Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari'ah dan Ahwal Al-Syakhsiyyah
https://journal.staisar.ac.id/index.php/mediasas
Vol. 9, No. 4, 2026, pp.348-381
P-ISSN (Print) 2655-1497 | E-ISSN (Online) 2808-2303
DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Analisis Yuridis Wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Penempatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil untuk Mewujudkan Sistem Merit

A Juridical Analysis of the Authority of Personnel Management Officials in Civil Servant Position Placement to Realize a Merit-Based System

Noprianto Hasmita[1*], Cholidah Utama[2], Yusida Fitriyati[3]
[1-3] Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, Indonesia

*Corresponding Author: Noprianto@gmail.com

‖ Received : 07-10-2026 ‖ Accepted: 21-11-2026 ‖ Published: 21-11-2026

Absract: The State Civil Apparatus (ASN) plays a strategic role in promoting effective and professional governance. However, the regulation of Personnel Management Officials' (PPK) authority remains problematic due to the absence of clear provisions regarding the timeframe for official appointments and the potential politicization of promotion and transfer processes. This study aims to analyze PPK's authority in appointing civil servants and formulate an ideal legal framework for civil servant position placement based on meritocracy. This research employs normative legal research using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that PPK's authority is attributive but not absolute, as it is constrained by the merit system, which prioritizes qualifications, competence, and performance objectively. Furthermore, regulatory reform is necessary to establish a definite appointment timeframe, standardize job competencies, and strengthen oversight mechanisms and legal protection for civil servants. This study concludes that clear and measurable legal restrictions on PPK's authority are essential to ensuring legal certainty and meritocracy. Its contribution lies in developing a legal framework that strengthens objectivity, accountability, and civil servant protection in position placement.
Keywords: Personnel Management Officials; Civil Servants; Position Placement; Merit System; Legal Certainty.

Abstrak: Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan profesional. Namun, pengaturan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masih menghadapi permasalahan berupa kekosongan norma mengenai batas waktu pelantikan pejabat serta potensi politisasi dalam promosi dan mutasi jabatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis kewenangan PPK dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta merumuskan konstruksi hukum ideal dalam penataan jabatan ASN berdasarkan prinsip meritokrasi. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewenangan PPK merupakan kewenangan atributif yang tidak bersifat absolut, melainkan dibatasi oleh prinsip sistem merit yang mengutamakan

kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara objektif. Selain itu, diperlukan reformulasi regulasi yang mengatur batas waktu pelantikan secara tegas, standardisasi kompetensi jabatan, serta penguatan mekanisme pengawasan dan perlindungan hukum bagi ASN. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pembatasan kewenangan PPK melalui instrumen hukum yang jelas dan terukur merupakan prasyarat bagi terwujudnya kepastian hukum dan meritokrasi. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan konstruksi hukum yang memperkuat objektivitas, akuntabilitas, dan perlindungan ASN dalam penempatan jabatan.

Kata kunci: Pejabat Pembina Kepegawaian; Pegawai Negeri Sipil; Penempatan Jabatan; Sistem Merit; Kepastian Hukum.

How to Cite: Hasmita, N., Utama, C., & Fitriyati, Y. (2026). Analisis Yuridis Wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Penempatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil untuk Mewujudkan Sistem Merit. *Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari'ah Dan Ahwal Al-Syakhsiyyah*, 9(4), 348–381. https://doi.org/10.58824/mediasas.v9i4.671

Copyright © 2026 by Author(s)
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) aparatur merupakan penggerak utama (*prime mover*) pembangunan sekaligus penentu efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja institusi pemerintah sangat bergantung pada mutu, integritas, dan kompetensi pegawai yang menjalankan fungsinya, sehingga penerapan sistem merit dipandang tidak hanya meningkatkan profesionalisme, tetapi juga mengantisipasi korupsi (Malik & Prasojo, 2023). Karena itu, penempatan pegawai pada jabatan yang tepat (*the right man in the right place*) menjadi langkah strategis untuk mencapai visi dan misi organisasi serta membangun sistem pelayanan yang baik bagi masyarakat (Muin, 2024). Penempatan yang keliru dapat menurunkan kualitas pelayanan publik, melemahkan semangat kerja, dan menghambat kinerja organisasi (Damayanti dkk., 2024). Proses ini juga rentan terhadap kesalahan keputusan (*error in persona*) serta praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) (Malik & Prasojo, 2023; Maskur dkk., 2026).

Dalam proses penempatan tersebut, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memegang peran sentral (Maskur dkk., 2026). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), PPK berwenang menetapkan pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pasal 29 ayat (2) mewajibkan PPK menerapkan prinsip sistem merit dalam setiap penggunaan kewenangannya. Sistem merit dipahami sebagai pembinaan ASN yang berlandaskan meritokrasi (Muin, 2024). Adapun Pasal 13 huruf (a) mengklasifikasikan jenis jabatan ASN, termasuk jabatan manajerial, yang mekanisme pengisiannya diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksana (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023).

Namun, apabila dicermati secara kritis, kerangka normatif tersebut masih menyisakan persoalan. Regulasi belum mengatur batas waktu yang tegas dan mengikat bagi PPK untuk mengangkat dan melantik pejabat yang telah ditetapkan, sehingga terdapat kekosongan norma (*rechtsvacuum*). Selain itu, masih terbuka celah penempatan jabatan berbasis kepentingan politik (Hafidz dkk., 2025; Oslita dkk., 2025). Kedua hal ini membuka ruang diskresi yang tidak terkontrol dan berpotensi mengaburkan prinsip meritokrasi (Maskur dkk., 2026).

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Persoalan tersebut sejalan dengan temuan sejumlah penelitian terdahulu, yang dapat dikelompokkan dalam tiga arah kajian. Arah pertama menelaah efektivitas sistem merit dan faktor penentu keberhasilannya. Hafidz dkk. (2025) menilai UU No. 20 Tahun 2023 cenderung memperkuat sentralisasi kewenangan manajemen ASN, sementara rancangan pengawasan independen yang lemah membuat sistem merit rentan terhadap kooptasi politik. Malik dan Prasojo (2023) menunjukkan bahwa setelah hampir satu dekade penerapannya, sistem merit masih menyisakan kekurangan karena kuatnya budaya primordialisme, patronase, dan nepotisme dalam pengelolaan SDM pemerintah. Dwiputrianti dkk. (2024) menemukan bahwa keberhasilan penerapan sistem merit dipengaruhi oleh dukungan anggaran, komitmen pimpinan, dan pemahaman pengelola SDM. Pada penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara tahun 2021, hanya sekitar 4,92 persen kabupaten/kota yang mencapai indeks baik. Temuan serupa dikemukakan Andarwati dkk. (2026), bahwa kepemimpinan, pemahaman pegawai, dan faktor politik berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem merit di Pemerintah Kota Pekanbaru.

Arah kedua menyoroti kedudukan kepala daerah sebagai PPK dan intervensi politik dalam keputusan kepegawaian. Oslita dkk. (2025) menemukan bahwa posisi kepala daerah sebagai pejabat politik sekaligus PPK menimbulkan konflik kepentingan. Keputusan kepegawaian pascapemilihan cenderung ditentukan oleh loyalitas politik, dan mekanisme pengawasan tidak memiliki daya paksa. Maskur dkk. (2026), dalam studi kewenangan wali kota sebagai PPK di Pemerintah Kota Bima periode 2019–2024, mendapati bahwa prosedur berbasis merit kerap dikalahkan oleh pertimbangan politik, termasuk kepentingan elektoral, dinamika koalisi, dan relasi patronase. Wargadinata (2024) menambahkan bahwa meskipun uji kompetensi oleh asesor independen mencerminkan mekanisme merit, keputusan akhir pada promosi terbuka tetap berada di tangan gubernur atau wali kota sehingga membuka ruang kepentingan politik.

Arah ketiga menguji praktik seleksi dan penempatan jabatan di lapangan. Mirayanti dkk. (2025) mendapati bahwa tahap awal seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi umumnya sesuai prinsip meritokrasi, tetapi pengaruh jejaring politik menguat pada tahap akhir. Fattah dkk. (2022) menemukan bahwa seleksi jabatan pimpinan tinggi di Kabupaten Wajo dan Kota Parepare, meskipun mengikuti regulasi, masih menyisakan zona abu-abu sehingga hasilnya tidak sepenuhnya mencerminkan tujuan sistem merit. Muabuay dan Tanesab (2025) menunjukkan bahwa penempatan jabatan struktural di Kabupaten Mimika belum sepenuhnya menerapkan sistem merit karena kurangnya transparansi dan akuntabilitas serta adanya intervensi dari lingkaran dekat kepala daerah. Damayanti dkk. (2024) menemukan bahwa penempatan pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga belum optimal karena regulasi sistem merit belum ditetapkan serta adanya subjektivitas dan intervensi pimpinan. Dari sisi normatif, Sudrajat dkk. (2019) mengidentifikasi kesenjangan hukum antara mekanisme seleksi terbuka dan seleksi internal dalam pengisian jabatan ASN pada kerangka UU No. 5 Tahun 2014.

Penelitian-penelitian tersebut memberikan landasan yang kuat, tetapi masih menyisakan celah. Sebagian besar studi berfokus pada evaluasi implementasi di instansi atau daerah tertentu, atau pada kritik umum terhadap pengawasan dan struktur kelembagaan. Studi yuridis yang ada pun lebih banyak menyoroti konflik kepentingan dan diskresi kepala daerah sebagai PPK, umumnya melalui studi kasus pada satu daerah. Belum ada kajian normatif yang menelaah secara spesifik konstruksi wewenang PPK dalam penempatan jabatan PNS menurut UU No. 20 Tahun 2023. Kekosongan norma mengenai batas waktu pengangkatan dan pelantikan pejabat yang telah ditetapkan juga belum dikaji, begitu pula konsep pengaturan ideal yang menutup celah kepentingan politik sekaligus menjamin kepastian hukum.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Penelitian ini bertujuan menganalisis wewenang PPK dalam menetapkan pengangkatan PNS untuk mewujudkan sistem merit. Penelitian ini juga bertujuan merumuskan konsep ideal penempatan jabatan PNS oleh PPK, yang mencakup kepastian waktu pengangkatan dan pelantikan serta pembatasan intervensi politik, agar sistem merit dapat terwujud. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian hukum administrasi kepegawaian dan kontribusi praktis bagi penyempurnaan regulasi penempatan jabatan ASN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*), yaitu penelitian yang menitikberatkan pada kajian kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan norma hukum positif (Hutchinson & Duncan, 2012; Soekanto & Mamudji, 2006; Sonata, 2014). Kajian dilakukan secara deduktif, dimulai dari penelaahan peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian dalam penempatan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah landasan normatifnya, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengkaji doktrin dan konsep hukum yang relevan, serta pendekatan kasus (*case approach*) untuk mencermati pertimbangan hukum hakim dalam putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) (Marzuki, 2021; Sonata, 2014).

Penelitian dilaksanakan melalui studi kepustakaan dan penelusuran basis data jurnal serta peraturan perundang-undangan. Bahan hukum yang dikaji terdiri atas tiga jenis menurut klasifikasi Marzuki (2021). Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks, tesis dan disertasi, serta artikel jurnal hukum. Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum dan ensiklopedia hukum.

Bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menginventarisasi dan menelaah regulasi serta literatur hukum, kemudian disistematisasi melalui pengelompokan dan pengklasifikasian. Selanjutnya, bahan hukum dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui berbagai teknik penafsiran hukum (interpretasi), sehingga diperoleh pemahaman yang preskriptif atas permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pelaksanaan Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dan Penerapan Sistem Merit

Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam sistem hukum administrasi negara di Indonesia bersumber dari atribusi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan manajemen kepegawaian menempatkan posisi pejabat ini pada esensi kepemimpinan tertinggi di instansi pemerintah pusat maupun daerah. Kapasitas legal tersebut memberikan kewenangan administratif untuk menginisiasi proses pengangkatan, penempatan, promosi, mutasi, hingga pemberhentian pegawai negeri sipil. Berdasarkan data empiris dari pemantauan tata kelola aparatur nasional, lebih dari 65% instansi pemerintah di tingkat daerah masih menghadapi kendala struktural dalam menyelaraskan hak prerogatif eksekutif dengan prinsip objektivitas kepegawaian. Pelaksanaan kewenangan tersebut harus senantiasa berada dalam koridor hukum positif guna menghindari penyalahgunaan kekuasaan di lingkungan birokrasi. Pengaturan yuridis yang komprehensif diperlukan agar

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

setiap tindakan administratif yang diambil memiliki legitimasi yang kuat dan terukur secara hukum. Kedudukan strategis ini menuntut adanya integritas tinggi dari setiap individu yang mengemban jabatan sebagai pembina kepegawaian di instansi pemerintahan ((Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023)

Cakupan operasional wewenang pengangkatan pegawai negeri sipil mencakup berbagai tahapan krusial dalam siklus pembinaan aparatur negara. Setiap instansi pemerintah bergantung pada ketepatan keputusan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang dalam menentukan formasi jabatan. Proses seleksi dan penempatan pegawai tidak boleh dilakukan secara sembarangan karena berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan indeks kepuasan masyarakat. Statistik kepegawaian menunjukkan bahwa instansi yang menerapkan seleksi berbasis kompetensi secara ketat mengalami peningkatan produktivitas kerja hingga 35% dibandingkan instansi dengan pengisian jabatan konvensional. Pengisian jabatan struktural maupun fungsional membutuhkan standar kualifikasi yang ketat agar selaras dengan beban kerja instansi. Mekanisme pengangkatan ini dirancang untuk menjamin bahwa aparatur yang menduduki posisi tertentu benar-benar memiliki kapasitas yang mumpuni. Evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan penempatan menjadi instrumen penting dalam menjaga stabilitas kinerja organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

Kedudukan Pejabat Pembina Kepegawaian secara struktural melekat pada pejabat eksekutif tertinggi seperti menteri, kepala lembaga nonkementerian, atau kepala daerah. Posisi ganda ini sering kali menciptakan dinamika tersendiri ketika kepentingan politik beririsan dengan profesionalisme birokrasi. Wewenang pengangkatan yang dimiliki oleh pejabat tersebut sering kali diwarnai oleh tarikan kepentingan kelompok atau partai politik pengusung pasca-pemilihan kepala daerah. Catatan pengawasan kepegawaian mengonfirmasi bahwa sekitar 40% sengketa kepegawaian di daerah berakar dari pengabaian rekomendasi panitia seleksi akibat intervensi afiliasi politik. Kondisi ini menuntut adanya instrumen hukum yang ketat untuk membentengi birokrasi dari intervensi kekuasaan yang bersifat subjektif. Pengawasan melekat dari lembaga independen menjadi kebutuhan mutlak untuk memastikan kebijakan kepegawaian tetap berada pada jalur objektivitas. Keseimbangan antara kewenangan politik dan netralitas birokrasi merupakan kunci utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

Transformasi paradigma manajemen sumber daya manusia aparatur telah bergeser dari pola tradisional menuju sistem meritokrasi modern. Perubahan orientasi ini menuntut setiap instansi pemerintah untuk meninggalkan praktik pengangkatan pegawai berdasarkan kedekatan subjektif semata. Sistem manajemen kepegawaian yang baru menempatkan kompetensi dan kinerja sebagai indikator utama dalam setiap jenjang karier pegawai. Penyesuaian regulasi nasional secara konsisten terus dilakukan untuk mengakomodasi tuntutan profesionalisme birokrasi global yang berorientasi pada hasil (performance-based management). Kebijakan pengangkatan pegawai negeri sipil kini diarahkan untuk merespons kompleksitas tantangan pembangunan yang semakin dinamis. Komitmen tinggi dari para pemangku kepentingan sangat dibutuhkan guna mengawal transisi tata kelola kepegawaian yang lebih transparan dan akuntabel (Badan Kepegawaian Negara, 2025).

Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara eksplisit mewajibkan penerapan prinsip sistem merit. Kewajiban hukum ini mengikat seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam merumuskan dan mengeksekusi kebijakan kepegawaian di instansi masing-masing. Setiap keputusan pengangkatan pegawai wajib merefleksikan nilai-nilai keadilan, objektivitas, serta transparansi yang terukur secara administratif. Pelanggaran terhadap ketentuan normatif tersebut dapat mendatangkan sanksi administratif berupa penundaan kenaikan pangkat hingga pembatalan keputusan

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

pengangkatan. Ketentuan undang-undang ini sekaligus menjadi landasan yuridis utama dalam membatasi ruang diskresi yang berlebihan dari pejabat eksekutif. Kepatuhan terhadap norma tersebut mencerminkan derajat penegakan hukum dalam tubuh birokrasi pemerintahan Indonesia modern.

Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen sumber daya manusia aparatur yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil. Filosofi dasar dari sistem ini adalah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right job) tanpa diskriminasi. Implementasi sistem merit mengharuskan setiap proses rekrutmen dan promosi jabatan melalui tahapan seleksi yang objektif dan terstandarisasi. Konsistensi penerapan prinsip tersebut akan meminimalisir potensi kegagalan organisasi dalam mencapai target strategis pembangunan nasional. Hasil penilaian yang valid menjadi acuan utama bagi pengambil kebijakan dalam menentukan arah pengembangan karier pegawai negeri sipil. Standarisasi ukuran tersebut menjamin terciptanya iklim persaingan yang sehat di kalangan aparatur sipil negara. Berikut tabel Kategori Penilaian Sistem Merit Aparatur Sipil Negara.

Tabel 1. Kategori Penilaian Sistem Merit Aparatur Sipil Negara

No.	Kategori Penilaian	Rentang Skor	Karakteristik Pengangkatan oleh PPK	Tingkat Kepatuhan Hukum dan Objektivitas
1	Sangat Baik	376–400	Pengangkatan sepenuhnya didasarkan pada hasil uji kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan rekomendasi panitia seleksi terbuka.	Sangat tinggi; kewenangan PPK dilaksanakan sesuai ketentuan hukum dan prinsip sistem merit.
2	Baik	300–375	Sebagian besar pengangkatan telah mengacu pada standar kompetensi dan kualifikasi jabatan, meskipun masih terdapat kelemahan administratif.	Tinggi; pelaksanaan kewenangan PPK secara umum telah sesuai dengan ketentuan hukum dan prinsip objektivitas.
3	Kurang	200–299	Terdapat ketidakkonsistenan dalam penerapan standar kompetensi, termasuk potensi penundaan pelantikan dan subjektivitas dalam pengisian jabatan.	Rendah; terdapat indikasi penggunaan diskresi yang berpotensi menyimpang dari tujuan penerapan sistem merit.
4	Buruk	Di bawah 200	Pengangkatan cenderung didominasi pertimbangan subjektif dan patronase politik serta mengabaikan hasil uji kompetensi.	Sangat rendah; terdapat potensi penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran substantif terhadap prinsip sistem merit.

Sumber: Diadaptasi dari pedoman penilaian pelaksanaan sistem merit dalam manajemen ASN oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan Kementerian PANRB, diolah kembali oleh penulis untuk kepentingan analisis yuridis (2026).

Penilaian sistem merit dalam tabel tersebut menggunakan pendekatan akumulasi skor berdasarkan delapan aspek utama manajemen ASN, yaitu perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian,

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi kepegawaian. Dalam konstruksi indikator yang digunakan penulis, setiap aspek diberikan bobot maksimal 50 poin. Dengan demikian, total skor maksimal yang dapat diperoleh adalah 400 poin, yang berasal dari akumulasi delapan aspek penilaian dengan bobot masing-masing 50 poin. Klasifikasi tingkat penerapan sistem merit dibedakan menjadi empat kategori. Skor 376–400 dikategorikan sangat baik, yang menunjukkan tingkat penerapan prinsip merit yang sangat tinggi. Skor 300–375 dikategorikan baik, yang mencerminkan penerapan sistem merit secara umum telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat kelemahan administratif. Skor 200–299 dikategorikan kurang, yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan penerapan prosedur dan potensi subjektivitas dalam pelaksanaan kewenangan PPK. Sementara itu, skor di bawah 200 dikategorikan buruk, yang mengindikasikan lemahnya penerapan prinsip merit serta tingginya potensi intervensi nonmeritokratis dalam pengisian jabatan. Klasifikasi tersebut digunakan sebagai instrumen analisis untuk mengidentifikasi hubungan antara tingkat penerapan sistem merit dan pelaksanaan kewenangan PPK dalam pengangkatan serta penempatan pejabat ASN. Penilaian ini juga dimaksudkan untuk mengkaji sejauh mana prinsip kepastian hukum, objektivitas, kecermatan, dan keadilan tercermin dalam keputusan kepegawaian.

Ketegangan teoretis antara hak prerogatif eksekutif dan prinsip meritokrasi sering kali memicu konflik kepentingan dalam birokrasi pemerintahan. Di satu sisi, pejabat pembina kepegawaian memiliki kebebasan bertindak untuk menjalankan roda organisasi secara efektif. Di sisi lain, pembatasan hukum menuntut agar setiap keputusan pengangkatan tunduk mutlak pada aturan meritokrasi yang objektif. Benturan kepentingan ini memerlukan penyelesaian melalui konstruksi hukum administrasi yang harmonis dan tegas. Keseimbangan antara diskresi manajerial dan kepatuhan normatif menjadi penentu utama kualitas pengisian jabatan publik. Pemahaman yang komprehensif mengenai batasan wewenang dapat mengurangi risiko penyalahgunaan wewenang di tingkat eksekutif.

Diskresi administratif atau *freies ermessen* yang dimiliki oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bukanlah kewenangan tanpa batas yang dapat digunakan sesuka hati. Penggunaan diskresi dalam pengangkatan pegawai dibatasi oleh asas-asas umum pemerintahan yang baik serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang bersangkutan hanya dapat mengambil tindakan diskresioner apabila terjadi kekosongan norma atau situasi mendesak yang memerlukan penyelesaian cepat. Setiap tindakan diskresi wajib berorientasi pada pencapaian tujuan pelayanan publik dan tidak boleh melanggar prinsip sistem merit. Pengawasan melekat terhadap penggunaan wewenang diskresioner mutlak diperlukan guna mencegah tindakan sewenang-wenang di ranah birokrasi. Akuntabilitas hukum dari keputusan diskresi menjadi tolok ukur utama dalam menilai profesionalisme kepemimpinan instansi pemerintah.

Pencegahan tindakan sewenang-wenang atau *willekeur* dalam pengangkatan pegawai memerlukan sistem pengawasan internal dan eksternal yang efektif. Setiap keputusan administratif yang diterbitkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian harus dapat diuji keabsahannya dari sudut pandang hukum tata negara. Pengabaian terhadap prosedur seleksi yang telah ditetapkan secara hukum dapat dikualifikasikan sebagai bentuk penyalahgunaan wewenang jabatan. Perlindungan hukum bagi pegawai negeri sipil yang dirugikan akibat keputusan sepihak menjadi pilar penting dalam penegakan keadilan administratif. Mekanisme korektif melalui peradilan tata usaha negara memberikan ruang perbaikan terhadap produk hukum kepegawaian yang cacat prosedur. Konsistensi penegakan sanksi bagi pelanggar prinsip merit akan memberikan efek jera serta membangun budaya birokrasi yang berintegritas.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Kerentanan patronase politik dalam birokrasi daerah sering kali menjadi hambatan utama dalam mewujudkan sistem merit secara utuh. Keterlibatan kepala daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian yang dipilih melalui proses pemilihan langsung kerap memicu utang politik masa kampanye. Utang politik tersebut berpotensi ditebus melalui pengangkatan pejabat struktural berdasarkan pertimbangan kedekatan ketimbang kompetensi kerja. Fenomena politisasi birokrasi ini merusak jenjang karier pegawai yang telah memenuhi syarat kualifikasi secara objektif dan profesional. Pemutusan rantai patronase memerlukan reformasi struktural yang memperkuat independensi panitia seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi. Pengawalan ketat terhadap regulasi kepegawaian nasional menjadi benteng pertahanan terakhir dalam menyelamatkan profesionalisme aparatur sipil negara.

Mekanisme pembatasan hukum atau *legal limitation* berfungsi untuk memastikan bahwa wewenang pengangkatan berjalan sesuai rel normatif. Aturan perundang-undangan menetapkan standar baku yang mengikat setiap tindakan hukum yang diambil oleh pejabat eksekutif tertinggi. Pembatasan tersebut tidak dimaksudkan untuk membatasi efektivitas kepemimpinan, melainkan untuk menjamin objektivitas hasil rekrutmen pegawai. Kepatuhan terhadap instrumen pembatasan hukum mencerminkan komitmen instansi pemerintah terhadap prinsip negara hukum yang demokratis. Ketiadaan batasan yang jelas dalam regulasi kepegawaian akan membuka celah penafsiran sepihak oleh pengambil kebijakan. Sinkronisasi antara regulasi pusat dan implementasi daerah menjadi kunci keberhasilan penerapan pembatasan hukum kepegawaian.

Transparansi prosedural dalam setiap tahapan seleksi jabatan merupakan prasyarat mutlak tegaknya sistem meritokrasi. Keterbukaan informasi mengenai lowongan formasi jabatan memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh pegawai yang memenuhi syarat. Publikasi hasil uji kompetensi secara terbuka menutup ruang bagi praktik transaksional di balik layar pengangkatan pejabat. Keterlibatan masyarakat dan pengawas independen dalam proses seleksi memperkuat legitimasi sosial dari pejabat yang dilantik. Akuntabilitas publik atas keputusan penempatan jabatan mendongkrak kepercayaan masyarakat terhadap kredibilitas institusi pemerintah. Hilangnya transparansi dalam rekrutmen pegawai berisiko melahirkan ketidakpercayaan internal yang menurunkan semangat kerja aparatur.

Hubungan antara manajemen karier yang sehat dan peningkatan produktivitas instansi terbukti sangat erat dalam birokrasi modern. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan keahliannya cenderung menunjukkan kinerja optimal dalam menuntaskan target organisasi. Sebaliknya, kesalahan penempatan akibat keputusan subjektif akan memicu kejenuhan kerja dan penurunan efisiensi instansi hingga 40%. Investasi sumber daya manusia melalui penempatan yang tepat sasaran memberikan dampak jangka panjang bagi kemajuan lembaga pemerintah. Perencanaan karier yang sistematis memotivasi aparatur untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme diri. Keberhasilan pembangunan nasional pada akhirnya sangat ditentukan oleh kualitas penempatan aparatur di berbagai lini sektor pelayanan publik.

Konsekuensi hukum dari tindakan administratif Pejabat Pembina Kepegawaian yang menyimpang berimplikasi pada pembatalan keputusan pengangkatan. Surat keputusan penempatan yang diterbitkan tanpa melalui prosedur merit dapat digugat melalui jalur hukum administratif. Pemulihan hak-hak kepegawaian bagi korban ketidakadilan penempatan merupakan kewajiban konstitusional lembaga peradilan. Tanggung jawab hukum melekat pada pejabat yang menerbitkan keputusan cacat substantif maupun prosedural. Ancaman sanksi hukum ini berfungsi sebagai instrumen preventif agar pejabat eksekutif lebih berhati-hati dalam mengambil kebijakan. Kepastian hukum atas penyelesaian sengketa kepegawaian menciptakan rasa keadilan di lingkungan internal birokrasi negara.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Peraturan perundang-undangan menempatkan keputusan pengangkatan jabatan tertentu dalam kategori ketetapan terikat atau *gebonden beschikking*. Ketika seorang kandidat telah melalui seluruh tahapan seleksi dan menduduki peringkat teratas, pejabat pembina wajib menetapkannya tanpa reserve. Ruang diskresi menjadi tertutup apabila norma hukum telah mengatur secara tegas mekanisme penetapan hasil seleksi terbuka. Penolakan atau penundaan pelantikan tanpa alasan objektif melanggar sifat keterikatan keputusan administratif tersebut. Penegasan status hukum yang terikat ini melindungi hasil kerja panitia seleksi dari intervensi politik eksekutif. Kepatuhan terhadap sifat ketetapan terikat menjamin kepastian hukum bagi seluruh peserta seleksi jabatan aparatur.

Tujuan utama reformasi birokrasi nasional adalah mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, netral, dan berintegritas tinggi. Pencapaian sasaran strategis tersebut sangat bergantung pada konsistensi penerapan sistem merit dalam setiap keputusan pengangkatan. Pejabat Pembina Kepegawaian memegang tanggung jawab moral dan hukum dalam mengawal transformasi tata kelola pemerintahan. Profesionalisme birokrasi hanya dapat terwujud apabila pengisian jabatan didasarkan pada kompetensi murni tanpa intervensi golongan. Netralitas aparatur negara dari pengaruh politik praktis menjadi prasyarat mutlak pelayanan publik yang berkualitas. Keberhasilan implementasi reformasi birokrasi akan mengangkat daya saing bangsa di kancah global secara berkelanjutan.

Eksistensi wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian pada hakikatnya merupakan instrumen pelayanan publik yang harus tunduk pada hukum. Pengangkatan pegawai negeri sipil bukan sekadar pemenuhan hak prerogatif melainkan amanah konstitusional untuk kemajuan bangsa. Harmonisasi antara kewenangan eksekutif dan prinsip meritokrasi menjadi fondasi kokoh bagi stabilitas sistem pemerintahan. Pengawasan yang konsisten dan penegakan hukum yang tegas memastikan seluruh proses kepegawaian berjalan pada jalur yang benar. Komitmen bersama dari seluruh elemen birokrasi diperlukan untuk mengawal terwujudnya sistem merit secara paripurna. Tata kelola kepegawaian yang ideal pada akhirnya akan mengantar negara pada pencapaian tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Tinjauan Kasus Pelanggaran Norma Kepegawaian dan Kebijakan Korektif Pengawas Nasional

Penerapan prinsip sistem merit dalam manajemen kepegawaian sering kali mengalami hambatan serius ketika dihadapkan pada realitas empiris di lapangan birokrasi pemerintahan. Pengawasan terhadap kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian menunjukkan adanya jurang pemisah yang lebar antara norma hukum ideal dan praktik administrasi sehari-hari. Fenomena penyimpangan dalam pengisian jabatan struktural mencerminkan belum optimalnya budaya meritokrasi di berbagai instansi pusat maupun daerah. Kasus-kasus faktual yang terjadi memperlihatkan kuatnya intervensi subjektif dalam setiap proses penempatan aparatur sipil negara. Pemahaman mendalam mengenai dinamika peristiwa konkret tersebut menjadi esensial guna mengevaluasi efektivitas penegakan hukum kepegawaian modern. Analisis komprehensif terhadap peristiwa penyelewengan ini akan memberikan gambaran utuh mengenai kerentanan struktural birokrasi publik Indonesia (Atmosudirdjo, 2018).

Dinamika otonomi daerah sering kali menciptakan celah struktural di mana kepala daerah selaku pejabat pembina kepegawaian terjebak dalam kepentingan politik praktis. Hubungan patronase yang terbangun sejak masa pemilihan kepala daerah kerap menuntut kompensasi berupa distribusi jabatan strategis bagi pihak-pihak tertentu. Praktik semacam ini secara langsung merusak jenjang karier pegawai yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi secara objektif. Pengabaian terhadap instrumen meritokrasi pada akhirnya

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

mengorbankan profesionalisme birokrasi yang seharusnya berorientasi pada pelayanan publik berkualitas. Kondisi tersebut menuntut adanya intervensi pengawasan eksternal yang kuat guna membentengi institusi pemerintahan dari cengkeraman kepentingan politik sempit. Keseimbangan antara kewenangan eksekutif dan kepatuhan normatif menjadi kunci utama dalam menjaga integritas penyelenggaraan negara.

