

Peran Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Dalam Mengatasi Ketidakadilan Akibat Penyalahgunaan Status Non-Job Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN)

Rasji¹ Brinet Lydia Kabalmay² Rizqy Pratama Erdiyanto³ Tri Salwa Nur Eida⁴
Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta,
Indonesia^{1,2,3,4}

Email: rasji@fh.untar.ac.id¹ brinet.205230308@stu.untar.ac.id²
rizqy.205230205@stu.untar.ac.id³ tri.205230326@stu.untar.ac.id⁴

Abstrak

Penempatan jabatan dan status non-job dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) sering menjadi isu hukum yang menimbulkan ketidakadilan, khususnya terkait penyalahgunaan wewenang dalam kebijakan penempatan jabatan yang tidak berlandaskan pada asas keadilan dan transparansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai penempatan jabatan dan status non-job ASN, serta peran Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dalam mengatasi ketidakadilan yang timbul akibat penyalahgunaan status non-job. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis normatif yang mempelajari peraturan perundang-undangan terkait serta studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaturan yang jelas dalam peraturan hukum terkait penempatan jabatan dan status non-job, namun implementasinya masih sering tidak adil dan merugikan ASN. PTUN berperan penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN yang terkena dampak kebijakan yang tidak sesuai dengan prinsip hukum dan keadilan. Kesimpulannya, peran PTUN sangat vital dalam menyelesaikan sengketa yang timbul akibat penyalahgunaan status non-job dan memastikan bahwa kebijakan administrasi ASN berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Kata Kunci: PTUN; ASN; Non-Job; Sengketa Tata Usaha Negara

Abstract

The placement of positions and non-job status within the State Civil Apparatus (ASN) often becomes a legal issue that leads to injustice, particularly related to the abuse of authority in job placement policies that are not based on principles of fairness and transparency. The purpose of this research is to analyze the legal regulations regarding the placement of positions and non-job status for ASN, as well as the role of the State Administrative Court (PTUN) in addressing injustices arising from the misuse of non-job status. This study uses a qualitative method with a normative approach, examining relevant laws and regulations as well as case studies. The research findings show that although there are clear regulations concerning job placement and non-job status, their implementation often remains unjust and detrimental to ASN. PTUN plays a crucial role in providing legal protection for ASN affected by policies that do not align with legal principles and justice. In conclusion, the role of PTUN is vital in resolving disputes arising from the misuse of non-job status and ensuring that ASN administrative policies comply with the applicable legal provisions.

Keywords: Administrative Court; Civil Servants; Non-Job Status; State Administrative Dispute



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia yang berperan sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan masyarakat secara profesional. ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang menegaskan bahwa penempatan ASN pada jabatan struktural maupun fungsional harus berdasarkan prinsip merit system, yaitu

penempatan yang objektif berdasarkan kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi guna mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien.¹ Namun, dalam praktik manajemen ASN, terdapat fenomena penempatan ASN dalam status non-job, yaitu kondisi di mana ASN dibebaskan dari jabatan tertentu tanpa penugasan yang jelas dan tanpa prosedur yang transparan.² Status non-job ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi ASN yang terdampak, serta berpotensi disalahgunakan sebagai alat tekanan politik atau pembalasan terhadap ASN yang tidak sejalan dengan pejabat pembina kepegawaian.³ Ketidakjelasan regulasi mengenai status non-job menyebabkan praktik ini sulit dikontrol dan menimbulkan sengketa kepegawaian yang merugikan ASN dan birokrasi secara keseluruhan.⁴ Sistem merit yang diamanatkan dalam UU ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menuntut penempatan jabatan yang adil dan transparan berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja.⁵

Namun, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem merit di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, termasuk penyalahgunaan status non-job yang tidak sesuai dengan prinsip tersebut.⁶ Hal ini berdampak negatif pada profesionalisme ASN, motivasi kerja, dan kualitas pelayanan publik.⁷ Dalam konteks penyelesaian sengketa terkait status non-job ASN, Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) memiliki peran penting sebagai lembaga yudikatif yang berwenang memeriksa dan memutus sengketa tata usaha negara, termasuk keputusan tentang status kepegawaian ASN.⁸ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, PTUN dapat membatalkan keputusan tata usaha negara yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta memerintahkan pemulihan hak ASN yang dirugikan.⁹ Dengan demikian, PTUN menjadi mekanisme perlindungan hukum yang efektif bagi ASN dari penyalahgunaan wewenang dalam penetapan status non-job.

