

***THE AUTHORITY OF THE STATE CIVIL SERVICE COMMISSION
RELATED TO THE VIOLATION OF THE FILLING SENIOR OFFICE***

**KEWENANGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERKAIT
ADANYA PELANGGARAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI**

Ina Nabila Punsu* dan Robinsar Marbun**

inanabilap@upnv.ac.id
robinsar.marbun63@gmail.com

A. Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan sebuah negara yang sejahtera dan memiliki tatanan negara yang baik, maka harus diperbaiki pula kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya serta aturan hukum yang tegas guna mengatur jalannya pemerintahan. Berkaitan dengan konsep negara kesejahteraan (*Welfare State*), Profesor Utrecht mengemukakan pendapatnya dengan menyatakan bahwa tugas yang dimiliki negara tidak hanya sekedar untuk menjaga ketertiban negara dan menjalankan aturan hukum yang ada, melainkan lebih luas lagi adalah dengan mengedepankan kesejahteraan masyarakat demi tercapainya keadilan.¹ Hal ini sesuai dengan cita-cita yang terkandung dalam Alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu implementasi dalam mewujudkan cita-cita yang tersebut, maka dibentuklah sebuah lembaga di bidang pelayanan masyarakat yang dalam hal ini diselenggarakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Keberadaan ASN ini diharapkan akan meningkatkan pelayanan publik yang maksimal, sehingga tercapai kesejahteraan.

Aparatur Sipil Negara diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan upaya pemerintah dalam menjamin keberlangsungan reformasi birokrasi agar sistem

¹ Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar, 1992), hlm. 9

administrasi pemerintah dapat berjalan dengan baik.² Namun, pada kenyataannya setelah dilakukan beberapa kali perubahan undang-undang tersebut reformasi birokrasi belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Hal ini diperparah dengan adanya campur tangan urusan politik, terutama dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Walaupun telah dibentuk sebuah lembaga non-struktural yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Dalam dunia kepegawaian, lembaga non-struktural seperti KASN bukan merupakan hal yang baru. Sebelum KASN lahir, ada lembaga yang bernama Komisi Kepegawaian Negara yang lebih dahulu mengemban wewenang dalam manajemen kepegawaian. Persamaan antara KASN dan Komisi Kepegawaian Negara adalah sama-sama melakukan pengawasan terhadap jalannya manajemen kepegawaian. Sedangkan perbedaannya terletak pada pendekatan yang diterapkan. Komisi Kepegawaian Negara menggunakan pendekatan *Personal Administration* yang berfokus pada pencatatan dan pengelolaan data, sedangkan KASN menggunakan pendekatan *Human Resourch Management* yang menganggap pegawai adalah sumber daya manusia yang harus dihargai, dikelola dan dikembangkan dengan baik.³ KASN memiliki fungsi pengawasan yang berupaya menjaga legitimasi masyarakat guna menciptakan suatu penyelenggaraan pemerintah yang efektif serta menjamin suatu sistem pengawasan yang tegas, baik pengawasan prefentif maupun pengawasan represif. Terlebih mengenai pengawasan terhadap jalannya proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang apabila ditinjau lebih jauh memiliki hubungan yang dekat dengan ranah politik.

Dalam perwujudannya, pegawai ASN hanya dapat menjalankan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut untuk kepentingan kelancaran

² Kristian Widya Wicaksono, *Adminstrasi dan Birokrasi Pemerintah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 15

³ Mokhsen et al, *Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara*, (Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara, Edisi Kedua 2019) hlm. 5

pemerintahan sesuai dengan peraturan perundangan, juga kalau untuk kepentingan bangsa dan negara, bukanlah untuk kepentingan subjektif dari seseorang walaupun yang bersangkutan adalah pimpinan. Dalam hal ini, loyalitas tidaklah hanya diukur dari segi kepatuhan seseorang pada pribadi pimpinan, tetapi kepatuhannya menjalankan tugas-tugas pemerintahan yang dibebankan kepadanya, serta ketaatannya dalam menjalankan dan menegakkan peraturan perundangan. Netralitas ASN sangat dibutuhkan bagi organisasi pemerintahan yang misi utamanya adalah mengatur, melayani dan memberdayakan masyarakat agar terwujud kesejahteraan masyarakat. Hal ini dikarenakan sebab-sebab sebagai berikut :

- a. Pertama, dengan netralitas, ASN tidak lagi terganggu dengan pekerjaan-pekerjaan yang diluar tugas dan tanggung jawabnya, sehingga lebih difokus pada pekerjaannya.
- b. Kedua, ASN merasa lebih aman bekerja, punya kepastian masa depan dimana tergantung kepada hasil kerja dan prestasi kerjanya, tidak ada lagi faktor-faktor subjektif yang tidak punya standar yang pasti.
- c. Ketiga, ASN akan berkompetisi secara sehat dalam menghasilkan prestasi, sehingga akan muncul inovasi baru dalam menyelesaikan suatu persoalan ataupun guna melancarkan penyelenggaraan pemerintah.
- d. Pemberian pelayanan akan lebih baik, karena tidak ada lagi sikap yang diskriminatif ataupun adanya intervensi tertentu dalam memberikan pelayanan.

Proses pengisian jabatan dalam sebuah instansi memiliki cara dan prinsip yang berbeda tiap jenjangnya, seperti dalam pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi yang menerapkan Sistem Merit. Dalam Pasal 1 angka (22) UU. No. 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa sistem merit adalah suatu kebijakan yang diterapkan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja

Ina Nabila Punsu, 2021

KEWENANGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERKAIT ADANYA PELANGGARAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

secara adil dan wajar tanpada dibedakan latar belakang seseorang, pilihan politiknya, ras, warna kulit, agama, asal- usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan seseorang.⁴ Namun, seiring berjalannya waktu penerapan sistem merit tidak berjalan sebagaimana mana yang diharapkan. Kasus yang terjadi dalam dunia kepegawaian dirasa tiap tahunnya kian meningkat, KASN pada tahun 2018 mengeluarkan data yang berisi adanya 211 kasus terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dari Jabatan Pimpinan Tinggi.⁵

Maraknya kasus di lingkup Aparatur Sipil Negara memerlukan perhatian yang besar dan dikaji mendalam. Sebab ASN adalah lembaga yang bergerak di bidang pelayanan terhadap masyarakat. Meskipun tidak terdapat data akurat mengenai penjatuhan hukuman atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku, data yang setidaknya dapat menunjukkan tingginya pelanggaran kode etik dan kode perilaku adalah berbagai kasus hukum yang dilakukan oleh PNS. Berdasarkan catatan Kementerian Hukum dan HAM, pada tahun 2014-2017 terdapat 1879 pegawai ASN yang menjadi narapidana dengan berbagai jenis pelanggar hukum. Jumlah tersebut mungkin dapat lebih besar jika terdapat basis data yang berisi rekapitulasi dari masing-masing instansi terkait pegawai yang terlibat pelanggaran hukum.

Menurut hemat penulis adalah apabila pejabatnya diduduki oleh orang yang bermasalah dan tidak kompeten di bidangnya, maka hal ini akan berdampak pada sulit untuk tercapainya cita-cita yang terkandung dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yaitu kesejahteraan masyarakat Indonesia. Selain mengawasi jalannya proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, berkaitan dengan memberikan sanksi KASN juga berwenang dalam memutuskan ada atau tidaknya pelanggaran pada kode etik dan

⁴ UU. No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. (diakses pada tanggal 10 Oktober 2020)

⁵ Abdul Halim, *Laporan Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2018*, (Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara, 2018) hlm. 6

perilaku ASN dan pelanggaran yang ditemukan dalam pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi. Setelah ditemukan adanya kedua jenis pelanggaran tersebut, KASN merekomendasikan sanksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang. Padahal, apabila dilihat dari wewenang yang diberikan kepada KASN sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 32 ayat (1) huruf a bahwa KASN merupakan sebuah lembaga yang berwenang dalam mengawasi jalannya proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dari pembentukan panitia seleksi instansi hingga pelantikannya. Hal ini menimbulkan sebuah pemikiran, bahwa mengapa dalam urusan menetapkan sanksi dan menjatuhkan hukuman secara langsung terhadap adanya pelanggaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi tidak dilimpahkan kepada KASN, melainkan kepada pihak lain.

Dengan mempertimbangkan tanggung jawab dari wewenang yang dimiliki oleh KASN dibarengi dengan penerapan asas netralitas bagi ASN yang seharusnya bebas dari intervensi politik, maka seharusnya KASN pula yang menetapkan sanksi dan menjatuhkan hukumannya secara langsung kepada pejabat yang melanggar pada proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Hal tersebut dilakukan agar tercapai efisiensi waktu terkait menetapkan adanya pelanggaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Sehingga, dengan adanya penegasan wewenang yang dimiliki oleh KASN tersebut dapat membantu meminimalisir adanya kasus yang terjadi di lingkup ASN terutama dalam kasus jual-beli jabatan. Maka dari itu, rumusan permasalahan berdasarkan uraian tersebut diatas adalah yang pertama bagaimana upaya KASN dalam rangka mencegah terjadinya pelanggaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan bagaimana kewenangan yang dimiliki oleh KASN sebagaimana yang tercantum dalam UU. No. 5 tentang ASN terkait adanya pelanggaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

B. Rumusan Masalah

Ina Nabila Punsu, 2021

KEWENANGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERKAIT ADANYA PELANGGARAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh KASN dalam melakukan pengawasan terhadap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi?
2. Bagaimana kewenangan yang dimiliki oleh KASN terkait adanya pelanggaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sesuai dengan UU. No. 5 tentang ASN?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempertegas fokus penelitian, maka ruang lingkup penelitian dalam penulisan hukum ini membahas mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh KASN dalam melakukan pengawasan terhadap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, serta tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki oleh KASN terkait adanya pelanggaran dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perkembangan ilmu pengetahuan Hukum Tata Negara khususnya mengenai kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terkait adanya pelanggaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang berkepentingan langsung dengan hasil penelitian ini, serta menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam hukum tata negara.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban dari permasalahan yang penulis teliti dan memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak masyarakat atau pihak lainnya yang akan melakukan penelitian sejenis

Ina Nabila Punsu, 2021

KEWENANGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERKAIT ADANYA PELANGGARAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

untuk tahap berikutnya.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis rumuskan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui mengenai upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam hal pengawasan terhadap jalannya proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi
- b) Untuk mengetahui mengenai kewenangan yang dimiliki oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terkait adanya pelanggaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

Ina Nabila Punsu, 2021

***KEWENANGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERKAIT ADANYA PELANGGARAN PENGISIAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]