

Jurist-Diction

Volume 2 No. 5, September 2019

Histori artikel: Submit 1 Agustus 2019; Diterima 8 Agustus 2019; Diterbitkan online 1 September 2019.

Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Akibat Pelanggaran Sistem Merit Pada Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

Alkindi Indika

alkindiindika@gmail.com

Universitas Airlangga

Abstract

Civil servants have an important to carry out development tasks and services to the community. Law No. 5 of 2014 a hope for the implementation of State Civil Apparatus management which originally used a closed career system approach that is oriented to seniority and rank to become an open career system that prioritizes State Civil Apparatus competition and competence, especially in filling High Leadership Positions based on the merit system. Although the procedure for filling in the High Leadership Position has been arranged, but in achieving its goals can be excesses, shortcomings, and even violations committed at the time implementation in the field. This study aims to analyze the validity of civil servants appointed in the High Leadership Positions filling process due to violations of the merit system and analyze the legal protection of the legitimate or not civil servants appointed in the High Leadership Positions filling process due to violations of the merit system. In the end, there are two conclusions in this study, first the validity of the appointment of the High Leadership Position due to violation of the merit system to be based on the existence of juridical defects namely procedural defects. Second, legal protection of high-ranking officials who are disabled in their appointment through the merit system is a repressive effort by filing objections in writing and expressing an opinion to a government agency or official who determines the decision on the violation.

Keywords: Civil Servants; Merit System; High Leadership Position.

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting untuk menyelenggarakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 harapan bagi pelaksanaan manajemen ASN yang semula menggunakan pendekatan closed career system yang berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan menjadi open career system yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN khususnya dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan sistem merit. Meskipun tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi ini telah diatur, akan tetapi dalam pencapaian tujuan dapat terjadi kelebihan, kekurangan, bahkan adanya pelanggaran yang dilakukan saat implementasi di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi melalui sistem merit dan menganalisis perlindungan hukum bagi pejabat pimpinan tinggi yang cacat dalam pengangkatannya melalui sistem merit. Pada akhirnya, terdapat dua kesimpulan dalam penelitian ini, pertama keabsahan terhadap pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi akibat pelanggaran sistem merit harus didasarkan pada adanya cacat yuridis yakni cacat prosedur. Kedua, perlindungan hukum terhadap pejabat pimpinan tinggi yang cacat dalam pengangkatannya melalui sistem merit adalah upaya represif dengan mengajukan keberatan secara tertulis dan menyatakan pendapat kepada badan atau pejabat pemerintahan yang menetapkan keputusan terhadap pelanggaran tersebut.

Kata Kunci: Pegawai Negeri Sipil; Sistem Merit; Jabatan Pimpinan Tinggi.

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam penjelasannya menjelaskan bahwa guna mencapai tujuan nasional berdasarkan alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI 1945 diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD NRI. Demi tercapainya tujuan nasional tersebut maka negara sangatlah memerlukan sarana prasarana yang mendukung berupa sumber daya manusia dalam hal ini ASN maupun sarana yang berbentuk benda karena negara tidak dapat melakukannya sendiri.¹

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki peran penting yakni merupakan alat yang ampuh untuk menyelenggarakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta tanggung jawab dalam tercapainya tujuan nasional.² PNS sebagai bagian dari aparatur negara dituntut mampu berkiprah dan berperan dalam dinamika pembangunan bangsa, sebagai motor penggerak yang handal dan dinamis.³

Adanya Pegawai Negeri Sipil akan menimbulkan perbuatan hukum antara PNS itu sendiri dengan negara yang menghasilkan hubungan dinas publik. Hubungan dinas publik merupakan suatu akibat hukum dari perbuatan hukum bilateral yakni hubungan yang timbul karena suatu persesuaian kehendak antara PNS dengan negara. Hal ini didasari oleh suatu pemikiran bahwa pengangkatan