Meskipun demikian, proses penyelesaian sengketa di PTUN masih menghadapi tantangan seperti lamanya waktu penyelesaian perkara dan kendala dalam pelaksanaan putusan (10).¹⁰ Hal ini mengurangi efektivitas perlindungan hukum bagi ASN dan menuntut penguatan kapasitas serta independensi PTUN agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal.¹¹ Penguatan ini penting untuk memastikan bahwa penyelesaian sengketa status non-job berjalan cepat, adil, dan memberikan kepastian hukum bagi ASN, serta mendukung terciptanya birokrasi yang profesional dan berintegritas.¹² Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum mengenai penempatan jabatan dan status

¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Pasal 2 dan Pasal 27.

² Rindah, "Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit dihubungkan dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Galuh Justisi*, Vol. 12 No. 1, 2023, hlm. 110.

³ Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), *Laporan Pengawasan Netralitas ASN Tahun 2023*, hlm. 45-47.

⁴ Yoyok Setyo Langgeng & Mega Fitrya Wilasari, "Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Tinjauan Literatur)," *Nusantara Innovation Journal*, Vol. 2 No. 2, 2023, hlm. 105.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 5 dan Pasal 15.

⁶ Teguh Dinata Saputra, "Efektifitas Penerapan Sistem Merit dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia)," *Jurnal Syntax Literate*, Vol. 8 No. 1, 2023, hlm. 20.

⁷ Badan Kepegawaian Negara, "Peranan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik," *Jurnal Governance Opinion*, Vol. 4 No. 1, 2023, hlm. 55.

⁸ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pasal 1 ayat (1) dan Pasal 53.

⁹ Pusat Studi Hukum Administrasi Negara, "Peran PTUN dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara," *Jurnal Konstituen*, IPDN, 2022, hlm. 14.

¹⁰ Firmansyah dan Widodo, "Hambatan dalam Pelaksanaan Putusan PTUN dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum ASN," *Jurnal Hukum dan Pemerintahan*, Vol. 9 No. 2, 2023, hlm. 78.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 80.

¹² Rindah, *op. cit.*, hlm. 115.

non-job ASN serta menganalisis peran PTUN dalam menyelesaikan sengketa yang timbul akibat penyalahgunaan status non-job. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki sistem manajemen ASN dan memperkuat perlindungan hukum bagi ASN di Indonesia.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap Penempatan Jabatan dan Status Non-Job ASN?
2. Bagaimana peran PTUN dalam Menyelesaikan Sengketa Status Non-Job ASN?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan karya tulis ini adalah metode penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian hukum normatif yuridis merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada kajian literatur, dimana penelitian dilakukan dengan menganalisis bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama.¹³

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Terhadap Penempatan Jabatan dan Status Non-Job ASN

Status Non-Job pada Aparatur Sipil Negara (ASN) secara garis besar memiliki makna dimana kondisi ASN tidak memiliki jabatan struktural atau tidak mengemban kewajiban serta tugas resmi tertentu. Kondisi ini tentunya memunculkan berbagai pertanyaan, seperti apa dampak status Non-Job pada ASN dan bagaimana Undang-Undang yang ada mengatur mengenai hal tersebut. Status Non-Job ini dapat terjadi apabila seorang ASN telah terbukti melakukan pelanggaran serta kesalahan yang berat. Pelanggaran dan kesalahan yang berat tersebut dapat berupa tidak menaati Pancasila serta ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, membeberkan rahasia jabatan yang tidak boleh diketahui oleh sembarang orang, telah terbukti tidak menjalankan tugas layanan kemasyarakatan dengan baik dan amanah, absen dan meninggalkan kewajibannya tanpa ada alasan yang sah dalam kurun waktu 41-45 hari kerja, serta ketentuan lainnya yang diatur dalam undang-undang. ASN juga harus netral dalam politik dengan tidak berpihak pada partai politik tertentu maupun calon-calon tertentu¹⁴.

Pemerintah tidak boleh sewenang-wenang memberi putusan Non-Job pada ASN. Dalam suatu contoh kasus, pemerintah yang berwenang mengeluarkan kebijakan *rolling* terhadap ASN yang bertugas dengan alasan penyegaran. Kebijakan *rolling* tadi berpotensi menimbulkan masalah jikalau kebijakan yang dikeluarkan mengandung unsur Non-Job tanpa adanya suatu *reasoning* serta dasar prosedural yang sah. Apabila seorang ASN yang memiliki kinerja bagus, berdedikasi, disiplin dalam melaksanakan kewajibannya, selalu menaati kode etik ASN yang berlaku, sehat lahir dan batin, dan tidak sedang dalam masa sanksi kedisiplinan baik itu berbentuk teguran secara lisan maupun teguran tertulis, serta jenis sanksi-sanksi lainnya, maka kebijakan Non-Job tadi merupakan suatu bentuk tindakan sewenang-wenang dari pemerintah. Suatu upaya banding administratif dapat ditempuh apabila terdapat keberatan terhadap keputusan Non-Job sebagai bentuk sanksi kedisiplinan. Hukum Kepegawaian tidak menjelaskan secara eksplisit mengenai istilah Non-Job. Namun, menurut peraturan hukum yang berlaku, pemberhentian ASN secara garis besar dapat dikategorikan menjadi tiga.

