijakan promosi sehingga pegawai harus memiliki pengalaman lebih lama atau memiliki kualifikasi tambahan untuk dapat dipromosikan, beberapa pegawai yang merasa mereka telah memenuhi kriteria lama mungkin merasa diperlakukan tidak adil dan mengajukan sengketa.

j. Pelecehan Dan Diskriminasi

Insiden pelecehan, diskriminasi, atau perlakuan tidak adil terhadap pegawai dapat menyebabkan sengketa hukum dan ketidakpuasan di tempat kerja. Pelecehan dan diskriminasi di tempat kerja dapat berupa perlakuan tidak adil, kata-kata atau tindakan yang menyinggung, atau bahkan tindakan kekerasan terhadap pegawai. Insiden seperti ini dapat menyebabkan sengketa hukum dan ketidakpuasan di tempat kerja. Contohnya, jika seorang atasan terus-menerus menggunakan kata-kata yang merendahkan atau mengejek karyawan, karyawan tersebut mungkin merasa diperlakukan tidak adil dan mengajukan sengketa. Atau, jika seorang pegawai mengalami diskriminasi karena ras, agama, atau gender, mereka mungkin merasa diperlakukan tidak adil dan mengajukan sengketa.

k. Kebijakan Pemerintah

Perubahan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai, seperti pengurangan anggaran atau restrukturisasi organisasi, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai. Berikut kebijakan pemerintah yang bisa menyebabkan sengketa kepegawaian;

1) Kebijakan Kepegawaian

Perubahan kebijakan kepegawaian, seperti penilaian kinerja, promosi, atau pemberhentian, dapat menyebabkan sengketa jika

dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

2) Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Perubahan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, seperti pengurangan pengeluaran untuk perlengkapan keselamatan atau penurunan standar kesehatan kerja, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

3) Kebijakan Lingkungan

Perubahan kebijakan lingkungan, seperti pengurangan pengeluaran untuk pengelolaan sampah atau pengurangan standar emisi, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

4) Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan

Perubahan kebijakan pendidikan dan pelatihan, seperti pengurangan biaya untuk pendidikan lanjutan atau pelatihan, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

5) Kebijakan Komunikasi

Perubahan kebijakan komunikasi, seperti pengurangan transparansi atau keterbukaan dalam pengambilan keputusan, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

6) Kebijakan Teknologi

Perubahan kebijakan teknologi, seperti pengenalan sistem baru yang sulit digunakan atau pengurangan dukungan teknis, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

7) Kebijakan Pengembangan Karir

Perubahan kebijakan pengembangan karir, seperti pengurangan kesempatan promosi atau pengurangan dukungan untuk pengembangan karir, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

8) Kebijakan Pengakuan Dan Penghargaan

Perubahan kebijakan pengakuan dan penghargaan, seperti pengurangan bonus atau penghargaan berdasarkan kinerja, dapat menyebabkan sengketa jika dianggap tidak adil atau tidak mempertimbangkan kepentingan pegawai.

1. Ketidakpuasan Terhadap Kinerja Atau Perilaku Rekan Kerja

Ketidakpuasan terhadap kinerja atau perilaku rekan kerja dapat menyebabkan perselisihan dan sengketa di antara pegawai. Contohnya, jika seorang pegawai merasa bahwa rekan kerjanya tidak bekerja dengan baik atau tidak profesional, mereka mungkin merasa frustrasi dan kehilangan motivasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja tim dan menyebabkan sengketa jika tidak ditangani dengan baik. Ketidakpuasan terhadap kinerja atau perilaku rekan kerja terjadi karena adanya ketidaksepakatan dalam beberapa hal yakni;

1) Ketidaksepakatan Mengenai Tanggung Jawab Atau Tugas

Ketidaksepakatan mengenai tanggung jawab atau tugas antara pegawai dapat menyebabkan kebingungan dan perselisihan. Misalnya, jika dua pegawai memiliki tanggung jawab yang saling bertentangan atau jika mereka tidak sepakat tentang bagaimana mengatasi masalah, mereka mungkin bersengketa dan mencari dukungan dari manajer atau HR.

2) Ketidaksepakatan Mengenai Pengembangan Karir

Ketidaksepakatan mengenai pengembangan karir, seperti promosi, kenaikan gaji, atau pelatihan, dapat menyebabkan perselisihan dan sengketa di antara pegawai. Misalnya, jika dua anggota tim ingin mendapatkan promosi yang sama, mereka mungkin bersengketa dan mencari dukungan dari manajer atau HR.

m. Ketidksepahaman Atau Ketidakkonsistenan Dalam Penerapan

Peraturan Dan Prosedur

Ketidaksepahaman atau ketidakkonsistenan dalam penerapan peraturan dan prosedur di tempat kerja memang bisa menjadi sumber sengketa antara pegawai dan pemerintah. Beberapa faktor yang bisa menyebabkan hal ini antara lain:

1) Interpretasi Peraturan yang Berbeda

Kadang-kadang, pegawai dan pihak pemerintah memiliki pemahaman yang berbeda mengenai interpretasi peraturan yang

ada. Ini bisa terjadi karena bahasa peraturan yang ambigu atau kurang jelas.