¹ Muchsan, *Hukum Kepegawaian* (Bina Aksara 1982).[1]

² Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian* (Rajawali 1986).[2]

³ Agus Yudha Hernoko, 'Perceraian di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil (Studi Observasi Terhadap Alasan Perceraian dan Penegakan Disiplin di Lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur' (1995) X *Yuridika*.[2]

PNS merupakan suatu titik temu antara kehendak negara dalam membutuhkan PNS dan kehendak PNS untuk bekerja pada negara.⁴

Menurut Logemann hubungan dinas publik adalah bilamana seseorang mengikatkan dirinya untuk tunduk pada perintah negara untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan yang dihargai dengan pemberian gaji dan keuntungan lain.⁵ Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dinas publik tersebut memberikan kewajiban kepada PNS untuk tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh negara atau pemerintah sebaliknya negara atau pemerintah berhak mengangkat seorang PNS dalam jabatan tertentu tanpa harus adanya penyesuaian kehendak dari PNS tersebut tentunya melalui mekanisme yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pengangkatan seorang PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yakni pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sistem merit menurut pasal 1 angka 22 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 “kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, dan kondisi kecacatan”.

Jabatan sendiri ialah suatu lingkungan pekerjaan tetap (*kring van vaste werk zaambeden*) yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara.⁶ Selanjutnya mengenai Jabatan Pimpinan Tinggi diatur dalam pasal 1 angka 7 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah “sekelompok Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintah”. Dalam kaitannya dengan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi maka harus dilakukan berdasarkan sistem merit dan

⁴ Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Balai Buku Ichtiar 1967).[3].

⁵ SF. Marbun, [et., al.], *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara* (UII Press 2001).[3].

⁶ Muchsan, *Loc. Cit.*

memperhatikan syarat yang mengedepankan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi harus dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS yang telah memenuhi syarat-syarat dan standar kompetensi jabatan.

Implementasi kebijakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi diwujudkan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yakni pedoman bagi instansi pemerintah pusat maupun daerah dalam penyelenggaraan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka. Meskipun tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi ini telah diatur sedemikian rupa, akan tetapi dalam pencapaian tujuan dan sasarannya dapat terjadi kelebihan, kekurangan, bahkan adanya pelanggaran yang dilakukan terhadap kebijakan tersebut pada saat implementasi di lapangan.

Salah satu pelanggaran sistem merit yakni dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang tidak sesuai dan sangat kontra dengan sistem merit itu sendiri. Adanya beberapa laporan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut KASN selaku lembaga yang mengawasi berjalannya sistem merit sesuai dengan pasal 25 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 “untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada KASN yang berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN” terkait pelanggaran sistem merit dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di sejumlah daerah.

Adanya pelanggaran tersebut tidak serta merta membuat PNS yang terlibat pelanggaran tersebut akan langsung mendapatkan sanksi dan dapat dihukum, akan tetapi PNS tersebut mempunyai hak untuk diberikan perlindungan hukum. Hal ini sejalan dengan pasal 3 huruf f Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa “PNS sebagai profesi berlandaskan pada prinsip jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas”. Selanjutnya dalam pasal 126 ayat (3) huruf

b Undang-Undang Nomor 54 Tahun 2014 yang mengatakan bahwa “Dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) korps profesi ASN Republik Indonesia memiliki fungsi memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota korps profesi ASN Republik Indonesia terhadap pelanggaran sistem merit dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas”. Dalam hal ini PNS berhimpun dalam wadah korps profesi pegawai ASN Republik Indonesia.

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa hubungan hukum kepegawaian sebagai suatu *openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas publik) terhadap negara (pemerintah) yang lebih merupakan hubungan *subordonatie* antara atasan dan bawahan.⁷ Artinya bahwa hubungan ini dipandang berat sebelah dan beratnya itu secara struktural terletak pada atasan. Bawahan tidak mempunyai perlindungan hukum yang memadai meskipun pegawai dapat melakukan banding akan tetapi belum memberikan jaminan yang memuaskan bagi bawahan untuk memperoleh keputusan yang benar-benar adil menurut hukum.⁸ Perlindungan hukum ini sangat berkaitan dengan *asas freies ermessen (discretionaire bevoegheid)*.⁹ Pejabat yang berwenang menentukan itu pelanggaran atau bukan diberikan kebebasan dalam menilai, mempertimbangkan, kemudian mengambil keputusan terhadap adanya pelanggaran tersebut. Hal ini sejalan dengan adanya sarana perlindungan hukum represif. Menurut Pasal 75 ayat 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan “Warga masyarakat yang dirugikan terhadap keputusan dan/ atau tindakan dapat mengajukan upaya administratif kepada pejabat pemerintahan atau atasan pejabat yang menetapkan dan/ atau melakukan keputusan dan/ atau tindakan”. oleh Undang-Undang.

Ketika seorang PNS terjebak dalam masalah hukum saat melaksanakan tugas, negara harusnya hadir untuk membela dengan mempertimbangkan asas praduga tak bersalah. Seorang PNS harus diperlakukan sama di depan hukum. Pemberian

⁷ Philipus M Hadjon,[et.,al.], *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Gadjah Mada University Press 2005).[6].

⁸ Buchari Zainun, *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia* (Haji Masagung 1990).[6].

⁹ Buchari Zainun, *Loc. Cit.*

bantuan hukum diberikan dalam ruang lingkup permasalahan hukum yang dialami oleh seorang PNS yang membutuhkan bantuan karena keterlibatannya dalam masalah hukum yakni berupa tindakan yang dilakukan oleh penasehat hukum berupa nasehat, pertimbangan, pengertian, dan pengetahuan hukum kepada PNS yang membutuhkan bantuan hukum terhadap permasalahan yang sedang dihadapi.

Isu hukum dalam penelitian ini adalah yang pertama mengenai keabsahan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi melalui sistem merit, dan yang kedua adalah perlindungan hukum bagi pejabat pimpinan tinggi yang cacat dalam pengangkatannya melalui sistem merit.

Metode Penelitian

Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah *doctrinal research*. Tipe *doctrinal research* adalah penelitian yang menjelaskan sebuah penjelasan yang sistematis tentang aturan-aturan hukum yang mengatur sebuah kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan-hubungan aturan-aturan hukum, menjelaskan bidang-bidang yang sulit dan mungkin memprediksi perkembangan yang akan datang.¹⁰

Keabsahan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Sistem Merit

Istilah keabsahan merupakan terjemahan dari hukum Belanda "*rechtmatig*" yang berarti berdasarkan atas hukum. Dalam bahasa Inggris istilah keabsahan disebut dengan "*legality*" yang berarti sesuai dengan hukum,¹¹ konsep tersebut bermula dari lahirnya konsep negara hukum (*rechtstaat*) bahwa tindakan pemerintahan harus didasarkan pada adanya ketentuan hukum yang mengatur "*rechtmatig van het bestuur*"¹² yang berarti adanya penerapan prinsip legalitas dalam setiap tindakan hukum pemerintah. Hukum lahir sebagai batasan kekuasaan sehingga apabila

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Prenadamedia Group 2016).[9].

¹¹ Henry Campbell Black, *Black Law Dictionary* (West Publishing Co 1968).[30].

¹² Philipus M. Hadjon, *Hukum Administrasi dan Good Governance* (Universitas Trisakti 2010).[30].

tindakan pemerintah yang tidak didasarkan pada hukum atau melebihi ketentuan hukum maka tindakan tersebut menjadi cacat hukum (*onrechtmatig*) atau cacat yuridis yang berarti tidak sah perbuatannya.

Keabsahan dalam tindakan pemerintahan menjadi alternatif untuk mengontrol setiap tindakan pemerintahan sekaligus memberikan jaminan kepastian akan perlindungan hukum bagi pejabat pemerintah sebagai pihak yang menyelenggarakan pemerintahan dan rakyat sebagai obyek dari penyelenggaraan pemerintahan tersebut. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon bahwa prinsip keabsahan atau legalitas berkaitan erat dengan tujuan untuk melindungi hak-hak rakyat dari tindakan pemerintah. Philipus M. Hadjon juga menyatakan bahwa prinsip keabsahan dalam hukum administrasi memiliki tiga fungsi yakni:¹³

1. sebagai dasar pengujian suatu tindakan pemerintahan (*toetsinggronden* Bagi aparat pemerintah, prinsip keabsahan berfungsi sebagai norma pemerintah (*bestuurnorm*))
2. bagi masyarakat, prinsip keabsahan berfungsi sebagai alasan mengajukan gugatan terhadap tindakan pemerintah (*beropgeronden*)
3. bagi hakim, prinsip keabsahan berfungsi

Dalam Hukum Administrasi prinsip legalitas atau keabsahan dalam tindakan maupun keputusan pemerintah didasarkan pada wewenang, prosedur, dan substansi. Wewenang dan prosedur merupakan landasan bagi legalitas formal yang melahirkan *asas praesumptio iustae causa* atau *vermoden van rechtmatig* yang berarti keabsahan tindakan pemerintah. Sedangkan substansi akan melahirkan legalitas materiil. Tidak terpenuhinya tiga komponen legalitas tersebut maka mengakibatkan cacat yuridis suatu tindakan maupun keputusan pemerintah.¹⁴

Pasal 8 Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan juga menentukan bahwa setiap keputusan dan/atau tindakan harus

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Bina Ilmu 1987).[31].

¹⁴ *ibid.*

ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang berwenang; badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam menggunakan wewenang wajib berdasarkan peraturan perundang-undangan dan AUPB; pejabat administrasi pemerintahan dilarang menyalahgunakan kewenangan dalam menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan pemerintah. oleh Undang-Undang.

Sebagai konsep hukum publik, wewenang sekurang-kurangnya terdiri dari tiga komponen yakni pengaruh, dasar hukum, dan konformitas. Pengaruh berarti penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subyek hukum dalam hal ini adalah pejabat pemerintah yang mempunyai wewenang. Dasar hukum berarti bahwa wewenang harus selalu dapat ditunjuk dasar hukumnya hal ini juga bahwa dalam penunjukan Jabatan Pimpinan Tinggi harus didasarkan pada Undang-Undang No 5 Tahun 2014. Sedangkan konformitas hukum berarti adanya standar wewenang yakni standar umum atau semua jenis wewenang dan standar khusus atau jenis wewenang tertentu hal juga dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan penunjukan Jabatan Pimpinan Tinggi mempunyai standar wewenang sesuai Undang-Undang No 5 Tahun 2014.

Setiap tindakan pemerintahan harus berdasarkan atas kewenangan yang sah yang diperoleh melalui tiga sumber yakni atribusi, delegasi, dan mandat.¹⁵ *Atribusi* adalah sumber kewenangan yang diberikan oleh UU atau UUD, kewenangnya bersifat asli. *Delegasi* adalah pelimpahan kewenangan dari satu instansi ke instansi lainnya, dalam pelimpahannya harus dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, tanggungjawab atau tanggunggugat beralih pada yang menerima delegasi, jika ada pelimpahan wewenang sewaktu-waktu tidak boleh dicabut jika ingin mencabut maka dilakukan pencabutan yang selevel contoh PP dengan PP, berlaku *asas contrarius actus* yang berarti pejabat yang menerbitkan otomatis punya kewenangan untuk melakukan pencabutan. Mandat adalah hanya hubungan biasa antara atasan dan bawahan, tanggungjawab atau tanggunggugat tetap pada pemberi

¹⁵ Philipus M. Hadjon, 'Fungsi Normatif Hukum Administrasi Dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih', Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga (Surabaya 1994).[32].

mandat, jika ada pelimpahan wewenang sewaktu-waktu dicabut atau diambil tidak masalah karena tidak perlu pencabutan.

Dalam menjalankan kewenangannya, badan atau pejabat yang berwenang tidak diperkenankan bertindak melampaui kewenangannya (*ultra vires*) karena setiap penggunaan wewenang selalu dibatasi oleh materi, ruang, dan waktu. Sesuai Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di luar batas-batas itu suatu tindak pemerintahan merupakan suatu tindakan tanpa wewenang (*onbevoegheid*). Tindakan tanpa wewenang bisa berupa *onbevoegheid ratione materiae* (materi), *onbevoegheid ratione loci* (ruang), dan *onbevoegheid ratione tempus* (waktu).¹⁶

Prosedur berfungsi untuk mewujudkan legitimasi, transparansi, dan tanggungjawab serta perlindungan terhadap hak dan kepentingan warga negara. Dalam cacat prosedur konsekuensi hukumnya dapat dibatalkan berlakunya *ex-nunc* atau perbuatan dan akibatnya dianggap ada sampai saat pembatalannya. Konsep cacat prosedur inilah yang terjadi yakni tidak adanya tes kompetensi baik teknis, manajerial, dan sosial kultural. Adanya pejabat yang ditetapkan pada suatu jabatan padahal ia tidak mengikuti proses seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, pengangkatan pejabat terpilih yang tidak memperhatikan hasil dari proses seleksi kompetensi, manajerial dan kompetensi bidang, adanya calon pejabat yang mengikuti seleksi akan tetapi kompetensi dan bidangnya tidak sesuai dengan jabatan yang telah dipikirkan, Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang seharusnya dilakukan secara terbuka hal ini telah dilanggar dengan adanya tidak semua pejabat dapat ikut mencalonkan diri untuk melamar pada Jabatan Pimpinan Tinggi melainkan hanya orang-orang tertentu yang mendapatkan undangan yang boleh mengikuti seleksi dan telah ditentukan tes yang mereka ikuti untuk menempati jabatan tertentu. Tidak adanya pengumuman jabatan yang lowong Akibatnya bahwa dalam pengisian

¹⁶ Philipus M. Hadjon. *Op. Cit.*

Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut dianggap tetap ada dan tetap berjalan sebelum ada pembatalan yang dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa keabsahan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi melalui sistem merit harus didasarkan pada adanya cacat dalam proses pengisian tersebut. Bahwa perbuatan yang mengandung cacat prosedur akan menimbulkan akibat hukum dapat dibatalkan yakni perbuatan dan pengangkatan pejabat yang cacat melalui sistem merit akan tetap sah sampai ada pembatalan sesuai Pasal 71 Undang-Undang No 30 Tahun 2014. Selanjutnya berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang No 30 Tahun 2014 keputusan hanya dapat dibatalkan apabila terdapat cacat wewenang, prosedur, dan substansi. Dalam hal ini pembatalan dilakukan karena adanya cacat prosedur pada mekanisme pengangkatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yakni dengan adanya seleksi yang tidak dilakukan secara terbuka dan kompetitif untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong dan adanya perbedaan kompetensi keahlian yang dimiliki oleh pejabat dengan jabatan yang dilamar juga adanya beberapa tahapan seleksi yang tidak sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan Pasal 71 Undang-Undang No 30 Tahun 2014 akibat hukum dari adanya pembatalan yang dilakukan oleh PPK adalah tidak mengikat sejak saat dibatalkan atau tetap sah sampai adanya pembatalan dan berakhir setelah ada pembatalan.

Akibat dari adanya keputusan pembatalan dalam pengangkatan inilah yang kemudian pejabat yang diangkat merasa dirugikan oleh karenanya berdasarkan Pasal 71 ayat (5) Undang-Undang No 30 Tahun 2014 maka pejabat yang mengeluarkan keputusan itulah yang bertanggungjawab atas kerugian yang timbul oleh Undang-Undang.

Perlindungan Hukum Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi yang Cacat Dalam Pengangkatannya Melalui Sistem Merit

Adanya asas keseimbangan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yakni keseimbangan yang wajar apabila memuat pemberian sanksi dalam keputusan kepada yang melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sanksi hukuman tersebut

hendaknya seimbang dengan kesalahannya. Prinsip ini bermaksud untuk menjamin perlindungan hukum terhadap PNS. Hal ini yang kemudian harus diperhatikan oleh KASN berdasarkan Pasal 32 ayat (3) Undang-Undang No 5 Tahun 2014 sebagai pengawas berjalannya sistem merit yang kemudian diteruskan kepada PPK sebagai dasar penentuan seorang pejabat terbukti melanggar atau tidak.

Upaya hukum bagi pejabat pimpinan tinggi yang cacat dalam pengangkatannya melalui sistem merit pada proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi adalah upaya repesif. Sesuai Pasal 129 ayat 1 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 bahwa sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif'. Upaya administrasi terdiri dari keberatan dan banding administratif. Berdasarkan Pasal 129 ayat (3) UU No. 5 Tahun 2014 keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Jika dikaitkan dengan adanya pelanggaran pada bab II maka dalam pejabat yang telah diangkat kemudian dibatalkan dapat mengajukan keberatan kepada tertulis kepada PPK yang kemudian disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 129 ayat (4) UU No. 5 Tahun 2014 dalam hal pejabat yang dilakukan pembatalan terhadapnya tidak menerima atas penyelesaian keberatan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat mengajukan banding administratif yang diajukan kepada badan pertimbangan Aparatur Sipil Negara.

Sejalan dengan pengaturan keberatan yang ada dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Pasal 77 Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 juga mengatur bahwa keputusan dapat diajukan keberatan dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak diumumkannya keputusan tersebut oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan, keberatan diajukan secara tertulis kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang menetapkan keputusan.

Dalam hal keberatan diterima, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan wajib menetapkan keputusan sesuai permohonan keberatan. Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan menyelesaikan keberatan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja. Dalam hal Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menyelesaikan keberatan dalam

jangka waktu keberatan dianggap dikabulkan. Keberatan yang dianggap dikabulkan, ditindaklanjuti dengan penetapan Keputusan sesuai dengan permohonan keberatan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan. Kemudian Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan wajib menetapkan Keputusan sesuai dengan permohonan paling lama 5 (lima) hari kerja setelah berakhirnya tenggang waktu.

Alasan PNS diberikan perlindungan hukum karena melihat adanya pembatalan yang dilakukan oleh PPK karena cacat dalam mekanisme pengangkatannya tanpa melalui prosedur pembuktian apakah pembatalan yang bersangkutan telah melanggar ketentuan perundang-undangan, sistem merit, tidak lagi memenuhi persyaratan, atau gagal mewujudkan kinerja yang diperjanjikan. Dengan memberikan perlindungan hukum kepada ASN ini harapannya adalah untuk meningkatkan rasa aman dan kenyamanan ASN dalam bekerja dan dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan dinas serta terwujudnya ASN yang berintegritas, profesional, netral, bersih dari KKN, dan bebas dari intervensi politik guna mendukung keberhasilan pelaksanaan birokrasi.

Kesimpulan

Keabsahan pejabat yang melakukan pelanggaran sistem merit didasarkan pada tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pejabat tersebut. Apabila adanya pelanggaran terhadap pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi maka dapat dikatakan cacat prosedur yang mana pengangkatannya adalah tidak sah dan dapat dibatalkan sesuai Pasal 71 Undang-Undang No 30 Tahun 2014 yang berarti bahwa perbuatan pengangkatan pejabat yang melakukan pelanggaran sistem merit akan tetap sah sampai ada pembatalan atau tidak mengikat sejak saat dibatalkan dan berakhir setelah ada pembatalan.

Perlindungan hukum bagi Jabatan Pimpinan Tinggi yang cacat dalam pengangkatannya melalui sistem merit adalah upaya represif yang dilakukan dengan mengajukan keberatan secara tertulis dan menyatakan pendapat kepada badan atau pejabat pemerintahan yang menetapkan keputusan terhadap pelanggaran tersebut. Jika penyelesaian keberatan tidak juga diterima maka pejabat yang merasa dirugikan bisa mengajukan banding administratif.

Daftar Bacaan**Buku**

Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian* (Rajawali 1986).

Henry Campbell, *Black Law Dictionary* (West Publishing Co 1968).

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Gajah Mada University Press 2005).

Philipus M. Hadjon, *Hukum Administrasi dan Good Governance* (Universitas Trisakti 2010).

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Bina Ilmu 1987).

Philipus M. Hadjon, *Fungsi Normatif Hukum Administrasi Dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga*, (Surabaya 1994).

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Rajawali Press 2006).

Muchsan, *Hukum Kepegawaian* (Bina Aksara 1982).

Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Balai Buku Ichtiar 1967).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Prenadamedia Group 2016).

SF Marbun, et.al, *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara* (UII Press 2001).

Soehino, *Asas-Asas Hukum Pemerintahan* (Liberty 1984).

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (UI Press 1984).

Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Rajawali Pers 1995).

Buchori Zainun, *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia* (Haji Masagung 1990).

Jurnal

Arwanto, Bambang, 'Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Akibat Tindakan Faktual Pemerintah', (2016) 31 Yuridika.

Badan Kepegawaian Negara, 'Dikotomi Sistem Merit dan Politisasi Birokrasi Dalam Pengangkatan Jabatan ASN', (2018) 19 Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian.

Fattah, Muzdalifah, 'Implikasi Hukum atas Pegawai Negeri Sipil Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara', (2016) 4 Jurnal Katalogis.

Hadjon, M. Philipus, "Tentang Wewenang", (1997) 31 Yuridika.

Hernoko, Agus Yudha, 'Perceraian di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil (Studi Observasi Terhadap Alasan Perceraian dan Penegakan Disiplin di Lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur', (1995) X Yuridika.

Laman

Surya Fikri Asshidiq, 'Banyak Pertanyaan tentang Sistem Merit, KASN Gelar Forum' (pikiran rakyat.com, 2016), (<http://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2016/11/10/banyak-pertanyaan-tentang-sistem-merit-kasn-gelar-forum-384426>), accessed 10 Maret 2019.

Akhmad Aulawi, 'Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN dan Netralitas ASN dari Unsur Politik Dalam UU ASN' (rechtsvinding bphn, 2012), (http://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal_online/DPR%20P3i%20Akhmad%20Aulawi%20%20ASN_REV.pdf), accessed 30 Januari 2019.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI, 'Bahan Asdep Jabatan Sosialisasi Permenpan 13 Tahun 2014' (menpan, 2014), (www.menpan.go.id), accessed 10 Maret 2019.

Komisi Aparatur Sipil Negara, 'Laporan Kinerja KASN Tahun 2017' (kasn, 2014), (www.kasn.go.id), accessed 10 Desember 2019.

Komisi Aparatur Sipil Negara, 'Pemetaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)' (kasn, 2018), (www.kasn.go.id), accessed 4 Februari 2019.

UNDP, 'Meritocracy for Public Service Excellence Pemetaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)' (kasn, 2018), (www.kasn.go.id), accessed 4 Februari 2019.

Perundang-undangan

Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3344).

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).

Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Pengesahan Anggaran Dasar Korps Pegawai Republik Indonesia.

HOW TO CITE: Alkindi Indika, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Akibat Pelanggaran Sistem Merit Pada Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi' (2019) Vol.2 No. 5 Jurist-Diction.

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--