¹³ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 27-28.

¹⁴ Jayanti Nur Putri, *Netralitas Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Kebijakan Publik Dan Pemilihan Umum*, Jurnal Analis Kebijakan, Vol.3, No. 1, 2019.

1. Pemberhentian ASN secara hormat, berdasarkan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014¹⁵. ASN diberhentikan secara hormat dengan ketentuan:
 - a. Meninggal dunia;
 - b. Atas permintaannya sendiri untuk berhenti;
 - c. Telah mencapai batas ketentuan usia pensiun;
 - d. Perampangan organisasi atau karena kebijakan pemerintah yang menyebabkan pensiun diri; dan
 - e. Ketidcakapan lahir dan/atau batin yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan kewajiban dengan baik.
2. Pemberhentian ASN secara tidak hormat, berdasarkan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 serta Pasal 250 Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. ASN diberhentikan secara tidak hormat berdasarkan ketentuan¹⁶:
 - a. Telah menyeleweng dari ketentuan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
 - b. Dijatuhi hukuman penjara atau kurungan berdasarkan keputusan yang berkekuatan hukum tetap karena telah terbukti melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan dan/atau tindak pidana umum sebagaimana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana serta ketentuan hukum lainnya;
 - c. Bergabung ke dalam suatu partai politik sebagai anggota maupun pengurus partai politik;
 - d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.
3. Pemberhentian ASN bersifat sementara, berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014¹⁷. ASN diberhentikan sementara dengan ketentuan:
 - a. Diangkat menjadi pejabat negara;
 - b. Diangkat menjadi anggota komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
 - c. Ditahan karena menjadi tersangka atas suatu tindak pidana;
 - d. Pengaktifan kembali ASN yang diberhentikan sementara dapat dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pejabat dalam pemerintahan seyogyanya tidak sewenang-wenang dalam menonjokkan Aparatur Sipil Negara (ASN) tanpa adanya dasar yang jelas. Pemberhentian ASN haruslah didasari dengan terbuktinya ASN yang bersangkutan telah melanggar peraturan yang dapat menyebabkan ASN tersebut dapat dinonjokkan. Selain karena melanggar hak-hak asasi yang dimiliki ASN yang bersangkutan, pejabat yang memberikan status Non-Job pada ASN tanpa dasar yang jelas sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku dapat dikenakan sanksi. Sanksi-sanksi tersebut diatur dalam berbagai undang-undang serta peraturan hukum yang berlaku, diantaranya adalah:

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 yang mengatur tentang perlindungan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), di mana pejabat yang memberikan status Non-Job secara tidak sah dan/atau tanpa adanya

¹⁵ Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014.

¹⁶ Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dan Pasal 250 Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.

¹⁷ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014.

dasar ketentuan hukum yang jelas dapat dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut dapat berupa peringatan tertulis, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, serta pemindahan tugas¹⁸.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang di dalamnya terdapat aturan mengenai penempatan ASN dalam status Non-Job. Apabila peraturan mengenai penempatan ASN dalam status Non-Job ini dilanggar maka ada konsekuensi berupa sanksi administratif bagi pejabat yang melanggarnya¹⁹.
3. Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang mengatur peraturan mengenai pedoman pengisian jabatan serta prosedur yang harus ditaati dalam pelaksanaannya. Apabila pedoman serta prosedur dilanggar, maka terdapat konsekuensi pemberian sanksi berupa sanksi administratif²⁰.
4. Pejabat yang terbukti telah melakukan penempatan Non-Job tanpa dasar hukum yang jelas dan tidak sah dapat dikenai sanksi pelanggaran kode etik yang berlaku di instansi terkait. Sanksi kode etik ini umumnya diatur pada instansi dan dapat berbeda di setiap instansi.