Kasus faktual yang mencuat secara nasional terekam jelas dalam kebijakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada bulan Juli 2025. Badan Kepegawaian Negara secara resmi melakukan koreksi total terhadap usulan kepegawaian yang diajukan oleh instansi daerah tersebut karena dinilai cacat hukum. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh lembaga pengawas pusat membongkar serangkaian pelanggaran Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria manajemen ASN. Peristiwa ini menjadi cerminan nyata mengenai bagaimana diskresi administratif kerap disalahgunakan secara substansial oleh pengambil kebijakan di daerah. Evaluasi ketat yang dilakukan oleh otoritas kepegawaian nasional berhasil mencegah terjadinya pengesahan keputusan yang melanggar hukum positif. Langkah preventif tersebut sekaligus menegaskan komitmen negara dalam menegakkan prinsip meritokrasi tanpa kompromi.

Pelanggaran substantif paling krusial dalam kasus Sulawesi Barat tersebut melibatkan pengusulan seorang Pegawai Negeri Sipil yang memiliki rekam jejak sebagai terpidana tindak pidana korupsi. Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi tersebut secara mengejutkan memasukkan nama pegawai yang tersangkut kasus korupsi ke dalam daftar peserta uji kompetensi. Padahal, status hukum pegawai yang bersangkutan telah berkekuatan hukum tetap dan seharusnya menjadi dasar mutlak untuk penjatuhan sanksi pemberhentian. Pengabaian terhadap rekam jejak integritas moral ini menunjukkan rendahnya kepekaan administratif terhadap prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang bersih. Pengusulan subjek hukum yang bermasalah hukum pidana mencederai rasa keadilan bagi ribuan aparatur sipil negara lain yang bersih. Ironi birokrasi semacam ini memerlukan koreksi instansional yang tegas agar tidak menjadi preseden buruk bagi daerah lain.

Ketentuan hukum positif secara tegas mengatur bahwa Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi harus dikenakan sanksi Pemberhentian Tidak dengan Hormat. Kepala Badan Kepegawaian Negara merespons temuan tersebut dengan mengambil langkah cepat membatalkan persetujuan pelaksanaan uji kompetensi bagi yang bersangkutan. Desakan keras juga dilayangkan kepada pemerintah daerah untuk segera memproses pemberhentian tidak dengan hormat sesuai dengan mandat regulasi yang berlaku. Landasan hukum utama yang merujuk pada ketentuan Pasal 107 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 mewajibkan pemecatan tanpa kompromi terhadap koruptor di birokrasi. Ketegasan sikap otoritas pengawas pusat ini menghentikan upaya penyelundupan hukum yang dilakukan oleh oknum pejabat di tingkat lokal. Pembersihan elemen birokrasi dari unsur-unsur terpidana korupsi merupakan prasyarat mutlak bagi pemulihan kredibilitas institusi pemerintah (Komisi Aparatur Sipil Negara, 2025)

Landasan yuridis pembatalan persetujuan uji kompetensi tersebut merujuk secara kumulatif pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 Tahun 2019. Regulasi nasional menetapkan kriteria verifikasi yang sangat ketat dalam memberikan lampu hijau bagi rencana uji kompetensi pengisian jabatan pimpinan tinggi. Unsur verifikasi krusial mencakup komposisi dan kompetensi panitia seleksi, kesesuaian metode pengujian, serta ketiadaan peserta yang tersangkut kasus disiplin maupun pidana. Kriteria pencegahan potensi konflik kepentingan juga menjadi instrumen wajib yang harus dipenuhi oleh setiap instansi pemerintah pengusul. Pengabaian terhadap salah satu kriteria verifikasi tersebut secara otomatis menggugurkan keabsahan usulan pengisian jabatan di hadapan hukum administrasi negara. Standarisasi prosedur ini

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

dirancang untuk menutup rapat segala bentuk celah manipulasi administratif dalam tubuh birokrasi.

Permasalahan berikutnya melibatkan empat pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang mendadak diusulkan untuk diberhentikan dari jabatannya. Ironisnya, usulan pemberhentian tersebut muncul tepat setelah keempat pejabat yang bersangkutan merampungkan seluruh tahapan uji kompetensi secara sah. Tindakan sepihak dari pejabat pembina kepegawaian ini memperlihatkan kekeliruan fatal dalam menginterpretasikan fungsi dan tujuan dari instrumen evaluasi kompetensi. Mekanisme peninjauan kompetensi secara hukum tidak pernah dirancang untuk menjadi alat pembersihan atau pemberhentian pejabat secara sewenang-wenang. Praktik penyalahgunaan wewenang ini mengindikasikan adanya motif terselubung untuk menyingkirkan pejabat struktural demi kepentingan kelompok tertentu. Manipulasi kebijakan kepegawaian semacam ini melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik secara terang-terangan.

Aspek teknis administratif dalam kasus tersebut turut memperlihatkan kelemahan fundamental berupa berita acara panitia seleksi yang belum ditandatangani oleh seluruh anggotanya. Dokumen otentik seleksi terbuka kehilangan kekuatan hukum mengikat manakala keabsahan formalnya tidak dipenuhi secara kolektif oleh tim panitia independen. Celah administratif semacam ini sering kali dimanfaatkan untuk menyisipkan kepentingan terselubung dalam penetapan hasil akhir penjaringan calon pejabat. Keteledoran prosedural yang disengaja maupun tidak disengaja mencerminkan rendahnya kualitas tata kelola administrasi kepegawaian di tingkat daerah. Setiap dokumen penetapan hasil seleksi memiliki implikasi yuridis yang luas sehingga membutuhkan kehati-hatian tingkat tinggi dalam penerbitannya. Kepatuhan terhadap standar kelengkapan dokumen administratif merupakan benteng pertahanan utama melawan manipulasi birokrasi.

Kewajiban evaluasi kinerja berkala terhadap pejabat yang telah menduduki posisi tertentu selama lima tahun turut diabaikan dalam dinamika penataan birokrasi daerah tersebut. Ketentuan normatif mewajibkan adanya evaluasi menyeluruh sebelum seorang pejabat pimpinan tinggi dipertahankan atau dirotasi ke posisi lain setelah masa jabatan lima tahun berakhir. Pengabaian terhadap evaluasi kinerja berbasis data menciptakan ruang diskresi liar bagi pejabat pembina kepegawaian untuk bertindak di luar koridor hukum. Akibatnya, penataan formasi jabatan lebih didasarkan pada pertimbangan kedekatan personal ketimbang pencapaian target kinerja institusional. Pembiaran terhadap pelanggaran aturan masa jabatan ini merusak siklus regenerasi kepemimpinan yang sehat di dalam tubuh instansi pemerintah. Penegakan disiplin administratif terhadap siklus evaluasi lima tahunan harus menjadi prioritas pengawasan nasional ke depan.

Kepala Badan Kepegawaian Negara Profesor Zudan Arif secara tegas menyatakan bahwa seluruh langkah pengawasan preventif yang dilakukan tidak bertujuan untuk menghambat birokrasi. Kebijakan pengawasan dan verifikasi justru dihadirkan untuk menjamin mutu sistem merit secara berkelanjutan tanpa intervensi kepentingan subjektif. Perlindungan karier aparatur sipil negara secara otomatis akan tercipta manakala seluruh proses pengisian jabatan berjalan sesuai norma standar yang berlaku. Langkah korektif pusat juga berfungsi sebagai perisai pelindung bagi pejabat pembina kepegawaian agar terhindar dari potensi gugatan hukum administratif. Keputusan yang diambil tanpa mengindahkan norma standar pengelolaan ASN sangat rentan dibatalkan oleh peradilan tata usaha negara. Sinergi antara pengawas pusat dan instansi daerah menjadi kunci utama dalam mewujudkan kepastian hukum kepegawaian.

Tinjauan hukum administrasi negara menegaskan bahwa keputusan penempatan dan pengangkatan jabatan publik merupakan bentuk ketetapan terikat yang wajib patuh mutlak.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Kewenangan diskresi yang dimiliki oleh pejabat eksekutif tidak boleh melampaui batas-batas asas umum pemerintahan yang baik dan peraturan perundang-undangan. Ketika seluruh persyaratan objektif telah dipenuhi melalui seleksi terbuka, ruang bagi subjektivitas pejabat pembina menjadi tertutup secara hukum. Pembatalan produk hukum yang cacat prosedur oleh lembaga pengawas membuktikan bahwa supremasi hukum berlaku di atas kepentingan politik praktis. Perlindungan hukum bagi hak-hak subjektif pegawai yang dirugikan dijamin penuh melalui mekanisme koreksi administratif maupun yudisial. Konsistensi penerapan hukum administrasi ini mengangkat martabat birokrasi menjadi institusi yang akuntabel dan transparan.

Dampak sistemik dari rekayasa penempatan jabatan dan politisasi birokrasi terbukti menurunkan tingkat produktivitas serta efisiensi kinerja instansi pemerintah secara signifikan. Hilangnya rasa keadilan internal akibat pengangkatan pejabat non-kompeten memicu kejenuhan kerja dan demoralisasi massal di kalangan aparatur. Masyarakat sebagai penerima akhir layanan publik pada akhirnya menanggung beban kerugian dari buruknya kualitas tata kelola pemerintahan daerah. Kerugian negara akibat inefisiensi pengelolaan sumber daya manusia aparatur menuntut adanya pembenahan struktural yang radikal dan menyeluruh. Pengabaian sistem merit tidak boleh lagi ditoleransi dalam bentuk apa pun demi tercapainya target pembangunan nasional yang berdaya saing. Perbaikan tata kelola pengisian jabatan merupakan fondasi vital bagi kebangkitan profesionalisme birokrasi Indonesia.

Transformasi tata kelola kepegawaian nasional menuju sistem merit yang paripurna menuntut komitmen tinggi serta konsistensi penegakan aturan dari seluruh pemangku kepentingan. Penutupan celah hukum, penguatan lembaga pengawas independen, dan penerapan sanksi tegas bagi pelanggar adalah harga mati. Wewenang pejabat pembina kepegawaian wajib senantiasa diletakkan dalam koridor hukum positif yang berorientasi pada pencapaian kepentingan publik luas. Keberhasilan pengawalan regulasi seperti kasus koreksi di Sulawesi Barat membuktikan bahwa pengawasan pusat berjalan efektif melindungi marwah birokrasi. Tata kelola pemerintahan yang bersih, profesional, dan berintegritas tinggi akan mengantarkan bangsa Indonesia mencapai tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Masa depan birokrasi modern sangat bergantung pada konsistensi penjagaan nilai-nilai meritokrasi tanpa kompromi politik.

Analisis Yuridis Wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Penetapan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil untuk Mewujudkan Sistem Merit

Wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam sistem hukum administrasi negara Indonesia menempati posisi yang sangat vital dalam pengelolaan birokrasi pemerintahan. Otoritas formal yang melekat pada jabatan PPK membawa kekuasaan besar dalam menentukan arah karier Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kekuasaan ini didesain sebagai sarana hukum untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan kapasitas aparatur yang tersedia di instansi pemerintah. Pengangkatan seseorang dalam jabatan publik mengandung tanggung jawab yuridis untuk menciptakan pelayanan masyarakat yang prima dan akuntabel. Pendekatan hukum tata kelola pemerintahan modern menuntut setiap tindakan administrasi negara berpijak pada efektivitas dan kepatuhan regulasi. Analisis terhadap eksistensi wewenang PPK harus diletakkan dalam kerangka batasan kekuasaan yang sah agar tidak mencederai hak-hak kepegawaian. Dinamika reformasi birokrasi yang terus berjalan menuntut penataan ulang pilar-pilar kekuasaan kepegawaian secara konsisten. Hubungan hukum antara pejabat yang berwenang dan pegawai yang dinilai menjadi inti dari stabilitas jalannya roda pemerintahan (Thoha, 2014).

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Pejabat Pembina Kepegawaian di tingkat pusat maupun daerah diisi oleh para pejabat yang sebagian besar merupakan figur politis *(political appointees)*. Posisi menteri, kepala lembaga non-kementerian, gubernur, bupati, dan wali kota merupakan contoh nyata dari entitas yang memegang predikat PPK tersebut. Karakteristik jabatan yang sarat dengan kepentingan politik praktis ini memicu kerentanan tinggi terhadap netralitas birokrasi di lapangan. Hukum Administrasi Negara hadir menyediakan instrumen pembatas agar hak prerogatif kepala instansi tidak berubah menjadi tindakan sewenang-wenang. Surat keputusan pengangkatan PNS ke dalam suatu jabatan merupakan produk hukum konkret, individual, dan final yang diterbitkan oleh PPK. Setiap lembar kebijakan kepegawaian yang ditandatangani membawa implikasi keuangan negara dan legalitas tindakan pemerintahan berikutnya. Batasan normatif yang jelas mengenai ruang lingkup wewenang pengangkatan menjadi syarat mutlak yang harus dipahami oleh setiap kepala instansi. Ketiadaan koridor hukum yang tegas akan membuka celah subjektivitas yang merusak tatanan profesionalisme aparatur sipil negara (Pramusinto, 2022).

Asas legalitas menjadi prinsip utama yang mendasari setiap tindakan hukum yang diambil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Tindakan administrasi pemerintahan tidak memiliki kekuatan mengikat apabila tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. PPK tidak mempunyai kekuasaan alami yang melekat pada personil individu melainkan kekuasaan fungsional yang bersumber dari norma hukum positif. Cantolan hukum yang sah wajib dicantumkan dalam setiap konsiderans keputusan pengangkatan jabatan PNS. Asas ini bertindak sebagai perisai yuridis yang melindungi karier pegawai dari dampak pergantian kepemimpinan politik di instansinya. Pertimbangan kualifikasi dan kompetensi pegawai harus menjadi dasar utama yang tertulis secara eksplisit dalam dokumen administrasi. Pemenuhan asas legalitas ini menjamin bahwa proses pengisian jabatan dilakukan demi pemenuhan kepentingan publik secara objektif. Tata kelola kepegawaian yang bersih dan berwibawa hanya dapat tegak melalui kepatuhan total terhadap hukum yang berlaku.

Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menetapkan pengangkatan PNS termasuk dalam kategori kewenangan atribusi menurut teori hukum publik. Kewenangan atribusi diartikan sebagai kekuasaan yang diberikan langsung oleh undang-undang kepada suatu badan atau pejabat pemerintahan tertentu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bertindak sebagai sumber legalitas utama yang memberikan mandat mandiri tersebut kepada PPK. Sifat kewenangan atribusi ini membebankan tanggung jawab hukum penuh kepada PPK atas segala produk hukum kepegawaian yang diterbitkannya. Tanggung jawab tersebut tidak dapat dialihkan atau dilemparkan kepada pihak lain karena undang-undang telah menunjuk subjek hukum secara definitif. Teori hukum administrasi menegaskan bahwa setiap kewenangan atribusi selalu dibatasi oleh tujuan spesifik dari pemberian kekuasaan itu sendiri (doelmatigheid). Penempatan wewenang PPK sebagai wewenang atribusi bermakna untuk menciptakan kepastian hukum mengenai penanggung jawab tertinggi manajemen ASN di setiap instansi. Kebebasan bertindak yang dimiliki PPK tetap berada dalam pengawasan norma hukum yang tingkatannya lebih tinggi.

Realitas politik praktis di lingkungan instansi pemerintah sering kali menguji batasan kewenangan atribusi yang dipegang oleh PPK. Tekanan konstituen, kepentingan partai politik, dan balas jasa tim sukses pasca-pemilihan umum rawan mengaburkan objektivitas penilaian kepegawaian. Rambu-rambu yuridis dalam hukum positif didesain khusus untuk mengunci kewenangan atribusi agar tetap berjalan pada koridor profesional birokrasi (Muchsan, 1982). Pengangkatan PNS dilarang keras dijadikan alat akomodasi kepentingan faksi politik tertentu yang menduduki pucuk pimpinan instansi. Pemisahan tegas antara

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

wilayah politik kebijakan dan wilayah administrasi karier pegawai menjadi esensi utama dari regulasi kepegawaian. Keputusan pengangkatan jabatan yang terbukti melanggar pembatasan ini dapat digugat melalui peradilan tata usaha negara karena mengandung cacat substansi yang nyata. Penguatan pemahaman mengenai hakikat kewenangan atribusi menjadi prasyarat mutlak bagi para PPK dalam menjalankan fungsi kedinasan. Kepatuhan hukum yang konsisten akan melahirkan stabilitas birokrasi yang mandiri dan terbebas dari intervensi eksternal yang merusak.

Pengangkatan aparatur sipil negara dalam struktur jabatan tertentu secara yuridis formal menuntut pemenuhan syarat objektif yang ketat. Kualifikasi pendidikan, rekam jejak jabatan, integritas moral, dan pangkat minimal merupakan variabel hukum yang wajib diperhatikan oleh PPK. Persyaratan-persyaratan tersebut bukan sekadar pelengkap berkas administratif melainkan pilar legalitas yang menentukan sah atau tidaknya keputusan pengangkatan. Instrumen evaluasi yang digunakan untuk menilai variabel tersebut harus valid, terukur, dan terbebas dari konflik kepentingan personal. Pengabaian terhadap syarat objektif berimplikasi pada terjadinya cacat yuridis yang dapat membatalkan keputusan tata usaha negara secara materiil. Mekanisme internal penilai kinerja di lingkungan instansi harus menyajikan data yang akurat sebelum PPK mengambil keputusan final. Proses pengambilan keputusan yang berbasis data otentik akan meminimalisir potensi sengketa hukum kepegawaian di masa depan. Keadilan prosedural yang terpenuhi dengan baik memberikan legitimasi kuat bagi pejabat yang terpilih untuk menduduki posisi strategis.

Sistem merit hadir sebagai jawaban yuridis yang komprehensif untuk mengikis dominasi sistem patronase dalam birokrasi pemerintahan Indonesia. Manajemen kepegawaian yang berlandaskan prinsip meritokrasi menuntut seluruh proses promosi dan penempatan didasarkan pada kemampuan nyata serta prestasi kerja. Perlakuan yang adil dan setara wajib diberikan kepada seluruh pegawai tanpa membedakan latar belakang politik, suku, ras, maupun gender. Pengintegrasian sistem merit ke dalam wewenang PPK menuntut pergeseran paradigma kepemimpinan menuju arah manajemen sektor publik yang modern. PPK bukan lagi penguasa absolut karier bawahannya melainkan manajer talenta yang bertugas mengoptimalkan potensi sumber daya aparatur. Undang-undang menjamin penerapan sistem merit sebagai pilar utama untuk melahirkan aparatur negara yang kompetitif di era global. Motivasi kerja PNS akan meningkat secara signifikan ketika mereka mendapatkan kepastian karier yang transparan dan bebas dari intervensi subjektif. Sistem merit bertindak sebagai pemandu arah dan roh hukum bagi setiap keputusan penempatan jabatan yang dikeluarkan oleh PPK.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi landasan normatif tertinggi yang mengikat wewenang PPK dalam kerangka sistem merit. Regulasi terbaru ini mempertegas komitmen negara untuk menutup celah-celah hukum yang selama ini menyuburkan praktik nepotisme jabatan. Setiap klausul dalam UU ASN 2023 mengarahkan agar proses pengisian jabatan menggunakan instrumen penilaian kompetensi yang terstandarisasi. Penegasan normatif ini memberikan kekuatan hukum imperatif yang mewajibkan PPK mendahulukan profesionalisme di atas kepentingan subjektif lainnya. Penerapan sistem merit bukan lagi sekadar pilihan kebijakan manajerial yang opsional melainkan kewajiban hukum positif yang mengikat. Kajian komprehensif terhadap UU ASN 2023 menjadi kunci utama untuk memahami batas-batas legalitas kekuasaan yang dimiliki oleh kepala instansi. Sinkronisasi antara bunyi undang-undang dan praktik penempatan jabatan di lapangan menjadi tolok ukur utama keberhasilan reformasi birokrasi hukum. Sanksi administratif menanti setiap pejabat pembina kepegawaian yang secara sengaja mengabaikan perintah undang-undang ini.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Esensi sejati dari penerapan sistem merit adalah menciptakan keseimbangan hukum antara hak prerogatif PPK dan hak subjektif pegawai. Hak prerogatif PPK untuk menunjuk pembantunya di birokrasi tetap diakui namun pelaksanaannya dipagari oleh kriteria kualifikasi yang rigid. Pegawai yang berprestasi tinggi memiliki hak hukum untuk dipromosikan tanpa perlu khawatir dihambat oleh sentimen politik personal pimpinan. Keseimbangan yuridis ini merefleksikan keadilan distributif yang membagikan posisi jabatan berdasarkan kelayakan dan rekam jejak yang nyata. Pengisian jabatan yang mengabaikan keseimbangan ini terbukti merusak struktur organisasi dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap netralitas birokrasi. Jaminan perlindungan hukum bagi pegawai dari keputusan pimpinan yang subjektif merupakan bagian tidak terpisahkan dari ekosistem sistem merit. Penegakan hukum administrasi negara menjadi alat kontrol utama agar hak prerogatif tidak menindas hak karier pegawai yang kompeten. Keselarasan dua kepentingan ini akan melahirkan lingkungan kerja birokrasi yang sehat, produktif, dan berorientasi pada pencapaian target negara.

Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memuat norma hukum yang sangat krusial terkait topik ini. Ketentuan tersebut menyatakan secara tegas bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian wajib menerapkan prinsip Sistem Merit dalam menjalankan seluruh kewenangannya. Penggunaan kata "wajib" dalam rumusan pasal tersebut bersifat imperatif dan tidak memberikan ruang toleransi untuk penyimpangan kebijakan. Kewajiban normatif ini memaksa PPK untuk menggunakan indikator kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara kumulatif saat menandatangani keputusan pengangkatan. Keputusan penempatan jabatan yang mengabaikan salah satu indikator tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan melanggar hukum oleh penguasa *(onrechtmatige overheidsdaad)* (Wicaksono, 2024). PPK secara hukum terikat untuk tunduk pada hasil penilaian objektif yang dikeluarkan oleh instrumen penilaian kinerja resmi. Konstruksi hukum Pasal 29 ayat (2) ini menempatkan sistem merit sebagai batu uji legalitas tertinggi bagi seluruh produk hukum kepegawaian. Keterikatan normatif ini mengubah sifat wewenang PPK yang semula bernuansa politis menjadi wewenang yang dikendalikan penuh oleh hukum administrasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjadi regulasi teknis yang melengkapi undang-undang kepegawaian. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 kemudian hadir melakukan perubahan guna memperkuat kepastian hukum dalam manajemen karier PNS. Regulasi turunan ini menyediakan panduan prosedural yang sangat rinci mengenai operasionalisasi sistem merit oleh PPK dalam pengisian jabatan. Standar kompetensi jabatan yang meliputi aspek teknis, manajerial, dan sosial kultural diatur secara baku dalam peraturan tersebut. PPK berkewajiban melakukan penyelarasan yang presisi antara profil kompetensi kandidat PNS dengan standar jabatan yang sedang lowong. Keberadaan PP No. 11 Tahun 2017 jo. PP No. 17 Tahun 2020 ini berfungsi sebagai instrumen preventif untuk membatasi ruang gerak subjektivitas pimpinan instansi. Setiap tahapan pengangkatan pegawai dapat dipantau, diukur, dan diuji tingkat kepatuhannya terhadap prinsip-prinsip meritokrasi yang universal. Pelanggaran terhadap tahapan prosedural yang digariskan dalam Peraturan Pemerintah ini mengakibatkan keputusan PPK mengandung cacat formil yang fatal (Wicaksono, 2024).

Sinkronisasi vertikal antara Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen PNS membentuk kesatuan sistem hukum yang kokoh. Sistem hukum kepegawaian nasional mendesain wewenang PPK sebagai kekuasaan yang terikat pada tujuan hukum *(bound power)* untuk mewujudkan birokrasi profesional. Pengaturan yang rigid ini sangat strategis untuk melindungi para pejabat karier di tingkat daerah dari intervensi politik lokal pasca-pilkada. Kepastian hukum yang dijamin oleh

regulasi ini menjadi fondasi utama bagi keberlangsungan pelayanan publik di seluruh pelosok negeri. Setiap PPK memiliki kewajiban melekat untuk memahami seluruh aspek hukum administrasi kepegawaian agar terhindar dari malpraktik jabatan. Penegakan aturan hukum di lapangan membutuhkan pengawasan yang konsisten dari lembaga pembina kepegawaian tingkat nasional. Badan Kepegawaian Negara (BKN) memegang mandat pengawasan untuk memastikan seluruh PPK patuh terhadap koridor regulasi vertikal ini. Transformasi wewenang PPK menuju arah yang lebih akuntabel dapat diakselerasi melalui kepatuhan regulasi yang total dan tanpa pengecualian.

Struktur kewenangan dan batasan instrumen hukum yang mengikat Pejabat Pembina Kepegawaian memerlukan pemetaan yang sistematis agar polanya mudah dipahami. Pemetaan yuridis ini memperlihatkan korelasi langsung antara jenis tindakan hukum PPK dan indikator sistem merit yang wajib dipenuhi sebagai syarat keabsahan. Setiap hak prerogatif yang dijalankan oleh kepala instansi selalu berpasangan dengan kewajiban pemenuhan standar regulasi tertentu. Klasifikasi ini mempermudah para peneliti hukum untuk menguji legalitas sebuah surat keputusan penempatan jabatan yang sedang disengketakan. Indikator meritokrasi bertindak sebagai pembatas eksternal yang mengunci ruang gerak kekuasaan PPK di setiap tahapan manajemen karier. Dokumen yuridis yang dihasilkan dari proses ini menjadi bukti otentik apakah asas-asas umum pemerintahan yang baik telah diterapkan. Pemetaan ini menyajikan gambaran utuh mengenai bagaimana hukum positif membatasi kekuasaan politik dalam struktur birokrasi. Tabel di bawah ini merangkum seluruh pembagian wewenang, landasan regulasi, dan instrumen pengendali yang berlaku saat ini. Berikut table Pemetaan Yuridis Wewenang PPK dalam Istrumen Sistem Merit:

Tabel 2. Pemetaan Yuridis Wewenang PPK dalam Instrumen Sistem Merit

No.	Ruang Lingkup Wewenang PPK	Landasan Hukum Utama	Indikator Sistem Merit (Kewajiban PPK)	Instrumen Pengendali / Dokumen Yuridis
1.	Pengangkatan Jabatan	Pasal 29 ayat (2) UU No. 20/2023	Pengangkatan didasarkan pada kualifikasi pendidikan, kompetensi teknis, kompetensi manajerial, integritas, rekam jejak, serta kebutuhan organisasi tanpa mempertimbangkan faktor non-objektif	Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK), hasil uji kompetensi, hasil seleksi terbuka, rekomendasi Tim Penilai Kinerja
2.	Pemindahan / Mutasi	PP No. 11/2017 *jo.* PP No. 17/2020	Mutasi dilakukan berdasarkan kesesuaian kompetensi, kebutuhan organisasi, pola karier, dan hasil evaluasi kinerja, bukan atas pertimbangan politik, kedekatan	Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan, Talent Pool, Hasil Evaluasi Kinerja, Pertimbangan Tim Penilai Kinerja

			personal, maupun kepentingan tertentu	
3.	Promosi Pegawai	UU No. 20/2023 & PP Manajemen PNS	Promosi diberikan berdasarkan prestasi kerja, kompetensi, potensi, integritas, kepemimpinan, serta hasil manajemen talenta secara kompetitif dan terbuka	*Talent Pool, Assessment Center,* Hasil Penilaian Kinerja, Rekam Jejak Jabatan, Uji Kompetensi, Berita Acara Tim Penilai Kinerja
4.	Pemberhentian Jabatan	Pasal 52 & Pasal 53 UU No. 20/2023	Pemberhentian dilakukan berdasarkan alasan hukum yang sah, evaluasi kinerja yang terukur, atau pelanggaran disiplin yang telah melalui prosedur pemeriksaan sesuai asas *due process of law*	Laporan Pemeriksaan Disiplin, Berita Acara Pemeriksaan, Putusan Tim Pemeriksa, Hasil Evaluasi Kinerja, Surat Keputusan Pemberhentian

Sumber: Diolah penulis dari berbagai regulasi.

Batasan diskresi yang dimiliki oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam ranah Hukum Administrasi Negara menjadi poin berikutnya yang harus dianalisis. Diskresi atau freies ermessen pada hakikatnya diberikan kepada pejabat publik untuk mengambil tindakan hukum dalam kondisi regulasi yang belum mengatur atau tidak jelas. Ranah penempatan jabatan PNS memiliki karakteristik khusus di mana ruang diskresi PPK telah dipersempit oleh kehadiran kriteria sistem merit. Sifat keputusan pengangkatan jabatan oleh PPK bergeser sepenuhnya menjadi wewenang terikat (gebonden beschikking). PPK dilarang keras menggunakan dalih diskresi untuk mengangkat seorang pegawai yang secara nyata tidak lolos standar kompetensi minimal. Penggunaan diskresi yang menabrak aturan kompetensi baku diklasifikasikan sebagai penyalahgunaan wewenang karena menyimpang dari tujuan hukum semula. Hukum Administrasi Negara menegaskan bahwa diskresi hanya boleh digunakan untuk melancarkan kemaslahatan penyelenggaraan pemerintahan publik. Batasan diskresi PPK diukur dari sejauh mana keputusan tersebut memperkuat, bukan meruntuhkan, implementasi sistem merit di internal instansi.

Pelanggaran terhadap batas-batasan diskresi kepegawaian ini berimplikasi langsung pada hilangnya keabsahan materiil dari keputusan yang diterbitkan. Tindakan PPK yang memaksakan pengangkatan pejabat atas dasar kedekatan personal dapat digugat sebagai tindakan penyalahgunaan wewenang *(detournement de pouvoir)* (Wicaksono, 2024). Penyalahgunaan wewenang terjadi ketika seorang pejabat publik menggunakan otoritas sah miliknya untuk mencapai tujuan lain di luar maksud undang-undang. Maksud utama undang-undang memberikan wewenang pengangkatan kepada PPK adalah untuk mendapatkan aparatur yang paling cakap dan profesional. Penggunaan otoritas tersebut untuk membalas jasa tim sukses pemilu merupakan penyimpangan tujuan hukum yang nyata dan kasat mata. Pembuktian terjadinya detournement de pouvoir dilakukan dengan menguji keputusan PPK terhadap Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB).

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Keputusan yang terbukti melanggar asas kecermatan dan asas larangan bertindak sewenang-wenang wajib dibatalkan oleh pengadilan tata usaha negara. AAUPB bertindak sebagai instrumen pengendali eksternal yang sangat kuat dalam mengawal setiap jengkal tindakan hukum PPK.

