

# Penyelesaian Sengketa Pemberhentian PNS Melalui Banding Administratif Pada Badan Pertimbangan ASN

<sup>1</sup>Nabila Hanindiaz, <sup>2</sup>Azmi Fendri, <sup>3</sup>Anton Rosari

<sup>1,2,3</sup>Universitas Andalas

Korespondensi : diazznanaa@gmail.com

## Abstrak

Sengketa pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari sengketa kepegawaian yang dapat timbul akibat penjatuhan hukuman disiplin oleh pejabat berwenang. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur penyelesaian sengketa melalui upaya administratif, salah satunya Banding Administratif yang dilaksanakan oleh Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021. Penelitian ini mengkaji dua permasalahan: Pertama, keabsahan pertimbangan hukum BPASN dalam memutus Banding Administratif terhadap SK Sekretaris Mahkamah Agung RI (SK SEKMA) Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024; dan Kedua, tindak lanjut Mahkamah Agung RI atas Keputusan BPASN terkait sengketa pemberhentian PNS di Pengadilan Tinggi Padang. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif bersifat deskriptif analitis dengan data sekunder ditunjang data primer berupa wawancara dan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, BPASN secara sah memperingan SK SEKMA karena KTUN tersebut cacat substansi dalam penetapan jenis sanksi; Kedua, Mahkamah Agung menindaklanjuti Keputusan BPASN secara patuh dengan menerbitkan SK baru menetapkan jabatan pelaksana bagi PNS yang bersangkutan. Namun demikian, tantangan pasca-keputusan tetap ada karena kondisi kesehatan jiwa PNS tersebut terus mempengaruhi kinerjanya.

**Kata kunci:** Sengketa Kepegawaian, Banding Administratif, BPASN, Hukuman Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

## Abstract

Civil servant dismissal disputes constitute part of employment disputes arising from disciplinary sanctions imposed by authorized officials. Law Number 20 of 2023 on the Civil Service regulates dispute resolution through administrative efforts, including Administrative Appeals conducted by the Civil Service Advisory Board (BPASN) under Government Regulation Number 79 of 2021. This study examines two issues: First, the validity of BPASN's legal considerations in deciding the Administrative Appeal against Supreme Court Secretary Decree (SK SEKMA) Number 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024; and Second, the follow-up by the Indonesian Supreme Court on the BPASN decision regarding the civil servant dismissal dispute at the Padang High Court. The research employs a normative juridical method of descriptive-analytical nature, using secondary data supported by primary data through interviews and qualitative analysis. The results show that: First, BPASN validly reduced the SK SEKMA because the administrative decision was substantively defective in determining the type of sanction; Second, the Supreme Court complied with the BPASN decision by issuing a new decree assigning an implementing position to the civil servant concerned.

**Keyword:** Employment Dispute, Administrative Appeal, BPASN, Disciplinary Punishment, Civil Servant

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) mengemban prinsip supremasi hukum dalam seluruh penyelenggaraan pemerintahannya. Supremasi hukum merupakan prasyarat mutlak agar pelaksanaan kekuasaan eksekutif, legislatif, dan yudikatif selalu bertumpu pada kewenangan yang telah

ditentukan oleh hukum (HR, 2016). Dalam konteks negara hukum, perlindungan hak-hak dasar warga negara dan aparatur negara menjadi salah satu elemen penting yang harus dipenuhi oleh pemerintah.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sangat ditentukan oleh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor penggerak birokrasi (Erwin et al., 2024). ASN yang profesional dan bebas dari intervensi politik merupakan kebutuhan mendasar dalam mewujudkan pelayanan publik yang baik. Untuk menjamin hal tersebut, pemerintah secara berkesinambungan menyempurnakan regulasi di bidang kepegawaian, mulai dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 hingga Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). UU ASN mengatur hak dan kewajiban ASN, termasuk perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam pelaksanaan tugas serta mekanisme penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang melanggar kewajiban.

Penjatuhan hukuman disiplin kepada ASN tidak jarang menimbulkan sengketa kepegawaian. Sengketa kepegawaian merupakan bagian dari Sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU PTUN) (Agustina, 2022). Sengketa ini dapat timbul akibat diterbitkannya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang dianggap merugikan pegawai ASN. Berdasarkan Pasal 64 Ayat (1) sampai Ayat (3) UU ASN, mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian dapat ditempuh melalui jalur litigasi berupa gugatan ke Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) maupun jalur non-litigasi melalui Upaya Administratif sebagai Upaya Administratif terdiri atas dua bentuk, yaitu keberatan dan banding administratif (Sodiq, 2021). Keberatan ditempuh oleh pegawai ASN yang tidak puas terhadap keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), sedangkan Banding Administratif ditempuh khusus atas keputusan pemberhentian sebagai PNS atau pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK. Banding Administratif ini diselesaikan oleh Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (PP 79 Tahun 2021). Sementara itu, Upaya Administratif menjadi syarat formal.

BPASN merupakan lembaga non-struktural yang berfungsi sebagai quasi yudisial dalam lingkungan eksekutif (Risnain, 2014). BPASN berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden, sebagaimana diatur dalam Pasal 21 Ayat (2) PP 79 Tahun 2021. Sebagai quasi peradilan, BPASN memiliki kewenangan untuk menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas Banding Administratif dengan dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, atau membatalkan Keputusan PPK (Anggraeni & Triadi, 2024). Hal ini membedakan BPASN dari PTUN yang hanya dapat menyatakan sebuah KTUN "tidak sah" atau "batal".

Kewenangan BPASN sangat relevan dalam konteks perlindungan hukum bagi PNS yang merasa dirugikan atas keputusan penjatuhan sanksi disiplin. Konsep keadilan distributif menghendaki bahwa sanksi harus setara dan proporsional dengan pelanggaran yang dilakukan (Faiz, 2009). Asas proporsionalitas sebagai salah satu Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) mengharuskan adanya keseimbangan antara hukuman jabatan dan derajat kelalaian seorang pegawai (Sibuea, 2010). Dengan demikian, setiap KTUN yang dijatuhkan wajib mengacu pada norma hukum yang berlaku agar tidak mengandung cacat substansi.

Pada tahun 2024, sengketa kepegawaian terjadi di lingkungan Pengadilan Tinggi Padang sebagai salah satu satuan kerja di bawah Mahkamah Agung RI. Seorang PNS atas nama Alfi Anrico, S.H. dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri melalui SK Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024 atas dasar tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 25 hari kerja kumulatif dalam satu tahun (Alifia et al., 2024). PNS tersebut kemudian mengajukan Banding Administratif kepada BPASN dengan alasan bahwa dirinya menderita penyakit gangguan jiwa (skizofrenia) sehingga tidak dapat hadir dalam pemeriksaan Tim Pemeriksa Pengadilan Tinggi Padang.

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama: pertama, keabsahan pertimbangan hukum BPASN dalam memutus Banding Administratif atas SK SEKMA Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024; dan kedua, tindak lanjut Mahkamah Agung RI atas Keputusan BPASN tersebut. Kajian ini penting untuk memperjelas peran dan batas kewenangan BPASN sebagai lembaga quasi yudisial serta memastikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat dalam sengketa kepegawaian (Maulana et al., 2025). Lebih jauh, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan ilmu hukum administrasi negara, khususnya dalam ranah penyelesaian sengketa kepegawaian melalui upaya banding administratif.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif (*normative legal research*), yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum tertulis berupa peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, dan doktrin hukum yang relevan (Marzuki, 2011). Metode ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah untuk menganalisis keabsahan KTUN dan pertimbangan hukum BPASN berdasarkan norma hukum yang berlaku.

Penelitian bersifat deskriptif analitis, yakni memberikan gambaran secara sistematis dan menyeluruh terhadap fenomena hukum yang diteliti kemudian dianalisis secara mendalam (Soekanto, 2006). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepegawaian dan Banding Administratif serta mengkaji putusan dan keputusan BPASN atas kasus konkret.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder sebagai data utama yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier (Soekanto & Mamudji, 2004). Bahan hukum primer mencakup UUD 1945, UU ASN Nomor 20 Tahun 2023, PP Nomor 79 Tahun 2021, PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS, serta Keputusan BPASN Nomor 076/KPTS/BPASN/2024 dan SK SEKMA yang disengketakan. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Sementara bahan hukum tersier meliputi kamus hukum dan ensiklopedia. Data sekunder ini ditunjang dengan data primer berupa wawancara dengan narasumber di Pengadilan Tinggi Padang (Amiruddin & Asikin, 2006).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Fajar & Achmad, 2010). Wawancara dilakukan terhadap pejabat yang berwenang di Pengadilan Tinggi Padang untuk mendapatkan informasi faktual mengenai proses sengketa kepegawaian yang terjadi. Wawancara dilakukan pada tanggal 14 November 2025 di Pengadilan Tinggi Padang.

Analisis data dilakukan secara kualitatif, yakni dengan mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan wawancara secara mendalam dan sistematis (Soemitro, 2002). Analisis dilakukan dengan menghubungkan norma hukum positif yang berlaku dengan fakta-fakta hukum yang ditemukan dalam kasus sengketa pemberhentian PNS di Pengadilan Tinggi Padang, untuk kemudian ditarik kesimpulan yang komprehensif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Keabsahan Pertimbangan Hukum BPASN dalam Memutus Banding Administratif terhadap SK SEKMA Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024**

##### **a. Kewenangan BPASN sebagai Lembaga Quasi Yudisial**

Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) merupakan lembaga non-struktural yang dibentuk berdasarkan PP Nomor 79 Tahun 2021. Berdasarkan Pasal 1 Angka 7 PP 79 Tahun 2021, BPASN adalah badan yang berwenang menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas Banding Administratif. Kewenangan ini diperoleh melalui atribusi langsung dari Presiden berdasarkan undang-undang (Philipus M. Hadjon, tanpa tahun). BPASN berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, sehingga merupakan representasi kekuasaan eksekutif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian.

Dalam terminologi hukum administrasi, BPASN dikategorikan sebagai lembaga *quasi yudisial* (*quasi judicial body*) yang berada dalam lingkungan eksekutif. Istilah quasi peradilan merujuk pada lembaga yang memiliki kewenangan mengadili dan memutus suatu perkara atau sengketa seperti halnya pengadilan, namun secara kelembagaan tidak masuk dalam rumpun kekuasaan yudikatif (Muh. Risnain, 2014). Perbedaan signifikan BPASN dengan PTUN adalah bahwa BPASN dapat memeriksa perkara dari segi hukum (*rechtmatigheid*) maupun segi kebijaksanaan (*doelmatigheid*), serta dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, atau membatalkan KTUN yang diajukan banding (Muhammad Jufri Dewa dkk., 2024). Sementara PTUN hanya dapat memutus sah atau tidaknya KTUN dari segi hukum semata.

Keanggotaan BPASN terdiri dari tujuh unsur, diketuai oleh Menteri KEMENPAN/RB dan diwakili oleh Kepala BKN, dengan anggota dari Sekretaris Kabinet, Kementerian Hukum dan HAM, Badan Intelijen Negara, Kejaksaan RI, dan KORPRI (Yuli Mega Anggraeni dan Irwan Triadi, 2024). Proses pengambilan keputusan dilakukan melalui sidang BPASN yang didahului oleh pra-sidang untuk merumuskan saran putusan. Keputusan BPASN bersifat final dan mengikat bagi instansi yang mengeluarkan KTUN yang disengketakan, sesuai dengan Pasal 16 PP 79 Tahun 2021.

##### **b. Analisis Keabsahan Pertimbangan Hukum BPASN atas SK SEKMA Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024**

Sengketa kepegawaian di Pengadilan Tinggi Padang bermula dari diterbitkannya SK SEKMA Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024 yang menjatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri kepada PNS atas nama Alfi Anrico, S.H. Dasar penjatuhan sanksi adalah pelanggaran Pasal 4 huruf f jo. Pasal 11 Ayat (2) huruf d angka 3 jo. Pasal 15 Ayat (1) PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS karena tidak masuk kerja secara kumulatif selama 25 hari kerja dalam satu tahun (Gusman et al., 2021). PNS yang bersangkutan tidak hadir dalam proses pemeriksaan Tim Pemeriksa Pengadilan Tinggi Padang karena menderitanya penyakit gangguan jiwa skizofrenia yang telah dikonfirmasi oleh Rumah Sakit Dr. M. Djamil Padang.

Terhadap SK SEKMA tersebut, PNS yang bersangkutan mengajukan Banding Administratif kepada BPASN pada tanggal 5 Maret 2024, sesuai dengan batas waktu 14 hari kerja yang ditetapkan dalam Pasal 11 Ayat (3) PP 79 Tahun 2021. Dalam sidang BPASN tanggal 3 Juni 2024, BPASN memeriksa seluruh dokumen, alasan banding, dan tanggapan dari Plt. Sekretaris Mahkamah Agung RI. Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut, BPASN menerbitkan Keputusan Ketua BPASN Nomor 076/KPTS/BPASN/2024 yang memperingan SK SEKMA menjadi Pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan.

Dari perspektif hukum, keputusan BPASN untuk memperingan SK SEKMA didasarkan pada fakta bahwa jumlah ketidakhadiran PNS yang bersangkutan adalah 25 hari kerja kumulatif dalam satu tahun.

Berdasarkan Pasal 11 Ayat (2) huruf d PP Nomor 94 Tahun 2021, sanksi yang tepat untuk pelanggaran sebanyak 25-27 hari kerja adalah pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, bukan pemberhentian. Sanksi pemberhentian baru dapat dijatuhkan jika ketidakhadiran mencapai 28 hari kerja atau lebih (Maki et al., 2024). Dengan demikian, SK SEKMA yang menjatuhkan sanksi pemberhentian untuk pelanggaran 25 hari terbukti mengandung kesalahan dalam penerapan jenis sanksi.

Dari segi keabsahan KTUN, BPASN mengidentifikasi bahwa SK SEKMA Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024 mengandung cacat substansi karena terdapat kesalahan dalam penerapan norma hukum terhadap fakta yang sebenarnya. Menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, KTUN yang cacat substansi dapat dilakukan perubahan, pencabutan, penundaan, atau pembatalan. Dalam kasus ini, BPASN memilih opsi memperingan KTUN daripada membatalkannya, karena fakta pelanggaran disiplin oleh PNS tersebut sudah terbukti (Maulana et al., 2025). Jika BPASN hanya membatalkan SK SEKMA, maka secara hukum PNS tersebut dianggap tidak pernah melakukan pelanggaran, yang justru akan bertentangan dengan asas kepastian hukum.

Pilihan BPASN untuk memperingan KTUN juga sesuai dengan asas proporsionalitas sebagai bagian dari Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) (Sibuea, 2010). Asas proporsionalitas menghendaki keseimbangan antara tingkat pelanggaran dengan berat sanksi yang dijatuhkan. Dalam hal ini, pemberhentian sebagai PNS merupakan sanksi terberat yang tidak sesuai dengan derajat pelanggaran yang terbukti. Dengan demikian, pertimbangan hukum BPASN yang memperingan KTUN menjadi pembebasan jabatan selama 12 bulan adalah absah dan sesuai dengan norma hukum yang berlaku, serta mencerminkan keadilan distributif (Faiz, 2009).

Jika ditinjau dari aspek kewenangan, BPASN menjalankan kewenangan atribusi yang diberikan langsung oleh peraturan perundang-undangan berupa PP 79 Tahun 2021. Berdasarkan Pasal 16 Ayat (1) PP 79 Tahun 2021, BPASN secara eksplisit diberi kewenangan untuk memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, atau membatalkan keputusan PPK. Kewenangan memperingan ini merupakan kewenangan mandiri BPASN yang tidak dibatasi oleh ketentuan UU Administrasi Pemerintahan yang mengatur pembatalan KTUN cacat substansi (Pamuji et al., 2023). Hal ini karena PP 79 Tahun 2021 sebagai *lex specialis* yang mengatur khusus Banding Administratif berlaku secara lebih spesifik dibanding UU Administrasi Pemerintahan yang bersifat umum (*lex generalis*).

## **Tindak Lanjut Keputusan BPASN oleh Mahkamah Agung RI**

### ***a. Pelaksanaan Keputusan BPASN oleh Mahkamah Agung RI***

Setelah BPASN menerbitkan Keputusan Nomor 076/KPTS/BPASN/2024 pada tanggal 5 Juni 2024 yang memperingan hukuman disiplin dari pemberhentian menjadi pembebasan jabatan selama 12 bulan, selanjutnya Pengadilan Tinggi Padang sebagai satuan kerja tempat PNS bekerja mengambil langkah tindak lanjut. Pada tanggal 7 Agustus 2024, Ketua Pengadilan Tinggi Padang mengirimkan Surat Nomor 2743/KPT.W3-U/KP8.2/VII/2024 kepada Sekretaris Mahkamah Agung RI untuk memohon penetapan jabatan pelaksana bagi PNS yang bersangkutan sesuai Keputusan BPASN (Gusman et al., 2021). Dalam surat tersebut, Pengadilan Tinggi Padang mengusulkan dua jabatan setingkat lebih rendah, yaitu Pengelola Barang Milik Negara atau Klerek-Pengelola Data dan Informasi.

Menanggapi surat tersebut, Mahkamah Agung RI melalui Sekretaris Mahkamah Agung menerbitkan SK SEKMA Nomor 3805/SEK/SK.KP8.2/VIII/2024 Tentang Penetapan Jabatan Pelaksana Pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya, pada tanggal 19 Agustus 2024. SK tersebut menetapkan bahwa PNS atas nama Alfi Anrico, S.H. yang sebelumnya menjabat sebagai Klerek-Penata Keprotokolan (Kelas Jabatan 7b) ditetapkan menjadi Klerek-Pengadministrasian Perkantoran pada Pengadilan Tinggi Padang. Melalui SK ini, PNS yang bersangkutan mendapatkan kepastian hukum yang jelas mengenai statusnya sebagai pegawai yang kembali aktif bekerja (Satjipto Rahardjo, 2012).

Tindak lanjut Mahkamah Agung ini menunjukkan kepatuhan instansi pemerintah terhadap keputusan lembaga quasi yudisial yang berwenang. Hal ini sejalan dengan prinsip kepastian hukum yang menghendaki bahwa setiap keputusan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang berwenang harus dilaksanakan dan mengikat seluruh pihak (Jan Michiel Otto, 2012). Respon Mahkamah Agung yang cepat dan patuh terhadap Keputusan BPASN mencerminkan budaya hukum yang baik dalam lingkungan birokrasi dan memperkuat legitimasi BPASN sebagai lembaga penyelesaian sengketa kepegawaian.

### ***b. Tantangan Pasca Keputusan BPASN di Pengadilan Tinggi Padang***

Meskipun Keputusan BPASN telah dilaksanakan dan PNS yang bersangkutan telah kembali bekerja di Pengadilan Tinggi Padang, timbul tantangan besar yang harus dihadapi pasca-keputusan. Kondisi kesehatan jiwa PNS tersebut yang mengalami skizofrenia terus mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Berdasarkan informasi dari Bagian Kepegawaian Pengadilan Tinggi Padang, PNS tersebut seringkali mengalami kambuh pada penyakitnya sehingga pekerjaannya tidak dapat terlaksana dengan baik dan benar (Maulana et al., 2025). Fakta ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas Keputusan BPASN dalam memberikan penyelesaian yang komprehensif dan berkelanjutan.

Lebih lanjut, berdasarkan data yang diperoleh dari Pengadilan Tinggi Padang, pada tahun 2025 PNS tersebut kembali mengulangi tindakan tidak disiplin yakni tidak masuk kantor selama 27 hari kerja kumulatif. Kondisi ini menempatkan Pengadilan Tinggi Padang dalam posisi yang tidak ideal karena di satu sisi harus mematuhi Keputusan BPASN yang mewajibkan penerimaan kembali PNS tersebut, namun di sisi lain harus mengelola ketidakefektifan kinerja yang berdampak pada kualitas pelayanan (Maki et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme Banding Administratif saat ini belum sepenuhnya mengakomodasi aspek medis dan kapasitas kerja PNS dalam pengambilan keputusan.

Dari perspektif keadilan, Keputusan BPASN memang telah memulihkan keadilan prosedural dan distributif bagi PNS yang bersangkutan dengan memastikan sanksi yang dijatuhkan proporsional dengan pelanggaran yang terbukti (Faiz, 2009). Namun dari sudut pandang kepentingan instansi, Pengadilan Tinggi Padang tidak mendapatkan keadilan sepenuhnya karena terpaksa menerima kembali pegawai yang secara medis belum mampu melaksanakan tugas dengan optimal. Kondisi ini mencerminkan bahwa penyelesaian sengketa kepegawaian melalui Banding Administratif memerlukan penyempurnaan regulasi, khususnya mengenai mekanisme penanganan kasus PNS yang memiliki permasalahan kesehatan yang mempengaruhi kinerja (Erwin et al., 2024).

Tantangan yang dihadapi Pengadilan Tinggi Padang ini juga menunjukkan perlunya koordinasi yang lebih komprehensif antara BPASN, instansi pemerintah, dan layanan kesehatan dalam menangani sengketa kepegawaian yang melibatkan faktor kondisi kesehatan pegawai. Regulasi yang ada saat ini belum secara eksplisit mengatur mekanisme penanganan pasca-keputusan BPASN bagi PNS yang memiliki keterbatasan medis (Pamuji et al., 2023). Ke depan, perlu ada ketentuan yang mengatur tentang evaluasi berkala terhadap kemampuan kerja PNS pascarehabilitasi jabatan agar keputusan BPASN tidak hanya mencapai keadilan formal tetapi juga efektif dalam tataran praktis.

Secara keseluruhan, penyelesaian sengketa pemberhentian PNS di Pengadilan Tinggi Padang melalui Banding Administratif di BPASN telah berjalan sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku (Sodiq, 2021). BPASN berhasil memenuhi fungsinya sebagai lembaga quasi yudisial yang memberikan keadilan bagi PNS yang merasa dirugikan, sementara Mahkamah Agung menunjukkan kepatuhannya terhadap Keputusan BPASN. Namun, efektivitas jangka panjang dari mekanisme ini perlu terus dievaluasi untuk memastikan bahwa tujuan perlindungan hukum bagi ASN dan kepentingan instansi pemerintah dapat tercapai secara berimbang (Agustina, 2022).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Keabsahan Pertimbangan Hukum BPASN: Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) telah menjalankan kewenangannya secara sah berdasarkan atribusi yang diberikan oleh PP Nomor 79 Tahun 2021. Pertimbangan hukum BPASN dalam memperingan SK SEKMA Nomor 283/SEK/SK.KP8.2/II/2024 adalah absah karena KTUN tersebut terbukti mengandung cacat substansi, yakni terdapat kesalahan dalam penerapan jenis sanksi dimana sanksi pemberhentian dijatuhkan untuk pelanggaran 25 hari kerja yang seharusnya hanya dikenai sanksi pembebasan jabatan selama 12 bulan. Keputusan BPASN untuk memperingan daripada membatalkan KTUN sesuai dengan asas proporsionalitas dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak.
2. Tindak Lanjut Mahkamah Agung RI: Mahkamah Agung RI melalui Sekretarisnya merespons Keputusan BPASN secara positif dan patuh dengan menerbitkan SK SEKMA Nomor 3805/SEK/SK.KP8.2/VIII/2024 Tentang Penetapan Jabatan Pelaksana, yang menetapkan PNS yang bersangkutan kembali bekerja dengan jabatan yang lebih rendah. Meskipun demikian, terdapat tantangan signifikan pasca-keputusan terkait kondisi kesehatan jiwa PNS yang terus mempengaruhi efektivitas kerjanya, sehingga Pengadilan Tinggi Padang harus melakukan pengawasan ekstra untuk mengelola situasi tersebut.

#### 5. SARAN

1. Kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK): Dalam menjatuhkan hukuman disiplin harus lebih mengedepankan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB), terutama asas kecermatan dan asas proporsionalitas, agar keputusan penjatuhan sanksi tidak mudah dianulir akibat cacat substansi terkait derajat hukuman yang tidak sesuai dengan fakta pelanggaran yang terbukti.
2. Kepada Pembentuk Peraturan: Perlu dilakukan penyempurnaan regulasi terkait mekanisme Banding Administratif, khususnya mengenai penanganan kasus PNS yang memiliki permasalahan kesehatan yang secara langsung mempengaruhi kemampuan melaksanakan tugas, agar Keputusan BPASN tidak hanya memberikan keadilan formal tetapi juga efektif dalam tataran praktis.
3. Kepada BPASN: Perlu dipertimbangkan untuk mengembangkan mekanisme evaluasi berkala terhadap kemampuan kerja PNS yang kembali aktif pascarehabilitasi jabatan, serta membangun koordinasi yang lebih komprehensif dengan instansi pemerintah dan layanan kesehatan dalam penanganan sengketa kepegawaian yang melibatkan faktor kondisi kesehatan pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amiruddin dan H. Zainal Asikin. (2006). Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [2] Delfina Gusman, Anton Rosari, dan Arya Rizal Pratama. (2021). Perlindungan Warga Negara Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Pemerintah Melalui Penyelesaian Sengketa di Peradilan Tata Usaha Negara. *Riau Law Journal*, 5(2), 160-175.
- [3] Enny Agustina. (2022). Sengketa Kepegawaian dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara. Jakarta: Raja Grafindo Persada-Radjawali Pers.

- [4] Hashfi Sanjaya Maulana, dkk. (2025). Upaya Administratif Sengketa Tata Usaha Negara Dalam Kepegawaian. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 3255-3265.
- [5] Hotma P. Sibuea. (2010). *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Jan Michiel Otto. (2012). Kepastian Hukum yang Nyata di Negara Berkembang. Dalam A.W. Bedner, S. Irianto, & T.D. Wirastri (Eds.), *Kajian Socio Legal*. Jakarta: Pustaka Larasan; Universitas Indonesia; Universitas Leiden; Universitas Groningen.
- [7] Jevantio Yosua Maki, Lendy Siar, dan Harly Stanly Muaja. (2024). Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara Melalui Upaya Administratif. *Lex Privatum*, 13(4), 1-10.
- [8] Kadar Pamuji, dkk. (2023). *Buku Ajar Hukum Administrasi Negara*. Purwokerto: UNSOED Press.
- [9] Khalila Zifa Alifia, dkk. (2024). Tinjauan Yuridis Normatif Upaya Penyelesaian Sengketa Kepegawaian di Indonesia (Studi Kasus Putusan Nomor 2/G/2021/PTUN.JBI). *Jurnal Dinamika Hukum*, 25(1), 18-30.
- [10] Muh. Risnain. (2014). Eksistensi Lembaga Quasi Judisial Dalam Sistem Kekuasaan Kehakiman di Indonesia: Kajian Terhadap Komisi Pengawas Persaingan Usaha. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 3(1), 50-62.
- [11] Muhammad Jufri Dewa, dkk. (2024). Pemulihan Hak Aparatur Sipil Negara Akibat Pemberhentian Tidak dengan Hormat. *Halu Oleo Legal Research*, 6(2), 345-360.
- [12] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [13] Pan Mohammad Faiz. (2009). Teori Keadilan John Rawls. *Jurnal Konstitusi*, 6(1), 135-150.
- [14] Peter Mahmud Marzuki. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Persada Media Group.
- [15] Philipus M. Hadjon. (Tanpa Tahun). *Tentang Wewenang*. Makalah. Surabaya: Universitas Airlangga.
- [16] Rahmi Erwin, dkk. (2024). Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 198-208.
- [17] Ridwan HR. (2016). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [18] Ronny Hanitijo Soemitro. (2002). *Metodologi Penelitian Hukum dan Yudimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [19] Satjipto Rahardjo. (2012). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- [20] Sodiq, M.M. (2021). Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian. *Jurnal Hukum*, 12(1), 60-72.