Peran PTUN dalam Menyelesaikan Sengketa Status Non-Job ASN

Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) memiliki peran penting dalam mengawal prinsip-prinsip administrasi negara, khususnya dalam memberikan perlindungan hukum kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengalami perlakuan administratif merugikan. Salah satu bentuk perlakuan tersebut adalah penempatan ASN dalam status non-job, yaitu kondisi di mana ASN tidak diberikan jabatan atau tugas tertentu, namun tetap menerima gaji. Meskipun status non-job tidak secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, praktik ini sering digunakan oleh pejabat pembina kepegawaian sebagai bentuk pembekuan karier ASN tanpa prosedur yang jelas dan transparan²¹. Status non-job yang diterapkan tanpa alasan administratif yang objektif, prosedur yang transparan, atau mekanisme keberatan yang efektif, menyebabkan ASN yang terdampak mengalami degradasi profesional, stagnasi karir, dan tekanan psikologis.²² Fenomena ini menunjukkan adanya penyimpangan terhadap Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), khususnya asas kepastian hukum, asas kecermatan, dan asas tidak menyalahgunakan wewenang.²³ Oleh karena itu, keberadaan PTUN sangat krusial dalam memberikan perlindungan hukum kepada ASN dan memastikan bahwa tindakan administratif tersebut sah dan adil. Keputusan penempatan status non-job dapat dikualifikasikan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) apabila memenuhi unsur konkret, individual, dan final serta menimbulkan akibat hukum bagi ASN yang bersangkutan.²⁴ Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Ketika keputusan non-job menimbulkan dampak hukum terhadap hak ASN, keputusan tersebut dapat diajukan gugatan di PTUN.²⁵ Dalam pelaksanaannya, PTUN memegang peran strategis sebagai lembaga penguji legalitas keputusan non-job ASN, penegak

¹⁸ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023.

¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

²⁰ Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

²¹ Muten N., Roy Marthen M., Arifin T., Dince Aisa K., "Kewenangan Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara," *University of Bengkulu Law Journal*, Vol. 5 No. 2, Oktober 2020, hlm. 110-112.

²² Afifah, "Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Surat Keputusan Non-Job," *CESSJ*, Vol. 6 No. 1, Juni 2024, hlm. 17-19.

²³ Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), *Laporan Pengawasan Netralitas ASN Tahun 2023*, hlm. 45-47.

²⁴ Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang PTUN, Pasal 1 ayat (1).

²⁵ Mahkamah Agung RI, "Perkembangan Kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara Mengadili Sengketa Kepegawaian," *Jurnal Peradilan Tata Usaha Negara*, 2023, hlm. 44-46.

prinsip keadilan administratif, serta mekanisme kontrol terhadap penyalahgunaan wewenang. Pertama, PTUN bertindak sebagai forum pengujian legalitas keputusan non-job ASN dengan menilai apakah keputusan tersebut memenuhi unsur formal dan substantif sebagai KTUN yang sah. Jika keputusan tersebut tidak memiliki dasar hukum yang jelas atau dibuat tanpa prosedur yang benar, PTUN dapat membatalkannya dan memerintahkan pemulihan hak ASN yang dirugikan.²⁶

Kedua, PTUN menjamin pelaksanaan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), seperti asas kecermatan, kepastian hukum, dan asas tidak menyalahgunakan wewenang. Contoh konkret dapat dilihat dalam Putusan PTUN Kupang No. 31/G/2022/PTUN.KPG, di mana pengadilan menyatakan bahwa penonjaban terhadap 13 ASN oleh Bupati Manggarai dilakukan tanpa alasan objektif dan melanggar prosedur hukum.²⁷ Putusan ini diperkuat oleh PT.TUN Mataram No. 8/B/2023/PT.TUN.MTR, yang menegaskan tindakan tersebut merupakan penyalahgunaan wewenang dan memerintahkan pengembalian ASN ke jabatan setara.²⁸ Ketiga, PTUN berperan sebagai pengawas terhadap tindakan pejabat kepegawaian yang sewenang-wenang. Sebagai contoh, dalam Putusan PTUN Jakarta No. 235/G/2019/PTUN-JKT, pengadilan membatalkan pemberhentian ASN oleh Menteri Hukum dan HAM karena tindakan tersebut tidak melalui evaluasi kinerja atau pemeriksaan sesuai ketentuan. Keputusan tersebut dinilai melanggar hak ASN secara administratif dan menunjukkan penyimpangan terhadap prinsip objektivitas dalam pengambilan keputusan kepegawaian.²⁹ Dengan demikian, PTUN tidak hanya berfungsi sebagai lembaga yudisial penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai alat korektif terhadap praktik penyimpangan dalam administrasi kepegawaian. Keberadaan PTUN menjadi penting untuk memastikan ASN memperoleh perlindungan hukum dan keadilan administratif ketika menghadapi kebijakan non-job yang tidak berdasar.³⁰