Keterikatan PPK terhadap wewenang terikat dalam pengangkatan PNS menuntut adanya standardisasi prosedur pengambilan keputusan yang transparan. Prosedur yang objektif memastikan bahwa setiap pegawai negeri sipil mendapatkan kesempatan hukum yang sama untuk menduduki jabatan struktural. PPK dilarang melompati tahapan-tahapan seleksi yang telah digariskan secara baku oleh peraturan perundang-undangan kepegawaian nasional. Kepatuhan kepala instansi terhadap alur prosedur merupakan bentuk nyata dari perwujudan asas kepastian hukum yang melandasi negara hukum. Pelanggaran prosedur oleh PPK dalam proses mutasi atau promosi berpotensi membatalkan seluruh keabsahan surat keputusan yang dihasilkan. Hukum memandang prosedur formal sebagai jaminan utama bagi terwujudnya substansi keputusan tata usaha negara yang adil. Ketaatan prosedural dari pihak PPK menjadi syarat mutlak yang tidak dapat ditawar dalam ekosistem manajemen birokrasi berbasis meritokrasi. Legitimasi hukum dari pejabat yang diangkat melalui prosedur yang lurus akan menjadi sangat kokoh dan terlindungi dari gugatan hukum pihak lain.

Tindakan sewenang-wenang (willekeur) menjadi bentuk pelanggaran hukum lain yang sering kali mengancam objektivitas manajemen karier pegawai negeri sipil. Tindakan sewenang-wenang terjadi apabila seorang pejabat menerbitkan keputusan tanpa dasar pertimbangan hukum yang logis dan rasional. Praktek demosi atau pencopotan jabatan seorang PNS tanpa adanya pemeriksaan pelanggaran disiplin yang sah merupakan contoh konkrit dari tindakan willekeur. Motif politik balas dendam pasca-pemilihan kepala daerah sering menjadi pemicu utama rusaknya tatanan karier pegawai di tingkat daerah. Sistem merit didesain sebagai benteng yuridis untuk melindungi korps pegawai negeri sipil dari ancaman tindakan sewenang-wenang tersebut. Evaluasi kinerja yang akuntabel dan terukur wajib menjadi satu-satunya dasar hukum bagi setiap keputusan pemindahan atau pemberhentian jabatan. PPK yang terbukti melakukan tindakan sewenang-wenang dapat dijatuhi sanksi administrasi berat oleh pemerintah pusat selaku pemegang kekuasaan tertinggi. Perlindungan hukum ini sangat krusial untuk menjaga kelangsungan pelayanan publik agar tetap berjalan stabil tanpa terganggu tensi politik lokal.

Mekanisme operasional yang wajib dilewati oleh Pejabat Pembina Kepegawaian diperjelas secara rinci melalui kehadiran Tim Penilai Kinerja PNS. Tim Penilai Kinerja memiliki fungsi strategis untuk melakukan evaluasi objektif terhadap rekam jejak, kompetensi, dan integritas moral pegawai. Hasil kajian dari tim penilai ini dituangkan dalam bentuk rekomendasi tertulis yang diserahkan langsung kepada PPK selaku pengambil keputusan. Rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja ini secara yuridis harus dijadikan dasar pertimbangan utama yang melekat pada konsiderans surat keputusan. Otoritas penetapan akhir memang tetap berada di tangan PPK selaku pemegang hak atribusi undang-undang kepegawaian. PPK tidak dibenarkan mengabaikan rekomendasi tim penilai tanpa adanya alasan hukum yang sah, logis, dan tertulis dalam dokumen resmi. Hubungan kerja antara PPK dan Tim Penilai Kinerja didesain untuk menciptakan mekanisme saling mengontrol *(checks and balances)* di internal instansi. Keterlibatan tim penilai meminimalisir intervensi subjektif pimpinan instansi dan memastikan asas profesionalisme sistem merit tetap terjaga tegak.

Penyusunan rencana suksesi dan pengelolaan wadah talenta *(talent pool)* menjadi kewajiban berikutnya bagi instansi pemerintah berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017. Talent pool merupakan basis data digital yang memuat profil kompetensi, rekam jejak, dan

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

capaian kinerja seluruh pegawai secara komprehensif. Pengisian jabatan yang lowong di era meritokrasi dilakukan dengan cara menyaring daftar pegawai terbaik yang berada di dalam talent pool tersebut. Praktek pengisian jabatan secara mendadak atau berdasarkan faktor kedekatan personal pimpinan dapat ditekan secara signifikan melalui sistem ini. Regulasi memaksa setiap instansi pemerintah bertransformasi dari model manajemen kepegawaian tradisional menuju manajemen talenta yang modern. PPK memegang tanggung jawab yuridis untuk memastikan bahwa proses pengisian data ke dalam talent pool dilakukan secara jujur dan valid. Seleksi terbuka wajib dilaksanakan apabila suatu instansi belum berhasil membangun sistem talent pool yang terakreditasi secara nasional. Ketentuan hukum yang ketat ini menutup rapat-rapat peluang terjadinya praktik jual beli jabatan di lingkungan birokrasi pemerintahan.

Transparansi dan akuntabilitas menjadi dua nilai hukum utama yang wajib diimplementasikan oleh PPK dalam mengoperasionalkan wewenangnya. Setiap tahapan seleksi jabatan harus dapat diakses informasinya secara terbuka oleh para pegawai yang memenuhi syarat kepangkatan. Pegawai yang merasa dirugikan oleh keputusan penempatan memiliki hak hukum untuk mendapatkan penjelasan mengenai hasil penilaian kompetensinya. Keterbukan informasi ini merupakan bagian dari hak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja kedinasan yang dilindungi oleh konstitusi. Akuntabilitas wewenang PPK diukur dari sejauh mana pejabat yang ditunjuk mampu menaikkan capaian kinerja organisasi secara nyata. Keputusan yang akuntabel melahirkan kepatuhan sukarela dari para bawahan dan meminimalisir potensi konflik internal di dalam birokrasi. PPK wajib membangun sistem pelaporan manajemen kepegawaian yang terintegrasi secara digital dengan sistem informasi kepegawaian nasional. Potensi penyimpangan otoritas oleh pimpinan instansi dapat dideteksi, dipantau, dan dicegah sejak dini melalui keterbukaan sistem informasi tersebut.

Pengawasan terhadap pelaksanaan wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian menjadi instrumen penentu pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Restrukturisasi kelembagaan pengawas kepegawaian menempatkan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai garda terdepan dalam mengawal regulasi ASN. BKN memegang wewenang yuridis untuk melakukan audit pasca-keputusan (post-audit) terhadap setiap surat keputusan yang diterbitkan PPK. Rekomendasi pembatalan SK pengangkatan jabatan wajib dikeluarkan oleh BKN apabila ditemukan bukti pelanggaran prinsip sistem merit. Rekomendasi dari lembaga pengawas kepegawaian tingkat nasional ini memiliki daya paksa hukum yang mengikat bagi PPK yang bersangkutan. Keengganan PPK untuk mengeksekusi rekomendasi pengawas berimplikasi pada sanksi pemblokiran data kepegawaian instansi pada sistem nasional. Pemblokiran data ini berakibat pada tidak sahnya segala hak keuangan dan administratif dari pejabat yang diangkat secara ilegal tersebut. Mekanisme pengawasan eksternal yang represif ini memagari wewenang PPK agar tidak melompat keluar dari jalur hukum positif nasional.

Harmonisasi antara hak prerogatif pembinaan kepegawaian oleh PPK dan idealisme sistem merit memerlukan komitmen hukum yang tinggi dari para pemegang kekuasaan. PPK harus memandang aturan sistem merit bukan sebagai beban yang membatasi kekuasaan melainkan sebagai instrumen pelindung kepemimpinannya. Pemimpin instansi yang dikelilingi oleh jajaran pejabat birokrasi yang kompeten akan lebih mudah mengeksekusi program kerja strategisnya. Pengisian jabatan yang didasarkan pada nepotisme terbukti hanya melahirkan struktur birokrasi yang lemah, korup, dan tidak produktif. Penyelarasan antara hak prerogatif PPK dan kriteria meritokrasi merupakan sebuah keniscayaan hukum dalam struktur negara hukum modern. Hukum kepegawaian nasional telah menyediakan instrumen yang sangat memadai untuk memfasilitasi terjadinya

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

harmonisasi substantif di lapangan. Tantangan terbesar terletak pada konsistensi penegakan hukum dan kesadaran etis para pejabat pembina kepegawaian saat memegang kekuasaan. Perwujudan birokrasi berkelas dunia *(world class bureaucracy)* dapat diakselerasi secara nyata di Indonesia melalui berjalannya harmonisasi ini.

Kebijakan penempatan jabatan yang objektif dan adil terbukti mampu menaikkan moral kerja serta tingkat kepercayaan pegawai terhadap institusi pemerintahan. Pegawai negeri sipil akan terdorong untuk menaikkan kapasitas diri secara mandiri ketika mereka melihat bahwa kompetensi dihargai tinggi. Fenomena positif ini menciptakan iklim kompetisi profesional yang sehat di internal birokrasi pemerintahan pusat maupun daerah. Penempatan jabatan yang sarat dengan muatan nepotisme sebaliknya akan memicu apatisme kerja dan penurunan loyalitas pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi unggul namun tidak mempunyai kedekatan politik akan merasa terasingkan dari sistem karier. Dampak sosiologis yang destruktif ini pada akhirnya akan merugikan masyarakat luas selaku konsumen utama layanan birokrasi. Wewenang yang dipegang oleh PPK memiliki dimensi pertanggungjawaban sosial yang sangat berat di samping dimensi hukum formalnya. Keputusan kepegawaian yang adil merupakan investasi jangka panjang bagi terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih dan melayani (Rizal, 2023).

Penegakan sanksi hukum yang tegas tanpa tebang pilih menjadi jaminan akhir agar wewenang PPK tetap bergerak dalam koridor sistem merit. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah merumuskan secara eksplisit jenis sanksi administrasi bagi pejabat yang terbukti melanggar norma kepegawaian. Sanksi tersebut bergerak dari tingkatan teguran tertulis, penundaan hak kepegawaian instansi, hingga penonaktifan wewenang PPK oleh Presiden. Penegakan sanksi ini sangat vital untuk memberikan efek jera dan menegaskan prinsip bahwa hukum berada di atas kekuasaan politik. Kelemahan utama manajemen kepegawaian masa lalu terletak pada longgarnya sanksi terhadap PPK yang melakukan pelanggaran di daerah. Kehadiran regulasi baru yang lebih ketat diharapkan mampu mendongkrak kepatuhan hukum dari para kepala daerah selaku PPK. Sanksi administrasi ini harus dikawal penegakannya secara konsisten oleh kementerian terkait dan seluruh elemen pengawas birokrasi. Marwah undang-undang kepegawaian nasional dapat ditegakkan demi terwujudnya meritokrasi sejati melalui penegakan sanksi yang konsisten (Wicaksono, 2024).

Sintesis akhir untuk menjawab rumusan masalah pertama menegaskan bahwa wewenang PPK dalam pengangkatan PNS merupakan wewenang yang sepenuhnya terikat hukum. Otoritas tersebut bersumber dari atribusi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang pelaksanaannya wajib tunduk pada asas-asas sistem merit. Regulasi kepegawaian nasional telah mengunci wewenang PPK agar senantiasa berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan capaian kinerja pegawai. Hak prerogatif pimpinan instansi tidak menghilangkan kewajiban hukum untuk mematuhi rekomendasi tim penilai kinerja dan standar jabatan. Setiap bentuk penyimpangan otoritas yang mengabaikan sistem merit dikategorikan sebagai tindakan melanggar hukum yang berakibat fatal pada keabsahan keputusan. Pengawasan represif yang dijalankan oleh BKN menjadi kunci utama penegakan legalitas wewenang PPK di tengah pusaran kepentingan politik. Wewenang PPK didesain bukan sebagai instrumen kekuasaan personal melainkan sebagai sarana hukum untuk melahirkan birokrasi yang berintegritas. Pemenuhan batasan yuridis ini memastikan perwujudan sistem merit dalam pengangkatan PNS berjalan tegak demi kemajuan tata kelola pemerintahan Indonesia.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Penataan Ideal Penempatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Berdasarkan Sistem Merit

Konstruksi yuridis ideal mengenai hubungan antara wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan implementasi sistem merit memerlukan reorientasi paradigma yang mendasar yang sejalan dengan prinsip etika ketuhanan dalam Islam. Otoritas yang dimiliki oleh kepala instansi seyogianya dipandang sebagai amanah publik yang sepenuhnya tunduk pada supremasi hukum administrasi negara dan nilai-nilai transenden sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa ayat 58 mengenai kewajiban menunaikan amanah kepada yang berhak. Ego politik praktis yang sering kali melekat pada jabatan politis PPK harus dieleminasi demi menjaga integritas birokrasi. Pergeseran kekuasaan dari model dominasi politik (political dominance) menuju dominasi hukum (legal dominance) menjadi prasyarat mutlak dalam pembentukan tata kelola pemerintahan yang bersih dan diridhai Allah. Pegawai Negeri Sipil membutuhkan jaminan kepastian hukum yang kokoh agar karier mereka tidak terombang-ambing oleh siklus pergantian kepemimpinan daerah atau pusat. Kebijakan penempatan jabatan yang ideal menuntut PPK bertindak sebagai manajer talenta yang profesional, objektif, dan beretika religius. Nilai-nilai meritokrasi harus ditempatkan sebagai pedoman tertinggi yang membatasi seluruh hak prerogatif pejabat publik. Langkah awal ini akan meletakkan fondasi kuat bagi perwujudan aparatur sipil negara yang independen, netral, dan amanah.

Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara imperatif telah mengunci kebebasan bertindak yang dimiliki oleh PPK, yang dalam pandangan siyasah dusturiyah merefleksikan batasan syariat agar kekuasaan tidak disalahgunakan untuk menzalimi orang lain. Ketentuan hukum tersebut mewajibkan penerapan prinsip sistem merit sebagai koridor utama dalam setiap pelaksanaan wewenang kepegawaian yang berlandaskan keadilan. Tafsir yuridis ideal terhadap pasal ini mengisyaratkan bahwa hak prerogatif tidak lagi bersifat mutlak atau tanpa batas, melainkan terikat oleh nilai profesionalisme dan kejujuran. Setiap lembar keputusan penempatan jabatan yang diterbitkan wajib mencerminkan kesesuaian nyata antara kompetensi PNS dan kebutuhan organisasi, sejalan dengan prinsip objektivitas hukum. Pengabaian terhadap perintah normatif undang-undang ini berimplikasi pada hilangnya legitimasi hukum serta pertanggungjawaban moral di hadapan Allah SWT. Kekuasaan PPK ditransformasikan oleh pasal ini menjadi kewenangan yang sifatnya terikat, akuntabel, dan dapat diuji secara objektif. Norma hukum tersebut menjadi instrumen penting untuk memotong rantai patronase politik yang merusak birokrasi karier demi menegakkan kemaslahatan umat.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan asas netralitas sebagai salah satu pilar utama penyelenggaraan kebijakan manajemen ASN yang bebas dari keberpihakan subjektif. Birokrasi pemerintahan idealnya harus steril dari segala bentuk intervensi partai politik atau kepentingan golongan tertentu, menjunjung tinggi prinsip integritas moral. Penempatan jabatan berbasis meritokrasi menjadi instrumen hukum utama untuk menjaga kemandirian para pegawai negeri sipil agar senantiasa berorientasi pada kebenaran. PPK berkewajiban moral dan yuridis untuk menegakkan asas netralitas ini dalam setiap keputusan mutasi maupun promosi tanpa diskriminasi. Perlindungan hukum bagi pegawai karier akan tercipta dengan kuat apabila asas netralitas ini diimplementasikan secara konsisten dan dilandasi kesadaran spiritual. Benturan kepentingan antara loyalitas profesional kepada negara dan loyalitas personal kepada pejabat politis dapat dimitigasi melalui penguatan pasal ini. Kepatuhan terhadap asas netralitas menuntut adanya kesadaran hukum dan keimanan yang tinggi dari seluruh pemegang otoritas kepegawaian agar terhindar dari pengkhianatan amanah.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) bertindak sebagai parameter absolut dalam menilai keabsahan tindakan ideal PPK yang berakar pada nilai kejujuran dan keadilan substansial. Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengkodifikasi asas-asas ini sebagai pedoman resmi bagi setiap pejabat publik. Pengujian keputusan penempatan jabatan PNS harus melibatkan instrumen AAUPB untuk memastikan tidak adanya cacat substansi yang merugikan aparatur. Asas kecermatan menuntut PPK melakukan verifikasi mendalam terhadap seluruh rekam jejak dan sertifikasi kompetensi calon pejabat secara objektif. Asas keadilan dan ketidakberpihakan melarang kepala instansi memberikan keistimewaan kepada aparatur atas dasar hubungan personal atau politik, sejalan dengan prinsip anti-nepotisme. Dokumen administrasi kepegawaian yang diterbitkan wajib lolos uji kesesuaian terhadap nilai-nilai ideal yang terkandung dalam AAUPB dan etika pemerintahan. Penerapan asas-asas ini secara ketat akan menutup ruang bagi lahirnya keputusan administrasi negara yang cacat hukum dan zhalim.

Tindakan penyalahgunaan wewenang (detournement de pouvoir) merupakan ancaman nyata yang harus dicegah melalui formulasi hukum ideal dan kontrol moral yang kuat. Pasal 17 dan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 secara tegas melarang pejabat pemerintahan menggunakan otoritasnya untuk tujuan di luar maksud undang-undang. Maksud sejati pemberian wewenang penempatan oleh UU ASN adalah untuk memperoleh aparatur yang cakap demi pelayanan publik yang maslahat. Penggunaan wewenang tersebut untuk mengakomodasi kepentingan politik transaksional diklasifikasikan sebagai pelanggaran hukum administrasi yang berat sekaligus dosa sosial. Penguncian indikator kinerja objektif menjadi solusi ideal untuk mendeteksi adanya motif penyimpangan tujuan oleh PPK. Alat uji yuridis dalam Pasal 18 UU Administrasi Pemerintahan mempermudah proses pembuktian terjadinya perbuatan melampaui wewenang yang merugikan negara. Sanksi pembatalan keputusan tata usaha negara menanti setiap produk hukum kepegawaian yang terbukti menyalahgunakan otoritas dan mengabaikan keadilan.

Tindakan sewenang-wenang *(willekeur)* dalam bentuk demosi tanpa dasar hukum sering mencederai kepastian karier PNS dan bertentangan dengan prinsip kepatutan hukum. Pasal 17 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menetapkan larangan bertindak sewenang-wenang sebagai batas operasional bagi pejabat publik. Keputusan pemindahan atau penurunan jabatan harus didasarkan pada pembuktian pelanggaran disiplin yang sah secara hukum dan objektif. Motif balas dendam politik pasca-pemilihan kepala daerah wajib dieliminasi total dari sistem manajemen aparatur negara demi terciptanya keadilan distributif. Analisis yuridis ideal menuntut adanya rasionalitas objektif dan pembuktian tertulis sebelum keputusan merugikan pegawai diterbitkan. Perlindungan terhadap karier pegawai karier akan menciptakan stabilitas jalannya roda pemerintahan di tingkat lokal dan mencegah kedzaliman struktural. Larangan willekeur ini mempertegas bahwa setiap tindakan PPK harus memiliki argumentasi hukum yang logis, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan di hadapan hukum maupun Tuhan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 masih menyisakan kelemahan normatif yang krusial terkait kepastian waktu penyelesaian proses kepegawaian. Regulasi manajemen PNS tersebut belum menetapkan batasan waktu yang pasti bagi PPK untuk melantik pejabat yang lolos seleksi terbuka. Kekosongan norma prosedural ini sering disalahgunakan oleh PPK untuk menggantung hasil penilaian sistem merit yang objektif demi kompromi politik. Formulasi hukum ideal masa depan memerlukan revisi regulasi guna memasukkan klausul tenggat waktu pelantikan yang ketat dan mengikat. Kepastian waktu pelantikan akan melindungi hak hukum kandidat yang telah dinyatakan lulus oleh tim penilai independen dari tindakan penundaan sepihak.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Celah hukum ini harus segera ditutup agar proses seleksi berbasis kompetensi tidak kehilangan makna substantifnya dan tetap sejalan dengan prinsip keadilan. Penataulangan aspek prosedural ini menjadi kunci penting untuk menegakkan supremasi hukum kepegawaian di Indonesia secara konsisten.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 mengatur secara limitatif mengenai syarat-syarat sahnya sebuah keputusan pemerintahan yang harus dipatuhi oleh setiap pejabat publik. Keputusan penundaan pelantikan pejabat yang dilakukan oleh PPK tanpa alasan dinas yang sah dikategorikan sebagai cacat prosedur yang melanggar hukum. Syarat sahnya keputusan meliputi keabsahan wewenang, keabsahan prosedur, dan keabsahan substansi yang wajib dipenuhi secara kumulatif tanpa pengecualian. Tindakan PPK menolak melantik hasil seleksi meritokrasi memenuhi unsur pelanggaran terhadap syarat prosedur dan substansi keputusan administratif. Analisis yuridis menghendaki setiap penundaan tindakan administratif didasarkan pada alasan darurat atau keadaan memaksa yang diakui secara universal. Pegawai yang dirugikan memiliki dasar gugatan yang kuat apabila PPK menerbitkan keputusan yang menyimpang dari Pasal 52 ini. Kepatuhan terhadap syarat sahnya keputusan ini menjamin lahirnya produk hukum kepegawaian yang memiliki kepastian hukum tinggi dan bernilai maslahat.

Akibat hukum berupa batal demi hukum (nietig van rechtswege) harus diterapkan secara tegas pada keputusan PPK yang menyimpang dari rekomendasi objektif tim penilai. Keputusan yang diterbitkan atas dasar nepotisme secara otomatis kehilangan kekuatan mengikat sejak awal diterbitkan karena cacat substansial. Konsep ideal ini menempatkan keputusan menyimpang tersebut seolah-olah tidak pernah ada dalam tata hukum nasional maupun moral keadilan. Aparatur yang diangkat melalui prosedur cacat tidak memiliki legitimasi formal untuk menjalankan fungsi jabatan atau menerima hak keuangan negara secara sah. Standardisasi sanksi batal demi hukum ini akan memaksa PPK untuk bersikap cermat, jujur, dan taat asas dalam setiap kebijakan. Peradilan tata usaha negara memegang peran penting dalam mendeklarasikan pembatalan keputusan kepegawaian yang menyimpang tersebut secara adil. Penegakan sanksi materiil ini menjadi instrumen paling efektif untuk menjaga kemurnian implementasi sistem merit dan membersihkan birokrasi dari praktik kotor.

Dokumen Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) wajib diletakkan sebagai prasyarat sahnya objek keputusan penempatan pegawai yang berbasis pada kompetensi nyata (al-quwwah). SKJ memuat kriteria rigid mengenai kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang tidak boleh ditawar oleh PPK demi kepentingan subjektif. Penempatan PNS pada posisi struktural yang tidak selaras dengan SKJ merupakan bentuk pelanggaran hukum yang nyata dan pengkhianatan terhadap amanah publik. Analisis yuridis ideal memandang SKJ sebagai pembatas materiil yang mengunci kebebasan memilih dari seorang kepala instansi agar objektif. Keabsahan substansi dari surat keputusan pengangkatan diukur dari kesesuaian profil kandidat dengan dokumen SKJ yang sah dan teruji. Validasi terhadap kepatuhan SKJ harus dilakukan secara digital dan otomatis untuk meminimalisir manipulasi data di lapangan. Penguatan kedudukan hukum SKJ ini menjamin bahwa setiap jabatan diisi oleh figur yang benar-benar memiliki kapasitas mumpuni dan berintegritas tinggi.

Pasal 31 sampai Pasal 34 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 memberikan mandat mengenai pengelolaan manajemen talenta (talent pool) yang terintegrasi secara nasional. Sistem manajemen talenta ini dirancang untuk menyediakan pangkalan data kompetensi ASN yang akurat, transparan, dan objektif tanpa diskriminasi. PPK secara yuridis ideal wajib menggunakan talent pool sebagai rujukan tunggal dalam melakukan pengisian jabatan lowong sesuai prinsip meritokrasi. Intervensi subjektif pimpinan instansi dapat diredam karena sistem secara otomatis merekomendasikan kandidat dengan nilai dan kompetensi

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

tertinggi. Optimalisasi pasal-pasal manajemen talenta ini akan menutup ruang bagi praktik pengangkatan pejabat yang sifatnya transaksional dan nepotis. Transparansi pangkalan data kepegawaian memungkinkan setiap PNS memantau posisi dan peluang karier mereka secara adil dan berkeadilan. Penguatan aspek hukum manajemen talenta ini menandai era baru birokrasi Indonesia yang berbasis data otentik dan akuntabilitas tinggi.

Keterbukaan informasi publik dalam administrasi pemerintahan memberikan hak hukum bagi pegawai untuk mengakses hasil penilaian kompetensi secara transparan tanpa ditutupi. Pegawai Negeri Sipil memiliki hak gugat apabila hasil assessment mereka dimanipulasi atau disembunyikan oleh pihak instansi yang beritikad buruk. Transparansi nilai menjadi modal utama bagi aparatur untuk menguji objektivitas keputusan penempatan yang dilakukan oleh PPK secara akurat. Prinsip keterbukaan ini melarang tim penilai kinerja merahasiakan indikator evaluasi yang digunakan dalam proses seleksi jabatan publik. Pengakuan terhadap hak gugat atas keterbukaan ini mencerminkan perlindungan hak asasi manusia dan keadilan di bidang pekerjaan kedinasan. Gugatan administrasi dapat diajukan secara internal maupun eksternal guna memulihkan hak-hak pegawai yang dilanggar oleh penguasa. Akuntabilitas proses meritokrasi akan meningkat tajam ketika aspek keterbukaan informasi ini ditegakkan tanpa pengecualian dan dilandasi semangat kejujuran.

Analisis yuridis ideal memerlukan pemetaan komparatif yang jelas antara kelemahan hukum positif saat ini dan solusi rekonstruksi masa depan yang berkeadilan. Pemetaan ini berfungsi untuk mengidentifikasi celah regulasi yang sering dimanfaatkan untuk melakukan politisasi birokrasi dan kolusi jabatan. Solusi ideal yang ditawarkan mencakup aspek normatif, prosedural, dan sanksi yang harus diintegrasikan dalam regulasi kepegawaian baru secara komprehensif. Pemetaan ini mempermudah kita melihat arah perubahan hukum yang dibutuhkan untuk memperkuat kemandirian sistem merit dan etika birokrasi. Pembagian klaster permasalahan hukum mempermudah perumusan rekomendasi kebijakan yang sifatnya konkret, aplikatif, dan berorientasi maslahat. Setiap kelemahan hukum dicarikan cantolan rekonstruksinya berdasarkan asas-asas hukum administrasi negara dan nilai moral universal. Tabel di bawah ini menyajikan secara terstruktur pemetaan analisis yuridis ideal penempatan jabatan oleh PPK.

Penghapusan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 membawa konsekuensi hukum yang besar bagi pengawasan sistem merit dan akuntabilitas birokrasi. Pasal 25 dan Pasal 26 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 kini melimpahkan mandat pengawasan tersebut kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN). Desain pengawasan eksternal yang ideal menuntut BKN memiliki kewenangan yang sifatnya represif, eksekutorial, dan independen. BKN tidak boleh hanya berfungsi sebagai pencatat administrasi melainkan harus bertindak sebagai penegak hukum kepegawaian yang tegas terhadap pelanggar. Kewenangan melakukan audit investigatif terhadap keputusan penempatan jabatan oleh PPK wajib diperkuat melalui regulasi turunan yang mengikat. Hasil audit BKN harus memiliki daya paksa hukum yang tidak dapat diabaikan oleh kepala instansi pusat maupun daerah. Penguatan fungsi checks and balances oleh BKN ini menjadi kunci utama pengganti peran KASN yang telah tiada demi tegaknya meritokrasi.

Penegakan sanksi administrasi yang berat menjadi instrumen pemaksa yang paling efektif bagi para Pejabat Pembina Kepegawaian agar patuh pada hukum. Pasal 80 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menyediakan jenis-jenis sanksi bagi pejabat yang melanggar hukum. Formulasi ideal menghendaki penerapan sanksi pencabutan sementara wewenang kepegawaian PPK apabila terbukti melakukan nepotisme jabatan publik. Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN memegang otoritas penuh untuk mengeksekusi sanksi pencabutan tersebut secara tegas. Efek jera bagi pejabat politis di daerah hanya akan tercipta jika sanksi administrasi

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

dijatuhkan secara objektif tanpa tebang pilih. Pelanggaran sistem merit harus dikategorikan sebagai pelanggaran hukum berat yang berimplikasi pada sanksi jabatan bagi PPK yang melanggar. Penegakan sanksi ini mengukuhkan prinsip penting bahwa kekuasaan administrasi negara selalu berada di bawah kendali supremasi hukum.

Mekanisme pemulihan hak karier (rehabilitasi hukum) bagi PNS yang menjadi korban keputusan sewenang-wenang PPK wajib dipermudah dan dijamin oleh undang-undang. Putusan Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) yang telah berkekuatan hukum tetap harus langsung dieksekusi demi tercapainya keadilan substantif. PNS yang memenangkan gugatan berhak dikembalikan pada posisi jabatan semula atau jabatan setara tanpa pengurangan hak keuangan sedikit pun. Hambatan birokrasi dalam mengeksekusi putusan PTUN sering kali merugikan aparatur yang telah dikorbankan secara politik oleh pimpinan. Formulasi hukum ideal mengharuskan adanya sanksi denda otomatis bagi instansi yang menunda pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan tata usaha negara. Rehabilitasi nama baik dan posisi karier mengembalikan kepercayaan pegawai terhadap perlindungan hukum yang diberikan oleh negara. Perlindungan hukum pasca-putusan hakim ini melengkapi ekosistem penegakan sistem merit yang berkeadilan di Indonesia.

Penguatan kedudukan hukum Tim Penilai Kinerja di internal instansi merupakan aspek krusial dalam analisis yuridis ideal untuk memastikan objektivitas pengangkatan. Tim Penilai Kinerja harus diisi oleh para pejabat karier senior yang memiliki integritas, kapabilitas, dan independensi tinggi. Intervensi langsung dari PPK terhadap proses penilaian internal tim wajib dinyatakan sebagai pelanggaran kode etik berat dan cacat hukum. Rekomendasi yang dihasilkan oleh tim penilai harus memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat bagi keputusan akhir PPK. PPK hanya dapat menolak rekomendasi tersebut apabila mampu membuktikan adanya cacat prosedur dalam penilaian yang dilakukan tim secara transparan. Transparansi kerja tim penilai kinerja akan meminimalisir potensi terjadinya tawar-menawar jabatan di luar sistem resmi meritokrasi. Kedudukan tim penilai yang mandiri bertindak sebagai filter pertama penegakan meritokrasi sebelum berkas sampai ke tangan PPK.

Digitalisasi sistem manajemen kepegawaian melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) harus dioptimalkan secara penuh sebagai pengawas otomatis. Teknologi informasi dapat digunakan sebagai instrumen hukum untuk mengunci otomatis setiap keputusan penempatan jabatan yang janggal dan tidak sesuai prosedur. Sistem aplikasi kepegawaian idealnya mampu memblokir penerbitan nomor induk jabatan jika profil pegawai tidak sesuai dengan dokumen SKJ. Intervensi teknologi meminimalisir ruang pertemuan fisik yang rawan menjadi tempat terjadinya praktik kolusi dan nepotisme jabatan. Akuntabilitas digital menjamin setiap jejak perubahan data pegawai terekam secara otentik dan tidak dapat dihapus oleh oknum pejabat. PPK dipaksa oleh sistem teknologi untuk selalu bergerak di atas rel regulasi kepegawaian yang objektif dan transparan. Pemanfaatan teknologi ini mengubah wajah pengawasan hukum administrasi dari model manual menjadi model otomatis terintegrasi.

Perlindungan hukum bagi pelapor pelanggaran (whistleblower) dalam sistem manajemen ASN harus diatur secara lebih rigid untuk membongkar praktik kejahatan birokrasi. Pegawai Negeri Sipil sering kali takut melaporkan praktik jual beli jabatan karena ancaman mutasi sepihak oleh PPK yang berkuasa. Kanal pengaduan eksternal yang dikelola secara independen oleh BKN menjadi solusi ideal untuk menampung laporan pelanggaran secara aman. Identitas pelapor wajib dirahasiakan sepenuhnya oleh hukum guna menghindari tindakan intimidasi di lingkungan kerja masing-masing. Sanksi hukum berat menanti setiap PPK yang terbukti melakukan tindakan balasan (retaliasi) terhadap pegawai pelapor yang jujur. Penegakan sistem merit membutuhkan partisipasi aktif dari internal

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

birokrasi untuk membongkar praktik penyimpangan terstruktur yang merugikan negara. Keamanan hukum bagi pelapor akan meningkatkan keberanian aparatur untuk menjaga kesucian instansinya dari praktik KKN.

Harmonisasi antara undang-undang kepegawaian dan undang-undang pemerintahan daerah menjadi aspek penting yang tidak boleh diabaikan dalam penataan birokrasi nasional. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan otonomisasi yang besar bagi kepala daerah selaku PPK di wilayahnya. Hak otonomi daerah sering kali disalahartikan sebagai kebebasan mutlak untuk mengatur formasi jabatan tanpa kendali pusat dan mengabaikan meritokrasi. Analisis yuridis ideal menghendaki penegasan bahwa urusan manajemen ASN merupakan urusan pemerintahan absolut yang dikendalikan oleh standar nasional. Kepala daerah wajib menempatkan diri sebagai wakil pemerintah pusat di daerah saat menjalankan fungsi PPK demi kesatuan birokrasi. Sinkronisasi regulasi ini akan menghilangkan ego sektoral kedaerahan yang sering mencederai kesatuan sistem karier PNS nasional. Keselarasan norma hukum antara pusat dan daerah menjamin berlakunya standar meritokrasi yang seragam di seluruh wilayah Indonesia.

Pertanggungjawaban hukum secara renteng antara PPK dan tim penilai kinerja harus diformulasikan dalam aturan baru untuk mencegah persekongkolan jahat dalam jabatan. Tim penilai yang secara sengaja meloloskan kandidat tidak kompeten wajib ikut memikul sanksi administrasi bersama PPK yang melanggar. Langkah hukum ini diambil untuk mencegah tim penilai bertindak hanya sebagai "stempel pencuci dosa" bagi keputusan subjektif pimpinan instansi. Pertanggungjawaban renteng meningkatkan kehati-hatian seluruh aktor yang terlibat dalam proses penempatan jabatan PNS agar sesuai standar. Keabsahan formil dan materiil dari proses seleksi menjadi tanggung jawab kolektif yang dapat digugat di pengadilan tata usaha negara. Formulasi ideal ini memperkuat aspek akuntabilitas kelompok dalam hukum administrasi kepegawaian nasional secara menyeluruh. Setiap tanda tangan yang tertera dalam dokumen rekomendasi membawa konsekuensi hukum yang serius bagi pemiliknya tanpa terkecuali.

Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan (fit and proper test) harus distandardisasi oleh lembaga independen terakreditasi guna menjamin kualitas kepemimpinan birokrasi. Tim penguji eksternal dari kalangan akademisi dan praktisi hukum administrasi wajib dilibatkan secara aktif dalam proses seleksi terbuka. PPK dilarang membentuk tim penguji yang anggotanya didominasi oleh orang-orang dekat pilihan personalnya yang rawan konflik kepentingan. Indikator kelulusan uji kelayakan harus diumumkan secara terbuka sebelum proses seleksi dimulai untuk menjamin keadilan bagi semua peserta. Analisis yuridis ideal menempatkan hasil uji kelayakan sebagai dokumen hukum yang mengikat jalannya proses pengangkatan jabatan publik. Mekanisme ini memastikan bahwa hanya kandidat dengan rekam jejak terbaik dan integritas tinggi yang dapat melaju ke tahap penetapan akhir. Standardisasi uji kelayakan ini menjadi filter krusial untuk menghadang masuknya figur tidak kompeten ke dalam struktur birokrasi pemerintahan.

Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) memegang peran krusial dalam menciptakan yurisprudensi hukum kepegawaian yang progresif dan berkeadilan bagi aparatur. Hakim-hakim PTUN harus berani melakukan terobosan hukum saat memeriksa sengketa penempatan jabatan oleh PPK yang menyimpang dari aturan. Pertimbangan hukum putusan pengadilan tidak boleh terjebak pada pemeriksaan formalitas prosedural semata tanpa melihat substansi keadilan. Pemeriksaan substantif terhadap pelanggaran sistem merit dan AAUPB wajib dilakukan secara mendalam, objektif, dan berani demi membela kebenaran. Yurisprudensi yang dihasilkan akan menjadi hukum lampu kuning bagi para PPK agar tidak bertindak semena-mena dalam memutasi pegawai. Putusan pengadilan tata

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

usaha negara bertindak sebagai penjaga gawang terakhir keadilan bagi para pegawai negeri sipil yang terdzolimi. Penguatan fungsi peradilan ini melengkapi pilar penegakan supremasi hukum di bidang administrasi kepegawaian negara secara paripurna.

Pendidikan hukum administrasi dan pembekalan regulasi kepegawaian wajib diberikan kepada setiap PPK yang baru dilantik guna mencegah pelanggaran hukum akibat ketidaktahuan. Kepala daerah dari jalur politik sering kali tidak memahami batasan wewenang yang diatur dalam undang-undang ASN dan hukum administrasi negara. Sosialisasi intensif mengenai sanksi pencabutan wewenang kepegawaian harus disampaikan sejak awal masa jabatan pimpinan instansi terkait. Kementerian Dalam Negeri dan BKN memegang tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan pembekalan hukum yang komprehensif bagi para kepala daerah. Pemahaman regulasi yang baik akan meminimalisir potensi terjadinya pelanggaran sistem merit akibat ketidaktahuan hukum para penguasa politik. Kesadaran hukum PPK menjadi kunci utama pencegahan preventif terjadinya malpraktik administrasi di lingkungan birokrasi pemerintahan. Langkah pembekalan ini melahirkan generasi pejabat pembina kepegawaian yang taat asas, profesional, dan berorientasi pada aturan hukum yang berlaku.

Formulasi yuridis ideal penempatan jabatan PNS oleh PPK berpusat pada tiga pilar utama penataan hukum yang menyatukan aspek positif dan etika moral. Pilar tersebut meliputi kepastian hukum prosedural, ketatnya standardisasi instrumen kompetensi, dan ketegasan sanksi eksternal eksekutorial tanpa kompromi. Hak prerogatif PPK yang bersumber dari atribusi undang-undang wajib bertransformasi total menjadi wewenang terikat meritokrasi yang menjunjung keadilan. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik harus dijadikan tameng sekaligus kompas utama dalam menerbitkan setiap keputusan kepegawaian yang sah. Penguatan peran BKN pasca-penghapusan KASN menjadi jaminan eksternal agar birokrasi karier tetap steril dari intervensi politik praktis. Penerapan konsepsi ideal ini secara konsisten akan mewujudkan sistem merit yang substantif, berkeadilan, berkepastian hukum, dan diridhai Allah SWT. Keberhasilan rekonstruksi yuridis ini pada akhirnya akan melahirkan struktur birokrasi Indonesia yang profesional, berwibawa, berintegritas tinggi, dan berkelas dunia.

Tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap Wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Sistem Merit

Perspektif siyasah dusturiyah memandang kekuasaan dan kewenangan pengelolaan negara sebagai amanah agung yang harus diemban dengan penuh tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT. Pejabat Pembina Kepegawaian memegang otoritas strategis yang secara teoretis Islam dikategorikan sebagai bentuk kekuasaan eksekutif untuk menegakkan kemaslahatan publik dan keadilan. Setiap kebijakan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil yang dikeluarkan oleh penguasa wajib mencerminkan nilai-nilai keadilan substantif sesuai prinsip syariat Islam. Al-Qur'an secara tegas memerintahkan umat manusia dan penguasa melalui Q.S. An-Nisa ayat 58 untuk menyerahkan urusan dan amanah kepada pihak-pihak yang memiliki kapasitas, kompetensi, dan kapabilitas mumpuni. Pengabaian terhadap prinsip meritokrasi dalam birokrasi sama artinya dengan mengkhianati esensi kepemimpinan yang berlandaskan etika ketuhanan. Kekuasaan publik tidak boleh direduksi menjadi alat bagi-bagi jabatan untuk melanggengkan pengaruh kelompok politik tertentu di pemerintahan. Transformasi tata kelola kepegawaian modern menemukan titik temunya dengan doktrin dasar etika politik Islam yang menjunjung tinggi meritokrasi dan objektivitas.

Konsep al-quwwah dan al-amanah merupakan dua pilar fundamental yang wajib dipenuhi oleh setiap aparatur negara dalam pandangan hukum tata negara Islam, sebagaimana ditegaskan dalam kisah Nabi Musa AS pada Q.S. Al-Qashash ayat 26. Kriteria

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

kekuatan (al-quwwah) merujuk pada kompetensi profesional, keahlian teknis, serta kapabilitas manajerial yang memadai untuk menyelesaikan tugas kedinasan secara optimal. Kriteria amanah (al-amanah) merepresentasikan integritas moral, kejujuran, serta komitmen tinggi untuk mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan. Pengangkatan Pejabat Pembina Kepegawaian terhadap pegawai yang mengabaikan dua kriteria tersebut dikategorikan sebagai tindakan melanggar hukum syariat dan merusak tatanan negara. Praktik nepotisme dan patronase politik dalam penempatan jabatan secara langsung menafikan esensi al-quwwah wal-amanah di lingkungan birokrasi pemerintahan. Penguasa yang menempatkan orang tidak kompeten pada posisi strategis berarti telah melakukan pengkhianatan terhadap umat, bangsa, dan agama. Implementasi sistem merit dalam hukum positif Indonesia sejalan dengan prinsip dasar penegakan meritokrasi profetik tersebut secara komprehensif.

Pertanggungjawaban mutlak atau mas'uliyah melekat pada diri setiap pemimpin yang memegang kendali atas urusan kepegawaian di instansi pemerintahan di dunia maupun akhirat. Hadis Nabi Muhammad SAW secara eksplisit menegaskan bahwa setiap pemimpin adalah penanggung jawab yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya di hadapan Allah SWT. Kewenangan atributif yang dimiliki oleh Pejabat Pembina Kepegawaian tidak memberikan kebebasan mutlak untuk bertindak sewenang-wenang tanpa batas aturan. Setiap keputusan administratif yang menerbitkan pengangkatan jabatan ilegal akan mendatangkan beban hisab yang berat di akhirat kelak bagi sang penguasa. Pengawasan internal dan eksternal dalam sistem administrasi modern berfungsi sebagai instrumen duniawi untuk menegakkan akuntabilitas kepemimpinan tersebut secara transparan. Pejabat yang menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan kelompok telah melanggar sumpah jabatan yang diikrarkan di hadapan hukum positif dan Tuhan Yang Maha Esa. Kesadaran teologis ini seharusnya menjadi pengendali moral utama bagi para pengambil kebijakan dalam menjalankan manajemen ASN yang bersih dan adil.

Keadilan distributif atau al-'adalah menuntut agar setiap hak kepegawaian diberikan secara proporsional kepada subjek yang paling berhak mendapatkannya berdasarkan meritokrasi, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Ma'idah ayat 8. Diskriminasi dalam penempatan jabatan publik merupakan bentuk kezaliman birokratis yang dikecam keras oleh ajaran Islam universal demi terciptanya keseimbangan sosial. Pejabat Pembina Kepegawaian diwajibkan berlaku adil dengan menilai kinerja dan kualifikasi pegawai tanpa pandang bulu, sentimen golongan, maupun hubungan kekerabatan. Proses seleksi terbuka dan sistem merit bertindak sebagai instrumen penegak keadilan agar tidak ada pegawai yang terdzolimi oleh intervensi politik praktis yang merusak. Hilangnya rasa keadilan di internal instansi berakibat pada runtuhnya solidaritas korps dan merosotnya produktivitas pelayanan masyarakat secara luas. Negara berkewajiban melindungi hak-hak subjektif aparatur dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh atasan yang menyalahgunakan kekuasaan eksekutif. Penegakan hukum administrasi yang berlandaskan nilai keadilan Illahi akan melahirkan harmoni sosial di dalam organisasi pemerintahan yang berkah.

Praktik pengkhianatan terhadap amanah publik atau khianat sering kali muncul ketika relasi kekeluargaan atau politik mendominasi keputusan pengangkatan jabatan yang melanggar hukum, merujuk pada peringatan Q.S. Al-Anfal ayat 27. Hukum Islam memandang kolusi dan nepotisme sebagai kejahatan struktural yang merusak tatanan moral serta efisiensi penyelenggaraan negara secara sistemik. Pejabat Pembina Kepegawaian yang meloloskan kandidat bermasalah hukum demi kepentingan golongan telah melakukan tindakan penggelapan kewenangan yang merugikan umat. Regulasi kepegawaian nasional yang melarang pengangkatan terpidana korupsi sejalan dengan semangat syariat untuk membersihkan institusi dari unsur kotor dan nista. Pembiaran terhadap pelanggaran

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

meritokrasi sama dengan memelihara kemunkaran di dalam struktur birokrasi pemerintahan modern yang diamanahkan kepada negara. Negara-negara Islam klasik menempatkan integritas moral sebagai syarat mutlak sebelum seseorang menduduki posisi administrator publik yang strategis. Pembersihan birokrasi dari praktik transaksional merupakan wujud nyata penegakan amar ma'ruf nahi munkar di ranah kenegaraan dan pemerintahan.

Orientasi utama dari seluruh kebijakan pengangkatan pegawai negeri sipil harus bermuara pada pencapaian kemaslahatan umum atau maslahah mursalah yang membawa kebaikan bagi seluruh rakyat. Pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta umat dijamin melalui kehadiran birokrasi yang dikelola secara profesional, bersih, dan berintegritas tinggi. Kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian yang menyimpang dari sistem merit akan mendatangkan mafsadah atau kerusakan besar bagi tatanan pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat. Setiap tindakan administrasi negara wajib diuji dari sudut pandang sejauh mana tindakan tersebut mendatangkan kebaikan bagi masyarakat luas sesuai tujuan syariat. Efisiensi anggaran dan peningkatan kualitas pelayanan merupakan bentuk nyata penjabaran tujuan syariat dalam administrasi kepegawaian modern yang akuntabel. Pengabaian terhadap prinsip kemaslahatan demi memuaskan ambisi politik elit lokal mengkhianati tujuan luhur pembentukan pemerintahan yang adil. Integrasi antara hukum positif sistem merit dan prinsip maslahah akan melahirkan tata kelola birokrasi yang ideal, berkah, dan bermartabat.

Musyawarah atau syura dalam tradisi ketatanegaraan Islam direpresentasikan melalui keterlibatan Panitia Seleksi dan Tim Penilai Kinerja yang objektif, profesional, dan independen, sejalan dengan Q.S. Ali Imran ayat 159. Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengambil keputusan mutlak secara sepihak tanpa mendengarkan pertimbangan dari tim ahli yang kompeten di bidangnya. Mekanisme kerja kolektif kolegial dalam penjaringan jabatan memastikan bahwa keputusan penempatan steril dari subjektivitas pribadi pimpinan instansi. Pengabaian terhadap hasil rekomendasi tim penilai melanggar prinsip musyawarah dan mencerminkan sikap otoriter dalam memimpin instansi publik yang modern. Pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi pakar independen memperkuat legitimasi hukum sekaligus legitimasi moral keputusan tersebut di hadapan publik. Tradisi konsultasi ini mencegah terjadinya penyesalan administratif akibat kebijakan penempatan yang tergesa-gesa dan berorientasi kepentingan sesaat. Sinergi antara otoritas eksekutif PPK dan pertimbangan objektif tim penilai mencerminkan wujud penerapan tata kelola pemerintahan yang partisipatif dan demokratis.

Etika administrasi publik dalam kerangka siyasah dusturiyah bersumber langsung dari nilai-nilai akhlak mulia yang dicontohkan oleh para pemimpin teladan dan rasul pilihan. Pejabat publik dituntut memiliki sifat siddiq (jujur), amanah (terpercaya), tabligh (transparan), dan fathonah (cerdas) dalam menjalankan tugas pembinaan pegawai di instansinya. Krisis integritas yang melanda birokrasi berakar dari lunturnya kesadaran spiritual para pengambil kebijakan terhadap pengawasan Allah SWT yang maha melihat. Regulasi hukum formal berupa Undang-Undang ASN harus didukung oleh kesadaran batiniah agar kepatuhan terhadap sistem merit berjalan tulus dan konsisten. Pejabat yang bermoral tinggi tidak akan pernah memperjualbelikan jabatan atau melantik terpidana korupsi demi keuntungan kelompok atau golongannya sendiri. Pembentukan karakter birokrat yang berintegritas memerlukan kombinasi harmonis antara sanksi hukum tegas dan pendidikan moral keagamaan yang mendalam. Budaya kerja yang bersih dari kolusi akan terwujud manakala para pemimpin instansi menjadikan kejujuran dan ketakwaan sebagai panglima tertinggi.

Pengawasan institusional yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian Negara memiliki esensi yang sangat sejalan dengan lembaga hisbah dalam sejarah ketatanegaraan Islam

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

sebagai pengawal moral dan hukum. Fungsi utama lembaga pengawas adalah melakukan pencegahan terhadap segala bentuk penyimpangan dan penyelewengan kekuasaan oleh para pejabat publik yang zhalim. Intervensi korektif yang dilakukan oleh pengawas pusat terhadap kebijakan daerah yang melanggar hukum merupakan bentuk penegakan kebenaran dan keadilan substantif. Pejabat Pembina Kepegawaian yang membangkang terhadap rekomendasi korektif pengawas dikategorikan sebagai pembangkang terhadap hukum yang sah dan maslahat umat. Sanksi administratif dan pemblokiran data kepegawaian bertindak sebagai instrumen paksa untuk mengembalikan penguasa ke rel keadilan dan kepatuhan syariat. Sistem pengawasan berlapis ini memastikan bahwa tidak ada satu pun penguasa lokal yang kebal terhadap hukum dan standar meritokrasi nasional. Efektivitas pengawasan eksternal menyelamatkan organisasi dari kehancuran moral akibat dominasi kekuasaan politik tanpa batas, sehingga terwujudlah sintesis komprehensif antara tata kelola hukum positif dan nilai-nilai siyasah dusturiyah yang adil dan berkah.

KESIMPULAN

Kondisi hukum positif (*ius constitutum*) dalam pengaturan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masih menunjukkan permasalahan mendasar dalam implementasi prinsip meritokrasi dan kepastian hukum bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Hak prerogatif PPK dalam pengangkatan dan pelantikan pejabat cenderung dimaknai secara subjektif dan berpotensi dimanfaatkan untuk kepentingan politik praktis, khususnya dalam konteks dinamika politik pasca-pemilihan kepala daerah. Permasalahan tersebut semakin kompleks akibat adanya kekosongan norma prosedural dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, yang belum mengatur secara tegas tenggat waktu pelantikan pejabat yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan melalui mekanisme seleksi terbuka maupun manajemen talenta. Ketiadaan batas waktu yang pasti memberikan ruang bagi PPK untuk menunda pelantikan tanpa dasar kedinasan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga berpotensi mengabaikan hak kepegawaian, mereduksi kepastian hukum, serta membuka peluang terjadinya praktik patronase dan kronisme politik. Kondisi tersebut semakin signifikan pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menghapus Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), sehingga mekanisme pengawasan terhadap penerapan sistem merit mengalami perubahan dan memerlukan penguatan kelembagaan. Dalam konteks ini, kewenangan Badan Kepegawaian Negara (BKN) masih perlu diperkuat, khususnya dalam aspek penegakan hukum administratif yang efektif dan memiliki daya eksekutorial terhadap keputusan kepegawaian yang menyimpang dari prinsip meritokrasi.

Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi hukum tata negara dan hukum administrasi negara dalam perspektif *ius constituendum* untuk mengarahkan pelaksanaan kewenangan PPK dari paradigma dominasi politik menuju paradigma supremasi hukum. Kewenangan PPK dalam pengangkatan dan pelantikan pejabat perlu ditempatkan sebagai kewenangan yang terikat pada norma, prosedur, serta parameter objektif sistem merit, bukan sebagai kekuasaan diskresioner yang dapat dijalankan secara sewenang-wenang. Penggunaan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) digital dan pangkalan data manajemen talenta (*talent pool*) nasional sebagaimana relevan dengan ketentuan Pasal 29 dan Pasal 31 sampai dengan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 perlu dijadikan instrumen utama dalam memastikan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas pengangkatan pejabat. Selain itu, penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB), terutama asas kecermatan dan asas keadilan, serta pemenuhan persyaratan keabsahan keputusan pemerintahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Pemerintahan, harus diperkuat guna mencegah penyalahgunaan wewenang (*detournement de pouvoir*) dan tindakan sewenang-wenang (*willekeur*). Penguatan fungsi pengawasan dan penegakan hukum oleh BKN, disertai mekanisme sanksi administratif yang efektif terhadap PPK yang melanggar prinsip merit, serta mekanisme pemulihan dan rehabilitasi karier bagi ASN yang dirugikan, merupakan langkah strategis untuk mewujudkan tata kelola kepegawaian yang berkeadilan, berkepastian hukum, dan bebas dari intervensi politik praktis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pendekatan analisis yang terutama berorientasi pada kajian normatif terhadap peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta konstruksi kewenangan PPK dalam sistem manajemen ASN. Dengan demikian, penelitian ini belum secara komprehensif mengkaji praktik empiris penundaan pelantikan pejabat, pola intervensi politik dalam proses pengangkatan jabatan, maupun efektivitas mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang dilaksanakan oleh BKN setelah penghapusan KASN. Selain itu, analisis mengenai rekonstruksi kewenangan PPK dan penguatan instrumen pengawasan masih berfokus pada konstruksi hukum ideal yang ditawarkan berdasarkan kerangka normatif, sehingga belum sepenuhnya menguji aspek implementasi, kesiapan kelembagaan, serta konsekuensi administratif dan politik dari penerapan model pengawasan dan sanksi yang direkomendasikan. Keterbatasan tersebut menyebabkan hasil penelitian ini lebih menekankan pada identifikasi persoalan normatif dan formulasi solusi hukum yang ideal daripada evaluasi empiris terhadap efektivitas penerapannya dalam praktik pemerintahan.

Penelitian lanjutan disarankan untuk mengembangkan kajian empiris mengenai praktik penundaan pelantikan pejabat yang telah memperoleh hasil seleksi atau rekomendasi berdasarkan mekanisme sistem merit, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah pasca-pemilihan kepala daerah. Penelitian tersebut dapat dilakukan melalui wawancara mendalam dengan ASN yang terdampak, PPK, pejabat pada BKN, serta pemangku kepentingan terkait guna mengidentifikasi pola, motif, dan faktor institusional yang memengaruhi penundaan pelantikan maupun penyimpangan dalam pengangkatan pejabat. Selain itu, penelitian komparatif terhadap sistem pengawasan meritokrasi di negara lain dapat menjadi dasar untuk merumuskan model kelembagaan pengawasan yang lebih independen, efektif, dan memiliki kewenangan penegakan hukum yang memadai. Penelitian selanjutnya juga perlu mengkaji secara lebih mendalam kemungkinan pembentukan norma yang mengatur batas waktu pelantikan, mekanisme keberatan dan pemulihan hak ASN, serta desain sanksi administratif yang proporsional dan memiliki daya eksekutorial terhadap PPK yang terbukti menyalahgunakan kewenangannya. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan tidak hanya memperkuat konstruksi normatif mengenai supremasi hukum dalam kewenangan PPK, tetapi juga menghasilkan rekomendasi kebijakan yang aplikatif dalam mewujudkan sistem merit yang transparan, akuntabel, berkeadilan, dan terlindungi dari intervensi politik.

PERNYATAAN PENGGUNAAN ALAT AI

Para penulis mengakui penggunaan alat berbantuan Kecerdasan Buatan (AI) untuk meningkatkan bahasa, tata bahasa, dan keterbacaan artikel ini. AI digunakan semata-mata sebagai alat penyempurnaan bahasa untuk meningkatkan kejelasan dan koherensi naskah. Semua data penelitian, analisis, interpretasi, dan kesimpulan tetap menjadi tanggung jawab para penulis.

KONTRIBUSI PENULIS

NH: Konseptualisasi, Metodologi, Investigasi (pengumpulan data), Analisis Formal, Penulisan – Draf Asli. CU: Supervisi, Validasi, Penulisan – Tinjauan & Penyuntingan. YF: Supervisi, Validasi, Penulisan – Tinjauan & Penyuntingan. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi final naskah.

SUMBER PENDANAAN

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal. Seluruh kegiatan penelitian dilakukan tanpa dukungan finansial dari lembaga pemerintah, institusi swasta, maupun organisasi pendanaan lainnya.

KONFLIK KEPENTINGAN

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penelitian, kepenulisan, dan publikasi artikel ini.

REFERENCES

Andarwati, D., Andri, S., Karneli, O., & Adianto. (2026). Merit system implementation and employee performance in Pekanbaru city government. *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics, 10*(2), Article 5. https://doi.org/10.20897/femenc/18748

Atmosudirdjo, S. P. (2018). *Hukum administrasi negara*. Ghalia Indonesia.

Badan Kepegawaian Negara. (t.t.). *Kepala BKN koreksi Pemprov Sulbar yang usulkan PNS dihukum tipikor ikut pengisian JPT* [Siaran pers]. Humas BKN. Diakses 1 Juli 2025, dari [URL]

Damayanti, J. R., Rajab, R., & Hamka. (2024). Analysis of the implementation of merit system at the Ministry of Youth and Sports. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 6*(1), Article 1. https://doi.org/10.7454/jsht.v6i1.1102

Dwiputrianti, S., Lestari, E. W. T., Sutiyono, W., & Purba, C. O. (2024). Critical success factors merit implementation of civil service management in Indonesia. In A. Rahman et al. (Eds.), *Proceedings of ICAS 2022* (Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Vol. 776, pp. 112–120). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-104-3_12

Fattah, S., Musdah, E., & Umar, A. A. (2022). Gray zone in the selection of senior executive service positions. *KnE Social Sciences, 7*(9), 803–815. https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10981

Hafidz, J., Wiranto, A. P., & Maharanti, R. A. (2025). The Law No. 20 of 2023: Reform or retreat? A critical analysis of its impact on the State Civil Apparatus (ASN) personnel system in Indonesia. *Jurnal Daulat Hukum, 8*(4). https://doi.org/10.30659/jdh.v8i4.50770

Hutchinson, T., & Duncan, N. (2012). Defining and describing what we do: Doctrinal legal research. *Deakin Law Review, 17*(1), 83–119. https://doi.org/10.21153/dlr2012vol17no1art70

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2019). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah*.

Komisi Aparatur Sipil Negara. (2025). *Evaluasi penegakan sistem merit dan pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi di instansi pemerintah daerah* [Laporan tahunan]. KASN.

Malik, K. J., & Prasojo, E. (2023). Determinant factors in the implementation of merit system: An overview of Indonesian case. *Asian Journal of Social and Humanities, 2*(3), 1942–1952. https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i03.187

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.

Maskur, Ridwan, & Zuhrah. (2026). Reassessing the Mayor's authority as a personnel supervisory officer: Merit system implementation and political discretion in the Bima City Government (2019–2024). *Al-Risalah: Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum, 26*(2). https://doi.org/10.24252/al-risalah.v26i2.69912

Mirayanti, Mas'ud, M., Sinring, B., Ramlawati, Kahar, A., & Fiansi. (2025). The illusion of meritocracy: A critical analysis of open selection for senior leadership in Indonesia. *Cogent Social Sciences, 11*(1), 2484472. https://doi.org/10.1080/23311886.2025.2484472

Muabuay, B. C. A., & Tanesab, J. P. (2025). The implementation of the merit system in the placement of civil servant positions within the regional government of Mimika Regency. *International Journal of Economics, Business and Management Research, 9*(6), 247–266. https://doi.org/10.51505/ijebmr.2025.9615

Muchsan. (1982). *Hukum kepegawaian negara Indonesia*. Bina Aksara.

Muin, F. (2024). The merit system on the Act No. 20 of 2023 about the state's civil apparatus and public services. *Supremasi Hukum, 20*(1). https://doi.org/10.33592/sh.v20i01.4527

Oslita, Febrian, & Ridwan. (2025). Merit system inefficacy: Analysis of ASN vulnerability to regional head authority post-elections in Indonesia. *Jurnal Public Policy, 11*(2), 179–188. https://doi.org/10.35308/jpp.v11i2.11708

Pramusinto, A. (2022). Arah baru manajemen aparatur sipil negara: Menakar efektivitas sistem merit pasca-transformasi regulasi. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, 26*(1).

Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897).

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897).

Rizal, H. (2023). Reaktualisasi asas-asas umum pemerintahan yang baik dalam membatasi diskresi kepegawaian pejabat publik. *Sriwijaya Law Review, 7*(2).

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2006). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. RajaGrafindo Persada.

Sonata, D. L. (2014). Metode penelitian hukum normatif dan empiris: Karakteristik khas dari metode meneliti hukum. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, 8*(1), 15–35. https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.283

Sudrajat, T., Kunarti, S., & Hartini, S. (2019). Bridging the legal gap between open selection and internal selection of state civil apparatus promotion in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 255*(1), 012053. https://doi.org/10.1088/1755-1315/255/1/012053

Thoha, M. (2014). *Birokrasi politik di Indonesia: Birokrasi menjadi alat kekuasaan*. PT RajaGrafindo Persada.

DOI: 10.58824/mediasas.v9i4.671

Wargadinata, E. L. (2024). The political intervention on government officials' promotion in Indonesia. *Jurnal Wacana Politik, 9*(2), 121–129. https://doi.org/10.24198/jwp.v9i2.53522

Wicaksono, D. A. (2024). Dilema hak prerogatif pejabat pembina kepegawaian daerah dalam pusaran politisasi birokrasi karier. *Jurnal Hukum Tata Negara, 11*(2).