2) Perubahan Peraturan yang Tidak Dikomunikasikan dengan Baik
Ketika ada perubahan dalam peraturan atau prosedur, namun tidak dikomunikasikan dengan baik kepada semua pihak yang terlibat, hal ini bisa menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian.

3) Penerapan yang Tidak Konsisten:

Jika peraturan atau prosedur diterapkan secara berbeda di berbagai departemen atau divisi, ini bisa menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan pegawai. Mereka mungkin merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan rekan mereka di departemen lain.

4) Kurangnya Pelatihan atau Sosialisasi

Pegawai mungkin tidak mendapatkan pelatihan atau sosialisasi yang cukup mengenai peraturan dan prosedur baru. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam penerapan dan ketidaksepahaman.

5) Kurangnya Dokumentasi atau Pedoman yang Jelas

Jika tidak ada dokumentasi atau pedoman yang jelas mengenai bagaimana peraturan dan prosedur harus diterapkan, pegawai dan pemerintah mungkin memiliki pemahaman yang berbeda mengenai ekspektasi dan tanggung jawab mereka. Untuk mengatasi ketidaksepahaman atau ketidakkonsistenan ini,

penting untuk memastikan adanya komunikasi yang baik, pelatihan yang memadai, dan dokumentasi yang jelas. Selain itu, adanya mekanisme untuk menyelesaikan sengketa secara efektif juga dapat membantu mengurangi potensi konflik di tempat kerja.

2. Penyebab Dalam Sengketa Kepegawaian Terdapat Gugatan Yang Dikabulkan, Ditolak, dan Tidak Dapat Diterima

a. Gugatan Dikabulkan

1) Penggugat Dapat Membuktikan Dalil-Dalil Gugatannya

Dikabulkannya suatu gugatan adalah dengan syarat bila dalil-dalil gugatan pengugat dalam gugatannya dapat dibuktikan sesuai dengan alat bukti dan fakta hukum sesuai dengan posita gugatan sebagaimana diuraikan penulis dalam putusan-putusan yakni pada putusan nomor : 20/G.TUN/2012/PTUN-KDI .

2) Pembuatan SK Oleh Pejabat TUN Bertentangan Dengan Peraturan PerUndang-Undangan

Surat Keputusan Bupati Wakatobi Nomor 132 Tahun 2012 Tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Pejabat Fungsional Pengawas Dan Kepala Sekolah Lingkup Pemerintah Kabupaten Wakatobi tanggal 16 Januari 2012 ditinjau dari segi prosedur bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku khususnya Pasal 12 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

3) Alat – Alat Bukti Tidak Relevan Dalam Gugatan Sengketa Kepegawaian

Pembuktian penyelesaian sengketa Kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara adalah untuk meyakinkan akan kebenaran suatu dalil atau penderian untuk menetapkan terbuktinya fakta yang menjadi dasar hukum dari pertimbangan dalam menjatuhkan suatu putusan. Dalam Pertimbangan hakim pada putusan nomor 20/G.TUN/2012/PTUN-KDI yang menjadi suatu akibat timbulnya gugatan Penggugat di kabulkan oleh karena bukti – bukti yang di ajukan oleh Tergugat tidak relevan dengan pertimbangan putusan ini sesuai dengan kewenangan yang diatur dalam pasal 107 undang – undang nomor 5 Tahun 1986 Tentang peradilan Tata Usaha Negara maka alat bukti tersebut tetap dilampirkan dan menjadi satu kesatuan dalam berkas perkara.

4) Bukti yang Kuat

Penggugat berhasil menyajikan bukti yang kuat dan relevan yang mendukung klaim mereka. Misalnya, seorang pegawai mengajukan gugatan setelah dipecat tanpa alasan yang jelas dan tanpa melalui prosedur pemecatan yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Pegawai tersebut mengajukan bukti berupa surat pemecatan, saksi dari rekan kerja, dan dokumen peraturan perusahaan yang menunjukkan bahwa prosedur pemecatan tidak diikuti. Pengadilan, setelah memeriksa bukti-bukti tersebut,

menemukan bahwa pemecatan memang tidak sah dan memutuskan untuk mengabulkan gugatan.

5) Prosedur yang Dilanggar

Terbukti adanya pelanggaran prosedur oleh pihak yang dituntut. Misalnya, jika seorang pegawai diberhentikan tanpa melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan atau undang-undang ketenagakerjaan, ini bisa menjadi dasar kuat untuk dikabulkannya gugatan. Beberapa contoh pelanggaran prosedur antara lain:

- a) Kesalahan dalam proses rekrutmen yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dapat menjadi dasar gugatan. Misalnya, jika pemberi kerja tidak menjalankan proses seleksi yang adil dan transparan atau melakukan diskriminasi dalam proses rekrutmen. Contoh Kasus: Seorang calon pegawai mengajukan gugatan setelah mengetahui bahwa pemberi kerja tidak mematuhi prosedur rekrutmen yang ditetapkan, seperti mengabaikan kualifikasi yang dibutuhkan atau melakukan diskriminasi berdasarkan ras atau jenis kelamin. Jika terbukti, pengadilan bisa mengabulkan gugatan tersebut.
- b) Pemecatan yang tidak sah pemecatan yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, seperti pemecatan tanpa pemberitahuan sebelumnya, tanpa alasan yang jelas, atau tanpa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk

membela diri, dapat menjadi dasar gugatan. Contoh Kasus: Seorang pegawai dipecat tanpa alasan yang jelas dan tanpa melalui proses yang diatur dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan. Pegawai tersebut mengajukan gugatan dan menyajikan bukti bahwa pemecatan tersebut tidak sah. Pengadilan, setelah memeriksa bukti-bukti tersebut, dapat mengabulkan gugatan dan memerintahkan pemulihan hak-hak pegawai.

c) Diskriminasi di tempat kerja berdasarkan faktor-faktor seperti ras, jenis kelamin, agama, usia, atau kondisi fisik yang melanggar undang-undang anti-diskriminasi dapat menjadi dasar gugatan. Contoh Kasus: Seorang pegawai perempuan mengajukan gugatan karena diperlakukan secara berbeda dan tidak adil dibandingkan dengan rekan-rekan laki-lakinya dalam hal promosi dan kenaikan gaji. Jika terbukti bahwa diskriminasi terjadi dan melanggar undang-undang ketenagakerjaan, pengadilan dapat mengabulkan gugatan tersebut.

6) Pelanggaran Hukum atau Peraturan

Terbukti adanya pelanggaran terhadap hukum atau peraturan yang berlaku. Pelanggaran hukum atau peraturan terjadi ketika pemberi kerja tidak mematuhi undang-undang atau peraturan yang berlaku yang melindungi hak-hak pegawai. Dalam kasus seperti ini, jika penggugat dapat membuktikan

adanya pelanggaran tersebut, gugatan mereka memiliki peluang besar untuk dikabulkan oleh pengadilan atau otoritas yang berwenang. Berikut adalah beberapa contoh umum pelanggaran hukum atau peraturan:

a) Diskriminasi

Diskriminasi terhadap pegawai berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, usia, disabilitas, atau faktor lainnya yang dilindungi oleh hukum adalah pelanggaran serius. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk perekrutan, promosi, pemberian gaji, dan pemecatan. Contoh Kasus: Seorang pegawai perempuan mengajukan gugatan karena diberhentikan dari pekerjaannya setelah melaporkan kasus pelecehan seksual yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Dia dapat membuktikan bahwa pemberhentiannya adalah tindakan balasan atas laporannya, yang melanggar undang-undang anti-diskriminasi dan perlindungan terhadap tindakan balasan. Pengadilan dapat mengabulkan gugatan tersebut karena terbukti adanya pelanggaran hukum.

b) Upah dan Jam Kerja

Pelanggaran terhadap undang-undang yang mengatur upah minimum, lembur, dan jam kerja juga merupakan dasar yang kuat untuk gugatan. Pemberi kerja harus

mematuhi peraturan yang mengatur kompensasi yang adil bagi pegawai. Contoh Kasus: Sekelompok pegawai mengajukan gugatan terhadap perusahaan mereka karena tidak dibayar untuk lembur yang mereka lakukan. Mereka dapat menyajikan catatan jam kerja dan bukti lain yang menunjukkan bahwa mereka bekerja lembur tanpa kompensasi yang sesuai. Pengadilan dapat mengabulkan gugatan ini jika terbukti bahwa perusahaan melanggar undang-undang ketenagakerjaan terkait upah lembur.

c) Pelecehan di Tempat Kerja

Pelecehan seksual atau pelecehan lainnya di tempat kerja yang tidak ditangani dengan serius oleh pemberi kerja dapat menjadi dasar gugatan. Hukum ketenagakerjaan umumnya mengharuskan pemberi kerja untuk menyediakan lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan setelah mengalami pelecehan seksual oleh atasannya dan melaporkannya ke manajemen, tetapi tidak ada tindakan yang diambil. Dia dapat membuktikan bahwa pelecehan tersebut berdampak negatif pada pekerjaannya dan bahwa pemberi kerja gagal menangani keluhan tersebut sesuai dengan undang-undang. Pengadilan dapat mengabulkan gugatan ini karena adanya pelanggaran terhadap hukum yang melindungi pegawai dari pelecehan.

d) Keamanan dan Kesehatan Kerja

Pelanggaran terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan cedera atau kondisi kerja yang berbahaya juga dapat menjadi dasar gugatan. Pemberi kerja langkah-langkah menghindari pelanggaran hukum atau peraturan.

Untuk menghindari pelanggaran hukum atau peraturan yang dapat menyebabkan gugatan, pemberi kerja harus:

(1) Memahami dan Mematuhi Hukum yang Berlaku

Pemberi kerja harus memahami dan mematuhi semua undang-undang dan peraturan yang berlaku yang melindungi hak-hak pegawai.

(2) Pelatihan dan Edukasi

Menyediakan pelatihan dan edukasi bagi manajemen dan pegawai mengenai hak-hak mereka serta prosedur yang harus diikuti untuk melaporkan dan menangani pelanggaran.

(3) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman dan Adil

Menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, dan kondisi kerja yang berbahaya.

(4) Mengikuti Prosedur yang Tepat

Memastikan bahwa semua tindakan yang diambil terhadap pegawai, seperti pemecatan atau disiplin, dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan tidak melanggar hak-hak mereka.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, pemberi kerja dapat mengurangi risiko pelanggaran hukum atau peraturan dan menghindari potensi gugatan dari pegawai.

7) Hak Pegawai yang Dilanggar

Jika terbukti bahwa hak-hak pegawai telah dilanggar oleh pihak yang dituntut, pengadilan cenderung mengabulkan gugatan untuk memulihkan hak-hak tersebut. Hak-hak pegawai mencakup berbagai aspek perlindungan dan keadilan di tempat kerja, dan pelanggaran terhadap hak-hak ini dapat menjadi dasar kuat bagi pengadilan untuk memutuskan mendukung penggugat. Beberapa hak utama yang sering menjadi dasar gugatan adalah sebagai berikut:

a) Hak atas Upah yang Layak

Pegawai berhak menerima upah yang sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Ini termasuk upah minimum, upah lembur, dan kompensasi lainnya yang telah disepakati.

Contoh Kasus: Sekelompok pegawai mengajukan gugatan karena tidak dibayar upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang. Mereka dapat menyajikan bukti berupa slip gaji dan catatan jam kerja yang menunjukkan bahwa mereka menerima upah di bawah standar. Pengadilan cenderung mengabulkan gugatan ini jika terbukti bahwa perusahaan melanggar undang-undang upah minimum.

b) Hak atas Perlindungan Kerja

Pegawai berhak bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Ini mencakup perlindungan dari bahaya fisik, psikologis, dan kesehatan. Pemberi kerja harus mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh undang-undang.

Contoh Kasus: Seorang pegawai terluka akibat kondisi kerja yang berbahaya dan mengajukan gugatan terhadap pemberi kerja. Jika dia dapat membuktikan bahwa pemberi kerja gagal mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan cedera tersebut, pengadilan dapat mengabulkan gugatan dan memerintahkan kompensasi.

c) Hak untuk Tidak Didiskriminasi

Pegawai berhak untuk tidak didiskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, usia, disabilitas, atau faktor lain yang dilindungi oleh hukum. Diskriminasi dalam perekrutan, promosi, kompensasi, atau pemecatan adalah pelanggaran serius terhadap hak-hak pegawai. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan setelah dipecat karena usianya, meskipun dia memenuhi semua persyaratan kerja dan memiliki kinerja yang baik. Jika dia dapat menunjukkan bukti bahwa pemecatan tersebut didasarkan pada usia dan melanggar undang-undang anti-diskriminasi, pengadilan dapat mengabulkan gugatan dan memerintahkan pemulihan hak-hak pegawai.

8) Ketidaksesuaian dengan Kontrak Kerja

Jika tindakan yang diambil oleh pemberi kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kontrak kerja, penggugat bisa menggunakan hal ini sebagai dasar untuk mengajukan gugatan. Pengadilan akan mempertimbangkan

apakah tindakan tersebut melanggar kontrak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Berikut adalah beberapa contoh umum ketidaksesuaian dengan kontrak kerja dan dampaknya:

a) Pemecatan yang Tidak Sesuai dengan Kontrak

Jika pemberi kerja memecat pegawai tanpa mengikuti prosedur yang tercantum dalam kontrak kerja, ini dapat dianggap sebagai pelanggaran kontrak. Contoh Kasus: Seorang pegawai dipecat tanpa pemberitahuan atau alasan yang jelas, padahal kontrak kerjanya menyatakan bahwa pemecatan harus didahului dengan peringatan tertulis dan alasan yang sah. Pegawai tersebut mengajukan gugatan dan menyajikan kontrak kerja sebagai bukti. Pengadilan dapat mengabulkan gugatan ini jika terbukti bahwa pemberi kerja melanggar ketentuan kontrak.

b) Perubahan Tugas dan Tanggung Jawab

Jika pemberi kerja secara sepihak mengubah tugas dan tanggung jawab pegawai tanpa persetujuan mereka dan tanpa ketentuan yang memungkinkan perubahan tersebut dalam kontrak kerja, ini bisa menjadi dasar gugatan.

Contoh Kasus: Seorang pegawai dipindahkan ke posisi yang berbeda dengan tanggung jawab yang lebih rendah dan gaji yang lebih kecil tanpa adanya ketentuan dalam kontrak kerja yang mengizinkan perubahan tersebut. Pegawai tersebut mengajukan gugatan atas dasar pelanggaran kontrak kerja. Pengadilan dapat memutuskan untuk mengembalikan pegawai ke posisi semula atau memberikan kompensasi jika terbukti adanya pelanggaran.

c) Kegagalan Memberikan Kompensasi yang Dijanjikan

Jika pemberi kerja tidak memberikan gaji, bonus, atau kompensasi lain yang dijanjikan dalam kontrak kerja, pegawai dapat mengajukan gugatan. Contoh Kasus: Seorang pegawai tidak menerima bonus tahunan yang dijanjikan dalam kontrak kerja meskipun telah memenuhi semua kriteria yang ditetapkan. Pegawai tersebut mengajukan gugatan dengan kontrak kerja dan bukti kinerja sebagai dasar. Pengadilan dapat mengabulkan gugatan dan memerintahkan pemberi kerja untuk membayar bonus yang dijanjikan.

d) Pelanggaran Ketentuan Lain dalam Kontrak

Pelanggaran terhadap ketentuan lain yang tercantum dalam kontrak kerja, seperti jam kerja, cuti, atau manfaat lainnya, juga dapat menjadi dasar gugatan.

Contoh Kasus: Kontrak kerja seorang pegawai menetapkan bahwa mereka berhak atas 20 hari cuti tahunan berbayar, tetapi pemberi kerja hanya memberikan 15 hari cuti. Pegawai tersebut mengajukan gugatan dengan bukti kontrak kerja dan catatan cuti sebagai dasar. Pengadilan dapat mengabulkan gugatan dan memerintahkan pemberi kerja untuk memulihkan hak cuti pegawai.

9) Keputusan yang Tidak Adil

Jika penggugat dapat menunjukkan bahwa keputusan yang diambil oleh pemberi kerja tidak adil atau sewenang-wenang, misalnya pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas atau sah, ini bisa menjadi alasan untuk pengadilan mengabulkan gugatan. Berikut adalah beberapa contoh dan penjelasan lebih lanjut mengenai keputusan yang tidak adil:

a) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Alasan yang Jelas atau Sah

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa alasan yang jelas atau sah, atau tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan, dapat dianggap sebagai keputusan yang tidak adil.

Contoh Kasus: Seorang pegawai dipecat tanpa diberi alasan yang jelas atau tanpa melalui prosedur disipliner yang seharusnya. Pegawai tersebut mengajukan gugatan, mengklaim bahwa pemecatan tersebut sewenang-wenang dan tidak adil.

Jika pengadilan menemukan bahwa pemberi kerja gagal memberikan alasan yang sah dan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan, gugatan kemungkinan besar akan dikabulkan.

b) Diskriminasi dalam Pengambilan Keputusan

Keputusan yang didasarkan pada diskriminasi terhadap ras, jenis kelamin, agama, usia, disabilitas, atau faktor lain yang dilindungi oleh hukum dapat dianggap tidak adil dan ilegal.

Contoh Kasus: Seorang pegawai tidak dipromosikan karena jenis kelaminnya, meskipun memiliki kualifikasi dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerjanya yang dipromosikan. Pegawai tersebut mengajukan gugatan atas dasar diskriminasi gender. Jika pengadilan menemukan bukti bahwa keputusan promosi didasarkan pada diskriminasi, gugatan tersebut kemungkinan besar akan dikabulkan.

c) Tindakan Balasan terhadap Pelapor Pelanggaran

Pegawai yang mengalami tindakan balasan setelah melaporkan pelanggaran atau penyimpangan di tempat kerja dapat mengajukan gugatan jika tindakan tersebut dianggap tidak adil. Contoh Kasus: Seorang pegawai melaporkan praktik korupsi di perusahaan dan kemudian dipecat tanpa alasan yang sah. Pegawai tersebut mengajukan gugatan atas dasar bahwa pemecatan adalah tindakan balasan atas laporan mereka. Jika pengadilan menemukan bukti yang mendukung klaim tersebut, gugatan akan dikabulkan.

d) Kegagalan Memberikan Peningkatan atau Manfaat yang Dijanjikan

Keputusan untuk tidak memberikan peningkatan gaji, bonus, atau manfaat lain yang telah dijanjikan atau diharapkan berdasarkan kinerja yang telah dicapai dapat dianggap tidak adil jika tidak ada alasan yang jelas dan sah.

Contoh Kasus: Seorang pegawai dijanjikan bonus tahunan berdasarkan pencapaian target kinerja tertentu, tetapi tidak menerima bonus tersebut meskipun telah mencapai target. Pegawai tersebut mengajukan gugatan atas dasar bahwa keputusan untuk tidak memberikan bonus adalah tidak adil. Pengadilan akan mempertimbangkan bukti kinerja dan janji yang diberikan untuk memutuskan apakah gugatan harus dikabulkan.

b. Gugatan Ditolak

- 1) Karena Objek Sengketa Dilihat Dari Aspek Wewenang Prosedur Dan Wewenang Substansi Tidak Bertentangan Dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Bila penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya, akibat hukum yang harus ditanggungnya atas kegagalan membuktikan dalil gugatannya adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya. Jadi, bila suatu gugatan tidak dapat dibuktikan dalil gugatannya bahwa tergugat patut dihukum karena melanggar hal-hal yang disampaikan dalam gugatan, maka gugatan akan ditolak. Berdasarkan uraian singkat ini dapat di jelaskan bahwa pada objek sengketa pada putusan nomor : 9/G/2020/PTTUN.GTO Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa (Objectum Litis) dilihat dari aspek wewenang prosedur dan wewenang substansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun asas-asas umum pemerintah yang baik, oleh karena itu gugatan Penggugat haruslah di tolak untuk seluruhnya.

- 2) Alat Bukti Yang di Ajukan Tidak Relevan

Dapat diketahui bahwa Bila penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya, akibat hukum yang harus ditanggungnya atas kegagalan membuktikan dalil gugatannya adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya. Jadi, bila suatu gugatan tidak dapat dibuktikan dalil gugatannya

bahwa tergugat patut dihukum karena melanggar hal-hal yang disampaikan dalam gugatan, maka gugatan akan ditolak. Berdasarkan pengertian ini dapat dijelaskan oleh penulis bahwa dalam poin pertimbangan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili sengketa kepegawaian dengan memperlihatkan segala sesuatu yang terjadi dalam pemeriksaan persidangan, maka sesuai dengan ketentuan pasal 107 undang – undang nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Majelis Hakim menentukan apa yang harus di buktikan, beserta penilai pembuktian. Atas dasar itu terhadap alat-alat bukti yang di ajukan oleh para pihak menjadi bahan pertimbangan, namun untuk mengadili dan memutus sengketanya hanya dipakai alat – alat bukti yang relevan, sedangkan bukti selebihnya tidak di gunakan namun tetap terlampir dalam berkas perkara.

3) Kurangnya Bukti

Penggugat gagal menyajikan bukti yang cukup atau relevan untuk mendukung klaim mereka. Kurangnya bukti adalah salah satu alasan utama mengapa sebuah gugatan ditolak oleh pengadilan. Dalam konteks sengketa kepegawaian, penggugat harus dapat menyajikan bukti yang cukup dan relevan untuk mendukung klaim mereka. Tanpa bukti yang memadai, pengadilan tidak memiliki dasar yang kuat untuk mengabulkan gugatan. Berikut adalah beberapa contoh dan penjelasan mengenai dampak kurangnya bukti dalam gugatan kepegawaian:

a) Kegagalan Menyediakan Dokumentasi

Penggugat harus dapat menyediakan dokumentasi yang mendukung klaim mereka, seperti kontrak kerja, slip gaji, surat peringatan, atau catatan kinerja. Tanpa dokumentasi ini, sulit untuk membuktikan bahwa pelanggaran atau ketidaksesuaian telah terjadi. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan atas dasar pemecatan tidak sah tetapi tidak dapat menyediakan kontrak kerja atau surat peringatan yang mendukung klaimnya. Tanpa dokumentasi tersebut, pengadilan mungkin akan menolak gugatan karena tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung klaim penggugat.

b) Kesaksian yang Tidak Memadai

Kesaksian dari saksi yang mengetahui kejadian atau situasi yang relevan bisa menjadi bukti penting dalam gugatan. Namun, jika kesaksian tersebut tidak memadai atau tidak mendukung klaim penggugat, gugatan bisa ditolak. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengklaim bahwa mereka dipecat karena diskriminasi, tetapi tidak ada saksi yang bisa mendukung klaim tersebut. Jika penggugat tidak dapat menyajikan saksi yang relevan atau kesaksian yang kuat, pengadilan mungkin akan menolak gugatan karena kurangnya bukti.

c) Bukti Tidak Relevan atau Tidak Kredibel

Bukti yang disajikan oleh penggugat harus relevan dengan klaim yang diajukan dan kredibel. Bukti yang tidak relevan atau diragukan kredibilitasnya tidak akan mendukung klaim penggugat. Contoh Kasus: Seorang pegawai menyajikan email dari rekan kerja yang tidak terkait langsung dengan klaim diskriminasi mereka. Jika bukti tersebut tidak relevan dengan kasus yang diajukan, pengadilan tidak akan menganggapnya sebagai dasar yang kuat untuk mendukung gugatan.

d) Bukti yang Bertentangan

Jika bukti yang disajikan oleh penggugat bertentangan dengan bukti lain yang lebih kuat atau lebih kredibel yang disajikan oleh pemberi kerja, gugatan bisa ditolak. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan karena merasa dipecat tanpa alasan yang jelas, tetapi pemberi kerja menyajikan bukti dokumentasi yang menunjukkan bahwa pemecatan dilakukan sesuai prosedur dan berdasarkan alasan yang sah. Jika bukti dari pemberi kerja lebih kuat dan lebih kredibel, pengadilan mungkin akan menolak gugatan penggugat.

4) Tidak Ada Pelanggaran

Tidak terbukti adanya pelanggaran prosedur, hukum, atau peraturan oleh pihak yang dituntut. Salah satu alasan utama

mengapa sebuah gugatan ditolak adalah karena tidak terbukti adanya pelanggaran prosedur, hukum, atau peraturan oleh pihak yang dituntut. Pengadilan membutuhkan bukti yang menunjukkan bahwa tindakan yang diambil oleh pemberi kerja melanggar hak-hak pegawai atau tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika bukti tersebut tidak ada atau tidak cukup, gugatan kemungkinan besar akan ditolak. Berikut adalah penjelasan dan contoh situasi di mana tidak ada pelanggaran yang terbukti:

a) Pemecatan Sesuai Prosedur dan Alasan yang Sah

Jika pemberi kerja dapat menunjukkan bahwa pemecatan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan didasarkan pada alasan yang sah, pengadilan mungkin akan menolak gugatan yang diajukan oleh pegawai. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan atas dasar pemecatan tidak sah, tetapi pemberi kerja menyajikan dokumentasi yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut telah menerima beberapa surat peringatan tertulis dan pemecatan dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang tercantum dalam kontrak kerja. Dalam hal ini, pengadilan kemungkinan akan menolak gugatan karena tidak terbukti adanya pelanggaran.

b) Tindakan Tidak Diskriminatif

Jika penggugat mengklaim adanya diskriminasi tetapi tidak ada bukti yang mendukung klaim tersebut, dan pemberi kerja dapat menunjukkan bahwa keputusan tersebut didasarkan pada kriteria objektif dan bukan karena diskriminasi, gugatan akan ditolak. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengklaim bahwa mereka tidak dipromosikan karena diskriminasi rasial, tetapi pemberi kerja dapat menunjukkan bahwa promosi diberikan kepada kandidat yang lebih memenuhi syarat berdasarkan kinerja dan pengalaman. Jika tidak ada bukti diskriminasi, pengadilan akan menolak gugatan.

c) Tidak Ada Bukti Pelanggaran Prosedur atau Hukum

Gugatan juga akan ditolak jika tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa pemberi kerja melanggar prosedur atau hukum yang berlaku, baik dalam hal pemecatan, perubahan tugas, atau perlakuan lainnya terhadap pegawai.

Contoh Kasus: Seorang pegawai mengklaim bahwa mereka dipecat tanpa alasan yang sah, tetapi pemberi kerja menunjukkan bahwa pemecatan dilakukan karena pegawai tersebut melanggar kebijakan perusahaan yang jelas dan telah disetujui. Jika prosedur pemecatan diikuti dan alasan pemecatan sah, pengadilan akan menolak gugatan.

d) Tindakan Berbasis Kebijakan yang Sah

Jika tindakan yang diambil oleh pemberi kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum atau peraturan yang berlaku, gugatan penggugat akan ditolak. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan karena tidak menerima bonus tahunan, tetapi pemberi kerja menunjukkan bahwa kebijakan bonus perusahaan menyatakan bahwa bonus diberikan berdasarkan pencapaian target tertentu yang tidak dicapai oleh pegawai tersebut. Jika kebijakan tersebut sah dan diterapkan secara konsisten, pengadilan akan menolak gugatan.

5) Penggugat Tidak Memenuhi Kualifikasi

Penggugat tidak memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti masa kerja minimum atau status kepegawaian yang diperlukan untuk mengajukan gugatan. Gugatan dapat ditolak jika penggugat tidak memenuhi syarat-syarat tertentu yang ditetapkan oleh hukum atau kebijakan perusahaan untuk mengajukan gugatan. Kualifikasi ini bisa mencakup masa kerja minimum, status kepegawaian, atau persyaratan administratif lainnya.

Berikut adalah penjelasan dan contoh situasi di mana penggugat tidak memenuhi kualifikasi yang diperlukan:

a) Masa Kerja Minimum

Beberapa peraturan atau kebijakan perusahaan mungkin menetapkan bahwa pegawai harus bekerja untuk jangka waktu tertentu sebelum mereka dapat mengajukan gugatan terkait ketenagakerjaan. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan atas dasar pemecatan yang tidak sah setelah bekerja hanya selama tiga bulan, padahal kebijakan perusahaan menyatakan bahwa hanya pegawai yang telah bekerja setidaknya enam bulan yang berhak mengajukan gugatan semacam itu. Pengadilan kemungkinan akan menolak gugatan tersebut karena penggugat tidak memenuhi masa kerja minimum yang ditetapkan.

b) Status Kepegawaian

Status kepegawaian juga bisa menjadi faktor dalam menentukan apakah seorang pegawai berhak mengajukan gugatan. Misalnya, hanya pegawai tetap yang mungkin memiliki hak-hak tertentu, sementara pegawai kontrak atau paruh waktu mungkin tidak.

Contoh Kasus: Seorang pegawai paruh waktu mengajukan gugatan terkait tunjangan yang hanya diberikan kepada pegawai tetap. Jika kebijakan perusahaan jelas menyatakan bahwa tunjangan tersebut hanya untuk pegawai tetap, pengadilan akan menolak gugatan karena penggugat tidak memenuhi syarat status kepegawaian yang diperlukan.

c) Kualifikasi Administratif

Beberapa gugatan mungkin memerlukan pemenuhan syarat administratif tertentu, seperti menyelesaikan proses internal pengaduan sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan.

Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan terkait diskriminasi di tempat kerja tanpa terlebih dahulu menyelesaikan prosedur pengaduan internal yang diwajibkan oleh perusahaan. Jika kebijakan perusahaan mengharuskan penyelesaian pengaduan internal sebagai langkah pertama, pengadilan dapat menolak gugatan karena penggugat tidak memenuhi kualifikasi administratif yang diperlukan.

d) Persyaratan Hukum

Hukum ketenagakerjaan mungkin menetapkan kualifikasi khusus yang harus dipenuhi oleh penggugat, seperti status kewarganegaraan atau jenis kontrak tertentu. Contoh Kasus: Seorang pekerja magang mengajukan gugatan yang biasanya hanya bisa diajukan oleh pegawai tetap atau kontrak. Jika undang-undang atau peraturan perusahaan menetapkan bahwa hak-hak tertentu hanya berlaku untuk pegawai tetap atau kontrak, pengadilan akan menolak gugatan karena penggugat tidak memenuhi persyaratan hukum yang berlaku.

c. Gugatan Tidak Dapat Diterima

1) Objek Sengketa Dilihat Dari Aspek Wewenang Prosedur dan Wewenang Substansi Tidak Bertentangan Dengan Peraturan PerUndang-Undangan

Objek sengketa a quo pada dasarnya memuat keputusan Tergugat mengenai penjatuhan hukuman disiplin kepada Penggugat yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS“, sehingga termasuk jenis hukuman berat sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (1) huruf c jo. Pasal 7 ayat (4) huruf d Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2) Pengadilan Negeri Tata Usaha Tidak Berwenang Memeriksa, Memutus dan Mengadili Sengketa TUN Tersebut

Pada putusan nomor : 28/G/2018/PTUN.Mks. pada pokoknya gugatan penggugat bersifat premature, karena Penggugat belum mengajukan upaya administratif sebagaimana di atur pasal 129 undang – undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara, sehingga Pengadilan Negeri Tata Usaha Negara Makasar belum/tidak berwenang memeriksa gugatan Penggugat, dan memutus, mengadili sengketa TUN tersebut.

3) Penggugat Tidak Menyempurnakan Gugatannya Dalam Jangka Waktu Yang Ditetapkan

Pada putusan nomor 93/G/2019/PTUN.Mks pada faktanya Pihak penggugat tidak menyempurnakan gugatannya dalam jangka waktu yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yakni 30 hari sejak diterbitkannya nasihat perbaikan gugatan pertama pada pemeriksaan persiapan tanggal 8 oktober 2019 dan tanggal 15 oktober 2019, sedangkan untuk pemeriksaan persiapan yang selbihnya tidak hadir. Nasihat oleh Majelis Hakim untuk memperbaiki gugatan lebih dari satu kali, maka telah cukup alasan hukum terhadap gugatan Penggugat diterapkan ketentuan pasal 63 ayat (2) huruf a ayat (3), dan (4) undang – undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka Majelis

Hakim harus menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

4) Kurangnya Kewenangan

Pengadilan atau otoritas yang berwenang tidak memiliki kewenangan untuk menangani kasus tersebut. Ini bisa terjadi jika kasus tersebut berada di luar yurisdiksi mereka. Misalnya, jika sebuah sengketa kepegawaian diajukan ke pengadilan yang seharusnya ditangani oleh badan atau lembaga yang berbeda, pengadilan tersebut tidak akan memproses gugatan karena tidak memiliki kewenangan untuk melakukannya. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan terkait perselisihan upah ke pengadilan perdata, padahal sesuai dengan undang-undang yang berlaku, perselisihan tersebut seharusnya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, pengadilan perdata tidak memiliki kewenangan untuk menangani kasus tersebut dan akan menyatakan gugatan tidak dapat diterima.

5) Tidak Memenuhi Persyaratan Administratif

Gugatan tidak memenuhi persyaratan administratif, seperti tenggat waktu pengajuan gugatan, format gugatan yang salah, atau kurangnya dokumen pendukung yang diperlukan. Contoh Kasus: Seorang pegawai mengajukan gugatan pemecatan tidak sah setelah batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Karena pengajuan gugatan melebihi tenggat waktu yang ditentukan, pengadilan tidak dapat menerima gugatan tersebut.

1) Kurangnya Kepentingan Hukum

Penggugat tidak memiliki kepentingan hukum yang sah untuk mengajukan gugatan. Ini berarti penggugat tidak dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki hak atau kepentingan yang dilanggar atau terpengaruh oleh tindakan yang disengketakan. Contoh Kasus: Seorang individu yang bukan pegawai dari perusahaan tertentu mengajukan gugatan terhadap perusahaan tersebut mengenai kebijakan internal perusahaan. Karena individu tersebut tidak memiliki hubungan langsung dengan perusahaan, mereka tidak memiliki kepentingan hukum untuk mengajukan gugatan, sehingga gugatan tidak dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penilitian dan analisis di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi para pihak yang bersengketa pada Pengadilan Tata Usaha Negara berkaitan dengan sengketa Kepegawaian dapat dilihat kembali segala fakta hukum atau substansi yang menguatkan berdasarkan bukti permulaan yang cukup sehingga tidak merugikan pihak yang digugat karena sangat merugikan baik secara moril dan materil;
2. Kepada Majelis Hakim dalam menjatuhkan putusan harus lebih baik dan cermat, berdasarkan alat bukti, maupun fakta persidangan dan keyakinan hakim dilihat berdasarkan penerapan hukum agar setiap putusan yang dikeluarkan dapat di terima oleh pihak – pihak yang bersengketa.