KESIMPULAN

Penyalahgunaan status non-job terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, khususnya prinsip meritokrasi, profesionalisme, dan netralitas ASN. Praktik penempatan non-job yang tidak didasarkan pada evaluasi kinerja objektif serta sarat muatan politis menjadi ancaman nyata terhadap perlindungan hak-hak ASN dan efektivitas pelayanan publik. Fenomena ini tidak hanya merugikan ASN secara individu melalui ketidakjelasan status dan tekanan psikologis, tetapi juga menimbulkan pemborosan anggaran dan menciptakan iklim birokrasi yang penuh ketakutan. Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) memiliki peran strategis dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN yang menjadi korban penyalahgunaan wewenang melalui mekanisme pengujian keabsahan keputusan tata usaha negara. Sejumlah putusan PTUN menunjukkan keberpihakannya terhadap keadilan administratif dengan membatalkan keputusan non-job yang tidak sah. Meskipun begitu, efektivitas peran PTUN masih menghadapi tantangan, seperti lamanya proses peradilan dan rendahnya tingkat pelaksanaan putusan. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan terhadap kapasitas kelembagaan PTUN, penyederhanaan prosedur peradilan, serta jaminan eksekusi putusan yang efektif. Di sisi lain, reformasi sistem manajemen ASN juga harus dijalankan secara konsisten, termasuk

²⁶ Pusat Studi Hukum Administrasi Negara, "Peran PTUN dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara," *Jurnal Konstituen*, IPDN, 2022, hlm. 14.

²⁷ Putusan PTUN Kupang No. 31/G/2022/PTUN.KPG, 2022.

²⁸ Putusan PT.TUN Mataram No. 8/B/2023/PT.TUN.MTR, 2023.

²⁹ Putusan PTUN Jakarta No. 235/G/2019/PTUN-JKT, 2019.

³⁰ Firmansyah dan Widodo, "Hambatan dalam Pelaksanaan Putusan PTUN dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum ASN," *Jurnal Hukum dan Pemerintahan*, Vol. 9 No. 2, 2023, hlm. 78-80.

peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan kepegawaian. Dengan demikian, pengelolaan ASN dapat dilakukan secara adil dan profesional sesuai dengan semangat reformasi birokrasi, serta PTUN dapat menjalankan fungsinya secara optimal sebagai penjaga keadilan dalam tata usaha negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah. (2024). Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Surat Keputusan Non-Job. *CESSJ*, 6(1), 17-19.
- Badan Kepegawaian Negara. 2023. "Peranan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik." *Jurnal Governance Opinion*, Vol. 4 No. 1.
- Bambang Sunggono. 2003. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Firmansyah dan Widodo. 2023. "Hambatan dalam Pelaksanaan Putusan PTUN dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum ASN." *Jurnal Hukum dan Pemerintahan*, Vol. 9 No. 2
- Firmansyah, & Widodo. (2023). *Hambatan dalam Pelaksanaan Putusan PTUN dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum ASN. Jurnal Hukum dan Pemerintahan*.
- Indonesia. 2014. *Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi*.
- Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Indonesia. 2017. *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Indonesia. 2023. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Jayanti Nur Putri. 2019. "Netralitas Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Kebijakan Publik Dan Pemilihan Umum." *Jurnal Analisis Kebijakan*, Vol. 3 No. 1.
- Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). (2023). *Laporan Pengawasan Netralitas ASN Tahun 2023*.
- Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). 2023. *Laporan Pengawasan Netralitas ASN Tahun 2023*.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). Perkembangan Kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara Mengadili Sengketa Kepegawaian. *Jurnal Peradilan Tata Usaha Negara*, 44-46.
- Muten, N., Roy Marthen, M., Arifin, T., & Dince Aisa, K. (2020). Kewenangan Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara. *University of Bengkulu Law Journal*, 5(2), 110-112.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 5 dan Pasal 15.
- Pusat Studi Hukum Administrasi Negara. (2022). Peran PTUN dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara. *Jurnal Konstituen*, IPDN
- Pusat Studi Hukum Administrasi Negara. 2022. "Peran PTUN dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara." *Jurnal Konstituen*, IPDN.
- Putusan PT.TUN Mataram No. 8/B/2023/PT.TUN.MTR. (2023).
- Putusan PTUN Jakarta No. 235/G/2019/PTUN-JKT. (2019).
- Putusan PTUN Kupang No. 31/G/2022/PTUN.KPG. (2022).
- Rindah. 2023. "Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit dihubungkan dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Galuh Justisi*, Vol. 12 No. 1.
- Teguh Dinata Saputra. 2023. "Efektifitas Penerapan Sistem Merit dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia)." *Jurnal Syntax Literate*, Vol. 8 No. 1.



Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.

Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara