

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM KAITANNYA DENGAN NONJOB PNS SESUAI PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN¹

Preysi Karunia Polii²

Harly Stanly Muaja³

stanlymuaja@gmail.com

Presly Prayogo⁴

preslyprayogo@unsrat.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap pegawai negeri sipil yang di *non job* tidak sesuai dengan persyaratan *non job* dan untuk mengetahui sanksi hukum terhadap kasus *non job* Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai persyaratan *non job* mulai dari tahap pelaporan. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Tidak dapat dipungkiri mengenai hal *non job* ada kaitannya dengan politik yang bersemayam dalam lingkup pemerintahan meskipun berdasarkan Pasal 2 huruf f Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur terkait keberpihakan Pegawai Negeri Sipil dari segala pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun merupakan sesuatu yang dilarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang menunjukkan adanya pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara yang terus meningkat setiap lima tahun sekali saat digelarnya pesta demokrasi. 2. Berdasarkan proses upaya hukum atas keberatan terhadap penjatuhan hukuman disiplin maka Pegawai Negeri Sipil dapat melaporkan hal tersebut kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian dan apabila perkara tetap berjalan dan masih tetap keberatan maka berhak mengajukan banding administratif dan apabila disaat banding pun Pegawai Negeri Sipil masih keberatan dengan hasil yang didapatkan maka dengan itu pihak yang bersangkutan masih barulah dapat mengajukan persoalannya ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

Kata Kunci : *PNS, non job*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil atau PNS memiliki peran yang penting dalam pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini karena kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil dalam hal kontribusi akan kemajuan birokrasi dalam negeri yang bersih dan profesional.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memainkan peran kunci dalam menjalankan administrasi dan pelayanan publik di Indonesia. Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), mereka diharapkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵ Namun, dalam praktik administrasi, ada situasi di mana seorang PNS mungkin ditempatkan dalam status non-job, yaitu posisi di mana mereka tidak memegang jabatan struktural atau tidak memiliki tugas-tugas resmi tertentu. Fenomena ini menimbulkan berbagai pertanyaan terkait perlindungan hukum dan keadilan dalam administrasi publik. Menurut Philipus M. Hardjon, undang-undang pada dasarnya dimaksudkan untuk membatasi kekuasaan pemerintah secara jelas dan tegas, di sisi lain dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar.⁶

Setiap menjalankan peran dan kedudukannya, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk menjunjung tinggi integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Guna mencapai tujuan nasional tersebut, maka Pegawai Negeri Sipil harus sepenuhnya setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah, serta punya mental yang baik, berwibawa, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang bekerja untuk kepentingan masyarakat karenanya dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri tidak hanya dilihat sebagai Aparatur Negara, namun juga sebagai warga Negara.⁷ Melalui upaya ini diharapkan roda pemerintahan dapat berjalan secara sehat, efektif, dan profesional.⁸

⁵ M. Yahya Harahap, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm. 210-225

⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Pancasila, Makalah simposium tentang Politik Hak Asasi Manusia dan Pembangunan Hukum*, Surabaya 3 November 2014, hlm. 5.

⁷ Djaenal Hoesen Koesoemahatmadja, (2014), *Pokok-Pokok Hukum Tata Usaha Negara 2*, Bandung; Citra Aditya Bakti. Hlm 159

⁸ Tirta.id, 2023, *Peran Pegawai Negeri Sipil atau PNS dalam NKRI*, <https://tirta.id/peran-pegawai-negeri-sipil>

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101517

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magsiter Ilmu Hukum

Perlindungan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam ketentuan Pasal 308 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu perlindungan merupakan hak seorang pegawai negeri sipil sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang pada akhirnya digantikan dengan Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2023 mengenai perlindungan terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sebagai aparatur sipil negara disingkat ASN, Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharuskan netral dari semua golongan dan partai politik (parpol).

Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang merupakan aparatur sipil negara dilarang untuk terlibat dalam politik praktis. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pun harus bebas dari intervensi politik. Namun pada kenyataannya politik paling banyak masuk dalam pemerintahan yakni pada pegawai negeri sipil. Karena itu ada banyak sekali kasus-kasus yang berkaitan dengan *non job* pegawai negeri sipil yang tidak memenuhi syarat *non job* hanya dikarenakan perbedaan partai politik.

Bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS), berhak mendapatkan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran (JP) setiap tahun. Menurut Noe pengembangan karyawan merupakan perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Karena Data Indeks Pelayanan Publik (IPP) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, menunjukkan salah satu aspek yang diukur yaitu profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) masih perlu ditingkatkan untuk menghasilkan pelayanan publik yang diharapkan ada 2020, IPP nasional berada di angka 3,84 dengan capaian IPP kementerian dan lembaga sebesar 4 dan IPP pemerintah daerah sebesar 3,65.

Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan permasalahan yang dihadapi pemerintah kabupaten/kota terkait analisis kebutuhan pengembangan kompetensi belum sesuai dengan kebutuhan organisasi. Yang sebenarnya dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk didalamnya karena adanya *non job*.

Istilah *non job* sendiri tidak di atur dalam hukum kepegawaian. Hukum kepegawaian hanya

mengatur tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan dari Jabatan Struktural sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 11 Tahun 2017. Ketentuan ini mengatur secara rinci tentang tahapan panjang dalam memberhentikan seorang Pegawai Negeri Sipil dari jabatan struktural alias *non job*. Dalam ketentuan tersebut, seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diputuskan *non job* dengan syarat apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut:⁹

1. Mengundurkan diri dari jabatannya;
2. Mencapai batas usia pensiun;
3. Diberhentikan dari Pegawai Negeri Sipil;
4. Diangkat dalam jabatan struktural lainnya;
5. Cuti diluar tanggungan negara
6. Tugas belajar lebih dari enam bulan;
7. Adanya perampangan struktur/organisasi satuan kerja; dan
8. Tidak sehat jasmani dan rohani.

Hukum kepegawaian hanya memperbolehkan mutasi jabatan dalam lingkup perpindahan jabatan struktural dalam eselon yang sama, perpindahan jabatan ke eselon yang lebih tinggi dan perpindahan jabatan dari jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional dengan status jabatan yang sama.

Hukum kepegawaian secara tegas melarang mutasi jabatan dengan serta merta mencopot jabatan struktural seseorang. Lebih lanjut, dalam Ketentuan Hukum Disiplin Pegawai sebagaimana di atur dalam Ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu unsur manajemen kepegawaian dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, apabila istilah *non job* disamakan dengan istilah Pembebasan dari Jabatan maka pemberian *non job* ini masuk dalam Kategori Hukuman Disiplin Berat. Mekanisme yang ditempuh sejak awal harus masuk dalam jalur pemberian Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil¹⁰

Non job merupakan suatu hukuman berat yang diberikan kepada PNS yang melakukan kesalahan dan pelanggaran yang berat, misalnya terbukti tidak setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, membocorkan rahasia jabatan, terbukti tidak memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 sampai 45 hari kerja, tidak mencapai sasaran kerja kurang dari 25 % sampai akhir tahun dan lain sebagainya.¹¹

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor. 11 Tahun 2017

¹⁰ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang *Aparatur Sipil Negara (ASN)*

¹¹ *Ibid.*

Marak terjadi saat ini adalah *non job* yang dilakukan oleh atasan tanpa adanya kesalahan yang terbukti, contoh kasus yang terjadi yaitu berdasarkan kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 35/PUU-X/2012 terkait dengan hak-hak Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dalam posisi non-job. Pegawai Negeri Sipil yang terkena non-job akhirnya mengajukan permohonan uji materi ke Mahkamah Konstitusi (MK), meminta peninjauan ulang terhadap ketentuan yang mengatur tentang penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam posisi non-job dan hak-hak mereka dalam hal ini.¹² Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam posisi non-job harus memperhatikan prinsip-prinsip hukum administratif yang adil, dan harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil yang terkena non-job memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum, termasuk hak atas pembelaan dan hak untuk tidak mengalami tindakan diskriminatif. Dalam hal ini perlindungan hukum terhadap PNS dalam kaitannya dengan non-job merupakan aspek penting dalam manajemen ASN. Berbagai peraturan perundang-undangan memberikan landasan hukum untuk memastikan bahwa proses non-job dilakukan secara adil dan sah. PNS yang terkena non-job memiliki hak untuk mendapatkan penjelasan, mengajukan keberatan, dan meminta pemulihan hak jika tindakan non-job terbukti tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip ini sangat penting untuk menjaga keadilan dan integritas dalam pengelolaan pegawai negeri sipil di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang di *non job* tidak sesuai dengan persyaratan *non job* ?
2. Bagaimana Sanksi Hukum terhadap Kasus *non job* Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai persyaratan *non job* mulai dari tahap pelaporan ?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian hukum ini merupakan penelitian yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang di *non job* tidak sesuai dengan persyaratan *non job*

Non job bagi aparatur sipil yang berkinerja baik tanpa sebab merupakan perbuatan sewenang-

wenang yang dilakukan oleh pemerintah. Di satu sisi Pejabat berwenang mungkin menganggap *rolling* sebagai bentuk dari suatu penyegaran, namun menjadi masalah apabila kebijakan *rolling* tersebut mengandung keputusan *Non Job* tanpa melalui prosedur yang sah. Apabila seorang pejabat atau aparatur sipil negara di daerah yang *non Job* namun pada faktanya bahwa pejabat atau aparatur sipil negara dimaksud telah bekerja dengan baik, memiliki disiplin dalam bekerja, sehat jasmani dan rohani, memiliki sikap moral etik yang baik dan tidak sedang dijatuhi sanksi kedisiplinan baik teguran lisan, tertulis dan sanksi lainnya maka keputusan *Non Job* dimaksud menjadi suatu keputusan yang sewenang-wenangnya serta tidak tepat aturan.

Keputusan *non job* dalam rangka penjatuhan sanksi kedisiplinan tentunya dapat ditempuh upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif. Namun apabila pencopotan jabatan tidak dalam rangka pemberian sanksi kedisiplinan, maka sesuai ketentuan yang berlaku, hal ini masuk dalam kategori keputusan sewenang-wenang dari Pemerintah. Tidak dapat dipungkiri mengenai hal *non job* ada kaitannya dengan politik yang bersemayam dalam lingkup pemerintahan meskipun berdasarkan pada Pasal 2 huruf f Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Setiap pegawai ASN tidak berpihak dari segala pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.¹³ Karena itu Undang-Undang (UU) Nomor. 10 Tahun 2016, menegaskan, pasangan calon Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Wali kota/Wakil Wali kota dilarang melibatkan Aparatur Sipil Negara, anggota Polri dan anggota TNI, dan Kepala Desa atau perangkat Desa lainnya dalam kegiatan politik.¹⁴

Masalah netralitas Aparatur Sipil Negara dalam konteks pemilihan umum dan pilkada hingga saat ini masih belum sepenuhnya teratasi. Meskipun pemerintah telah mengambil langkah-langkah, seperti menerbitkan Undang- Undang Aparatur Sipil yang mengatur tentang netralitas Aparatur Sipil Negara, kenyataannya, data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara terus meningkat setiap lima tahun sekali saat digelarnya pesta demokrasi. Pada pemilihan kepala daerah serentak tahun 2020, misalnya, terdapat 1.575 kasus pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pemerintah dan pihak terkait

¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 35/PUU-X/2012

¹³ Pasal 2 huruf f Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹⁴ Undang-Undang (UU) Nomor. 10 Tahun 2016

belum berhasil sepenuhnya mengatasi masalah ini.¹⁵

Pegawai Negeri Sipil mengalami clustering seiring waktu karena pengaruh situasi politik dan pemerintahan sehingga partai politik berupaya untuk memanfaatkan pejabat Pegawai Negeri Sipil yang memiliki posisi dalam birokrasi untuk memperkuat dominasinya. Mereka membangun massa pendukung di setiap departemen pemerintahan, sehingga intervensi partai politik dalam birokrasi menjadi sangat signifikan. Pegawai Negeri Sipil, yang seharusnya mengabdikan pada negara dan pemerintahan, dalam praktiknya seringkali menjadi loyalis partai politik.¹⁶

Pelanggaran netralitas oleh Aparatur Sipil Negara tidak pernah berhenti meskipun telah banyak diadakan regulasi yang mengatur terkait larangan berpolitik, jumlah pelanggaran terus mengalami peningkatan sehingga regulasi tersebut pun tidak pernah menimbulkan efek jera bagi pelakunya.

Data yang didapat oleh Badan Kepegawaian Negara sepanjang tahun 2020 dan 2021 mencatat 2.034 dugaan pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara., yakni sebanyak 1.596 Aparatur Sipil Negara atau 78,5 persen di antaranya terbukti melanggar netralitas Aparatur Sipil Negara.¹⁷ Didalamnya seperti ikut bermain politik uang, melarang atau memasang APK salah satu kontestan pemilu, menggunakan media sosial untuk mendukung atau tidak mendukung calon dengan cara menyebarkan berita baik atau buruk calon, mengeluarkan atau tidak mengeluarkan kebijakan yang berdampak baik atau buruk ke salah satu calon, menekan atau intervensi terhadap hak pilih bawahan dalam pekerjaan, dan kegiatan gelap dalam birokrasi serta menggunakan fasilitas negara.¹⁸

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil terdapat 3 jenis pemberhentian yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yakni sebagai berikut:¹⁹

1. Diberhentikan dengan hormat yang diatur dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang

Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni dikarenakan:

- a. Meninggal dunia;
- b. Atas permintaan sendiri;
- c. Mencapai batas usia pensiun;
- d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

2. Diberhentikan tidak dengan hormat yang didasarkan pada pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pasal 250 Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yakni sebagai berikut dikarenakan:²⁰

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau 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. Diberhentikan sementara yang diatur dalam pasal 88 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yakni sebagai berikut ini, apabila Pegawai Negeri Sipil:²¹

- a. Diangkat menjadi pejabat negara;
- b. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
- c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- d. Pengaktifan kembali Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Ketentuan Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN)

¹⁵ Nami Simajuntak, 2024, *Netralisasi ASN dalam gejolak politik*, <https://www.kompasiana.com/namisimajuntak>, Diakses pada tanggal 15 Juni 2024, Pukul 08.20 Wita

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Ricky Risnanda Surbakti and Nursariani Simatupang, *Mekanisme Penjatuhannya Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana*, EduYustisia, Vol. 1, N. 1, 2022, hal 36–46

¹⁸ Nur Putri Jayanti, *Netralitas Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Kebijakan Publik Dan Pemilihan Umum*, Jurnal Analisis Kebijakan, Vol.3, No. 1, 2019

¹⁹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (“UU ASN”)

²⁰ Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

²¹ Pasal 88 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara

Nomor. 6 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan Pegawai Negeri Sipil yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun apabila Keputusan *Non Job* tanpa dasar hukum atau syarat Pegawai Negeri Sipil dapat di *non job* maka dengan itu dapat dikategorikan sebagai tindakan melawan hukum yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik secara prosedural, substansial dan dilakukan dengan cara menyalahgunakan kewenangan bahkan melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik, yang diatur dalam Pasal 53 Ayat 2 Undang-Undang Pejabat Tata Usaha Negara (PTUN) terkait perbuatan sewenang-wenang pemerintah, dimana peraturan perundangan ini secara rigid telah memberikan kewenangan kepada Pejabat Tata Usaha Negara dalam melaksanakan urusan kepegawaian.²²

Adapun hal-hal penting yang diatur oleh Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor. 6 Tahun 2022 yaitu:²³

1. Tim Pemeriksa: Pembentukan Tim Pemeriksa bersifat pilihan untuk dugaan pelanggaran hukuman disiplin tingkat sedang dan bersifat wajib untuk dugaan pelanggaran disiplin tingkat berat. Untuk pembentukan Tim Pemeriksa, maka Pejabat yang ditugaskan menjadi tim pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.²⁴
2. Penjatuhan Hukuman Disiplin:
 - a. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Fungsional yang melakukan pelanggaran disiplin berat dan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.
 - b. Ketentuan bagi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku untuk selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

- c. Selain itu dalam penjatuhan hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas).

3. Penghentian Pembayaran gaji: Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja, dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya tanpa perlu menunggu keputusan hukuman disiplin.²⁵

4. Pelanggaran Disiplin Yang Terindikasi Pidana: Ketentuan mengenai Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan perbuatan yang dilakukan terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana:²⁶

- a. Tetap dapat dilakukan pemanggilan, pemeriksaan, dan penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan Peraturan Badan kepegawaian Negara (BKN).

- b. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana yang mengakibatkan diberhentikan tidak dengan hormat menurut peraturan perundang-undangan, maka proses penjatuhan hukuman disiplin menunggu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Pengesahan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP) merupakan salah satu upaya agar para pejabat pemerintahan menyelenggarakan tugas-tugas negara dengan menganut prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam kebijakan lewat undang-undang ini menjadi suatu upaya dalam mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.²⁷ Dikarenakan latar belakang dibentuknya undang-undang ini yaitu agar terdapat perlindungan bagi pejabat pemerintahan dalam hal mengambil kebijakan atau diskresi. Hal ini berkaitan dengan Pengaturan Hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang *non job* tidak sesuai dengan persyaratan *non job* dikarenakan adanya perbuatan yang sewenang-wenangnya oleh Pejabat Pemerintahan.

Berdasarkan pada Pasal 18 Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP):

²² Pasal 53 Ayat 2 Undang-Undang Pejabat Tata Usaha Negara (PTUN)

²³ Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor. 6 Tahun 2022

²⁴ Pasal 37-39 Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor. 6 Tahun 2022

²⁵ Pasal 12 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022

²⁶ Pasal 45 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022

²⁷ Mirza Saputra, 2021, *Dilematis Unsur Penyalahgunaan Wewenang: antara perspektif administrative dan pidana*, Birokrat menulis

1. Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dikategorikan melampaui Wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a apabila Keputusan dan/atau Tindakan yang dilakukan:
 - a. Melampaui masa jabatan atau batas waktu berlakunya Wewenang;
 - b. Melampaui batas wilayah berlakunya Wewenang; dan/atau
 - c. Bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dikategorikan mencampuradukkan Wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b apabila Keputusan dan/atau Tindakan yang dilakukan:
 - a. Di luar cakupan bidang atau materi Wewenang yang diberikan; dan/atau
 - b. Bertentangan dengan tujuan Wewenang yang diberikan.
2. Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dikategorikan bertindak sewenang-wenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf c apabila Keputusan dan/atau Tindakan yang dilakukan:
 - a. Tanpa dasar Kewenangan; dan/atau
 - b. Bertentangan dengan Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 30 Tahun 2014 Keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan dengan melampaui wewenang atau secara sewenang-wenang tidak sah apabila telah diuji dan ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.²⁸

Keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan dengan mencampuradukkan wewenang dapat dibatalkan apabila telah diuji dan ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.²⁹ Dalam hal ini pengawasan dan penyelidikan terhadap dugaan penyalahgunaan wewenang terlebih dahulu dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Hasil pengawasan APIP dapat berupa:

1. Tidak terdapat kesalahan;
2. Terdapat kesalahan administratif; atau
3. Terdapat kesalahan administratif yang menimbulkan kerugian keuangan negara.

Badan dan/atau pejabat pemerintahan yang merasa kepentingannya dirugikan oleh hasil pengawasan APIP dapat mengajukan permohonan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) untuk menilai ada atau tidak ada unsur penyalahgunaan wewenang. Dengan itu Pengadilan Tata Usaha

Negara (PTUN) berwenang untuk menerima, memeriksa dan memutus permohonan ada atau tidaknya penyalahgunaan wewenang sebelum dilakukan proses pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pedoman Beracara dalam Penilaian Unsur Penyalahgunaan Wewenang.³⁰

B. Sanksi Hukum terhadap Kasus *non job* Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai persyaratan *non job*

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin perbuatan Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Karena itu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Atas penjatuhan hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil dapat melakukan upaya hukum administratif yang terdiri dari:³¹

1. Keberatan; dan/atau;
2. Banding administratif;
Pasal 7 Peraturan Pemerintah Pada dasarnya mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam beberapa tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu:
 1. Hukuman disiplin ringan:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
 2. Hukuman disiplin sedang:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 3. Hukuman disiplin berat:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan

³⁰ Pasal 2 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pedoman Beracara dalam Penilaian Unsur Penyalahgunaan Wewenang

³¹ Hukum. Online, Sovia Hasanah, 2017, *Upaya hukum atas penjatuhan sanksi kepada PNS*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a>, Diakses pada tanggal 15 Juni 2024, Pukul 11.10 Wita

²⁸ Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 30 Tahun 2014

²⁹ Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 30 Tahun 2014

e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil;

Undang-Undang Nomor. 51 Tahun 2009 Jo. Undang-Undang Nomor. 9 Tahun 2004 Jo. Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 1896 tentang Pejabat Tata Usaha Negara menyatakan apabila seseorang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan Tata Usaha Negara agar keputusan tersebut dinyatakan batal atau tidak sah yang dapat disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi.

Keberadaan upaya administratif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian sejalan dengan Pasal 48 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan:

1. Dalam hal suatu badan atau pejabat tata usaha negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa tata usaha negara tertentu, maka sengketa tata usaha negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia.
2. Pengadilan baru berwenang memeriksa, menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Berkenaan dengan upaya penyelesaian sengketa kepegawaian diatas, ada juga upaya administratif yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor. 79 Tahun 2021 yang terdiri dari 2 (dua) kategori, yaitu Keberatan dan Banding Administratif. Jika dianggap belum selesai, Pegawai Aparatur Sipil Negara bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.³² Tata Cara Penyelesaian Keberatan Atas Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian diatur dalam Pasal 4 pada Paragraf yang Ke-2 Peraturan Pemerintah Nomor. 79 Tahun 2021.

Berdasarkan pada Pasal 53 Ayat 2 Undang-Undang Pejabat Tata Usaha Negara (PTUN) mengatur tentang kewenangan Pejabat Tata Usaha Negara dalam melaksanakan urusan kepegawaian terhadap perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pemerintah. Selain upaya Pejabat Tata Usaha Negara (PTUN) dimaksud, bagi Pejabat yang telah dirugikan haknya, dapat mengajukan keberatan kepada Kepala Daerah secara tertulis dan bilamana tidak ditanggapi dapat meneruskannya keberatannya kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) di Jakarta.

Adapun PTUN baru berwenang menerima, memeriksa dan memutus setelah adanya hasil pengawasan APIP.³³

Putusan tersebut harus diputus dalam jangka waktu paling lama 21 hari kerja sejak permohonan diajukan berdasarkan Pasal 21 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 30 Tahun 2014 dan dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan selanjutnya, Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara memutus permohonan banding tersebut 21 hari sejak diajukan dan putusan tersebut bersifat final dan mengikat. Alat bukti dalam penilaian ada atau tidak ada unsur penyalahgunaan wewenang yakni:³⁴

1. Surat atau tulisan.
2. Keterangan saksi.
3. Keterangan ahli.
4. Pengakuan Pemohon.
5. Pengetahuan hakim.
6. Alat bukti lain berupa informasi elektronik atau dokumen elektronik.

Penyalahgunaan kekuasaan tentunya merupakan sebuah bentuk Tindak Pidana Kejahatan Jabatan yang di atur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, menurut Dian Puji Simatupang, Pakar Hukum Administrasi Negara Hukum Universitas Indonesia menyatakan dugaan penyalahgunaan wewenang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu secara administrasi. Kemudian apabila berdasarkan putusan pengadilan terbukti ada 3 unsur dalam ranah pidana yaitu ancaman, suap, dan tipu muslihat untuk memperoleh keuntungan yang tidak sah, maka diselesaikan melalui proses pidana.³⁵ Lebih lagi dalam hal penyalahgunaan wewenang ini menjurus pada unsur pencemaran nama baik bagi pejabat *non job* yang dapat membuktikan tidak pernah melakukan kesalahan dan pelanggaran berat namun dicopot jabatannya. Dan upaya perdata berupa Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yaitu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang, yang karena kesalahannya itu telah menimbulkan kerugian bagi orang lain.

Keputusan *Non Job* tersebut juga menjadi tidak sejalan dengan manajemen penataan Aparatur Sipil Negara sebagaimana di atur dalam Pasal 1 Poin 22 Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa penataan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan

³² Peraturan Pemerintah Nomor. 79 Tahun 2021, Bab 2 Upaya Administratif, Pasal 2

³³ Pasal 2 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2015

³⁴ Pasal 13 Peraturan Mahkamah Agung Nomor. 4 Tahun 2015

³⁵ Dian Puji Simatupang, Pakar Hukum Administrasi Negara Hukum Universitas Indonesia, *3 unsur dalam ranah pidana*, 2020

kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.³⁶

Kekeliruan dalam pemberian *Non Job* prinsipnya tidak sepenuhnya menjadi Kesalahan Kepala Daerah (Gubernur, Bupati, Walikota) sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian, karena apabila masukan dari bawah kepada Bupati salah maka dapat dipastikan Keputusan sang Pejabat menjadi salah. Dan apabila hal ini yang terjadi, maka sudah selayaknya Kepala Daerah memberikan sanksi kepada bawahannya yang telah memberikan masukan dan data yang salah. Sehingga apabila hal ini terjadi maka bagi Pejabat yang *Non Job* meminta jabatannya dikembalikan, bahkan menjadi sah apabila Tim Kepegawaian meminta maaf atas tindakan yang tidak tepat aturan karena telah mencemarkan nama baik dan menjadi beban moral serta merusak citra dan karir jangka panjang seorang Pegawai Negeri Sipil. Yang pada akhirnya, semua pihak berharap Pemerintah Daerah seharusnya lebih profesional dalam melakukan penataan aparatur sipil negara di daerah, sehingga dapat terciptanya abdi negara yang dapat bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat tanpa harus terganggu oleh ketidakpastian kebijakan pejabat berwenang yang tidak tepat dalam menerapkan aturan di bidang kepegawaian.

Berdasarkan proses upaya hukum atas keberatan terhadap penjatuhan hukuman disiplin berat maka Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan banding administratif yang kemudian diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian seperti:

1. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
2. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Hal-hal yang menjadi objek keberatan diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.³⁷

Adapun hal yang menjadi objek keberatan tersebut adalah:

1. Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) selain pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil atau selain pemutusan hubungan

perjanjian kerja sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), keberatan diajukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

2. Keputusan Pejabat, keberatan diajukan kepada atasan pejabat.

Banding Administratif adalah Upaya Administratif yang ditempuh oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak puas terhadap keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengenai pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Terhadap banding administratif ditindaklanjuti oleh Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) selaku badan yang berwenang menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas Banding Administratif. Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) merupakan objek banding administratif. Bentuk keputusan dimaksud berupa:³⁸

1. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Pemutusan kerja sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Tata cara penyelesaian banding administratif atas keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sebagaimana tersebut di atas, adalah sebagai berikut:

1. Banding administratif diajukan secara tertulis kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN), dengan tembusan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
2. Banding Administratif diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang diajukan Banding Administratif diterima oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).
3. Dalam hal Banding Administratif yang diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud, Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.
4. Dalam hal Banding Administratif yang diajukan bukan merupakan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang dapat diajukan Banding Administratif sebagaimana dimaksud, BPASN menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.
5. Surat penetapan sebagaimana dimaksud, ditandatangani oleh Kepala Sekretariat Badan

³⁶ Pasal 1 Poin 22 Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang ASN

³⁷ Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara

³⁸ Pasal 10 – Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.

Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN).

6. Dalam hal Banding Administratif yang diajukan tidak melebihi jangka waktu dan merupakan kewenangan BPASN, BPASN wajib melakukan pemeriksaan terhadap Banding Administratif yang diajukan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) harus memberikan tanggapan atas Banding Administratif sebagaimana dimaksud, paling lambat 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya tembusan Banding Administratif.
8. Apabila Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) tidak memberikan tanggapan dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud, Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) mengambil keputusan terhadap Banding Administratif berdasarkan bukti yang ada.
9. Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) berwenang meminta keterangan dan/atau data tambahan dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersangkutan, pejabat, dan/atau pihak lain.
10. Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) wajib mengambil keputusan atas Banding Administratif paling lama 65 (enam puluh lima) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya permohonan Banding Administratif.
11. Pengambilan keputusan sebagaimana dimaksud, dilaksanakan melalui sidang Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN).

Upaya hukum administratif atau keberatan dan/atau banding administratif apabila telah ditempuh dan pihak yang bersangkutan masih tetap belum merasa puas, barulah persoalannya dapat digugat dan diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.³⁹

Tata cara persidangan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) diatur dalam ketentuan Pasal 14 – Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara. Adapun tata cara persidangan tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁰

1. Sidang Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN), didahului dengan pra-

sidang Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN).

2. Pra-sidang dipimpin oleh Wakil Ketua Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dan dihadiri paling sedikit 3 (tiga) anggota Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN).
3. Dalam hal anggota Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) sebagaimana dimaksud berhalangan, anggota Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dapat menugaskan pejabat lain yang dapat memberikan pertimbangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
4. Berdasarkan pelaksanaan pra-sidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Wakil Ketua Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) merumuskan saran putusan pra-sidang untuk dibawa dalam sidang BPASN.
5. Sidang Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) sebagaimana dimaksud, dinyatakan sah jika dihadiri oleh Ketua dan/atau Wakil Ketua serta paling sedikit dihadiri oleh 3 (tiga) anggota Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN).
6. Dalam hal anggota Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) sebagaimana dimaksud berhalangan, anggota BPASN dapat memberikan kuasa kepada pejabat di lingkungannya paling rendah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
7. Sidang Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud, dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setiap bulan.

Berkenaan dengan keputusan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) terdapat hal-hal yang harus diperhatikan sebagaimana yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 16 – Pasal 18, yaitu:

1. Keputusan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, atau membatalkan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
2. Keputusan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) ditetapkan oleh Ketua, dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
3. Keputusan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) berlaku sejak tanggal ditetapkan. Keputusan BPASN disampaikan kepada Pegawai ASN yang mengajukan permohonan Banding Administratif dan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

³⁹ Pasal 48 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha

⁴⁰ Pasal 14 – Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara

4. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang tidak melaksanakan keputusan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dijatuhi sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak puas atas keputusan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN), pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Sanksi terhadap pejabat yang memberikan status non-job kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia didalamnya terdapat mengenai sanksi yang dapat dikenakan, baik administratif maupun hukum, hal tersebut diatur dalam:

1. Sanksi Administratif:
 - a. Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2023 mengenai perlindungan terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK): Dalam konteks status non-job, sanksi administratif dapat dikenakan kepada pejabat yang menetapkan status non-job secara tidak sah atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Sanksi ini termasuk:⁴¹
 - 1) Peringatan Tertulis: Pemberian peringatan resmi kepada pejabat terkait penetapan non-job yang tidak sesuai dengan prosedur.
 - 2) Penundaan Kenaikan Pangkat: Penundaan kenaikan pangkat pejabat yang melanggar aturan dalam penetapan status non-job.
 - 3) Penurunan Pangkat: Penurunan pangkat pejabat yang terlibat dalam penetapan non-job yang tidak sesuai dengan peraturan.
 - 4) Pemindehan Tugas: Pemindehan pejabat ke posisi lain sebagai sanksi atas pelanggaran yang dilakukan.
 - b. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil: Peraturan ini memberikan pedoman tentang penempatan PNS dalam status non-job. Jika pejabat melanggar ketentuan mengenai proses dan prosedur non-job, mereka dapat dikenakan sanksi administratif berdasarkan peraturan ini.
 - c. Peraturan Menteri PANRB No. 22 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengisian Jabatan

Pimpinan Tinggi: Peraturan ini mengatur tata cara pengisian jabatan dan prosedur yang harus diikuti. Pelanggaran terhadap pedoman ini dapat mengakibatkan sanksi administratif.

2. Sanksi Hukum

- a. Kode Etik dan Kode Perilaku PNS: Pejabat yang bertanggung jawab atas penempatan non-job secara tidak sah mungkin juga dapat dikenakan sanksi berdasarkan kode etik dan perilaku PNS. Kode etik ini biasanya diatur oleh peraturan internal setiap instansi, dan melanggar kode etik dapat berakibat pada sanksi disiplin. Contoh Ketentuan: "PNS yang memberikan status non-job tanpa alasan yang sah dan tanpa mengikuti prosedur yang benar dapat dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan kode etik PNS."
- b. Tindakan Hukum Administratif: Jika tindakan pejabat dalam memberikan status non-job melanggar ketentuan hukum dan menyebabkan kerugian pada PNS, bisa terjadi tindakan hukum administratif berupa pengaduan kepada lembaga pengawas.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tidak dapat dipungkiri mengenai hal *non job* ada kaitannya dengan politik yang bersemayam dalam lingkup pemerintahan meskipun berdasarkan Pasal 2 huruf f Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur terkait keberpihakan Pegawai Negeri Sipil dari segala pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun merupakan sesuatu yang dilarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang menunjukkan adanya pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara yang terus meningkat setiap lima tahun sekali saat digelarnya pesta demokrasi. Terkhusus pada pemilihan kepala daerah serentak tahun 2020, misalnya, terdapat 1.575 kasus pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara. Adapun pengaturan terkait *non job* Pegawai Negeri Sipil diatur di dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor. 6 Tahun 2022, dimana didalamnya mengatur mulai dari tim pemeriksaan, penjatuhan hukuman disiplin hingga mengenai pembayaran gaji, selain itu Peraturan Pemerintah Nomor. 94 tahun 2021 juga mengatur tentang Disiplin Pegawai

⁴¹ Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2023 mengenai perlindungan terhadap pegawai negeri sipil (PNS)

Negeri Sipil serta Undang-Undang Nomor. 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang tidak jauh beda dengan undang-undang sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Berdasarkan proses upaya hukum atas keberatan terhadap penjatuhan hukuman disiplin maka Pegawai Negeri Sipil dapat melaporkan hal tersebut kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian dan apabila perkara tetap berjalan dan masih tetap keberatan maka berhak mengajukan banding administratif dan apabila disaat banding pun Pegawai Negeri Sipil masih keberatan dengan hasil yang didapatkan maka dengan itu pihak yang bersangkutan masih barulah dapat mengajukan persoalannya ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

B. Saran

1. Diharapkan kepada pejabat dalam pemerintahan untuk tidak dengan sewenang-wenangnya menonjokkan Pegawai Negeri Sipil tanpa adanya kesalahan yang dibuat yang melanggar peraturan perundang-undangan yang menyebabkan di *non job nya* seorang Pegawai Negeri Sipil. Juga diharapkan untuk seluruh aparat maupun pejabat yang bertugas dalam ranah pemerintahan agar tidak menonjokkan orang atas dasar perbedaan politik hingga pada akhirnya pemerintahan yang ada di suatu daerah menjadi terganggu karena adanya pergantian jabatan diakibatkan oleh politik.
2. Sangat diharapkan dalam hal upaya hukum atas keberatan pegawai negeri sipil terhadap hukuman yang dijatuhi untuk tim pemeriksa yang bertugas dapat juga turut andil dalam hal netralitas sampai kepada pengurusan pada Pejabat Tata Usaha Negara, agar terjadinya keadilan dalam negeri ini, bagi siapapun yang mencari keadilan. Karena keadilan yang paling susah dicari adalah keadilan yang diperhadapkan dengan pejabat yang memiliki wewenang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, 2016
Ahmad Ali, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017
Bryan A. Garner, *et.al., Black's Law Dictionary*, St. Paul Minn, West Group, 2014
Hadjon Philipus M., *Perlindungan Hukum dalam Negara Pancasila, Makalah simposium*

tentang Politik Hak Asasi Manusia dan Pembangunan Hukum, Surabaya, 2014

Hadjon Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 2017

Koesoemahatmadja Djaenal Hoesen, *Pokok-Pokok Hukum Tata Usaha Negara 2*, Bandung; Citra Aditya Bakti, 2014

M. N. Hidayat, *Dasar-Dasar Hukum Perlindungan Hak Asasi Manusia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019

M. Yahya Harahap, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Sinar Grafika, 2020

Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, Cet.III, 2016

R. S. Nugroho, *Hukum Administrasi Negara: Kajian dan Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, 2018

Soekanto Soerjono, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, UI-Press, Jakarta, 2014

Syaukani Imam dan A. Ahsin Thohari, *Dasar-dasar Politik Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014

Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Alumni, Bandung, 2014

S. P. H. Putra, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020

Tambunan A.S.S., *Politik Hukum Berdasarkan UUD 1945*, Puporis Publishers, Jakarta 2015

Wahjono Padmo, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014

Jurnal

Arliman Laurensius, *Mewujudkan Penegakan Hukum yang Baik di Negara Hukum Indonesia*, Dialogia Iuridica, Vol. 11 No. 1, 2019

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

Laputomo Barzah, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, Jurnal Sasi, Vol. 17, No. 3, 2015

Soewoto, *HAM Masalah Konsep, Penjabaran, Pelaksanaan dan Pengawasan di Indonesia, Makalah disampaikan dalam seminar sehari dan demokratisasi di Indonesia dalam rangka diesnatalis ke 31 Universitas Brawijaya*, 2016

Simarmata Nugraha, H. S, D., & Sembiring, I. S. *Politik Hukum Pengaturan Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan*

- Kepala Daerah Tahun 2018*. Justisi Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 1, 2019
- Setiadi Wicipto, *Penegakan Hukum: Kontribusi bagi Pendidikan Hukum dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Majalan Hukum Nasional, Vo. 48 No. 2 Tahun 2018
- Surbakti Ricky Risnanda dan Nursariani Simatupang, *Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana*, EduYustisia, Vol. 1, N. 1, 2022
- Undang-Undang**
- Undang-Undang Nomor. 5 tahun 2014
- Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2023 mengenai perlindungan terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK)
- Undang-Undang (UU) Nomor. 10 Tahun 2016
- Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- Website**
- Aksarahukum.com, *Bantuan hukum*, <https://www.aksarahukum.com>, 2022
- Ahmad Badaruddin, *Lanjutan Sidang Nonjob ASN, Beda Pandangan Penggugat dan Saksi Ahli*, <https://telisik.id/news/lanjutan-sidang-nonjob-asn-beda-pandangan>, 2023
- Detik.com, *alasan orang menjadi pns*, <https://www.detik.com/jatim/berita/d->, 2024
- Geograf, *Pengertian kasus menurut para ahli*, <https://geograf.id/jelaskan/pengertian-kasus>, 2021
- <https://campus.quipper.com/kampuspedia/pegawai-ne>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri_sipil_di_Indonesia
- <https://123dok.com/article/konsep-aparatur-sipil-negara-asn-konsep>
- Husnul Abdi, *Pengertian Politik Menurut Para Ahli, Konsep, dan Contoh Perilakunya*, 13 Oktober, <https://www.liputan6.com/hot/read/4682885/pengertian->, 2021
- Hukum. Online, Sovia Hasanah, *Upaya hukum atas penjatuhan sanksi kepada PNS*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a>, 2017
- Kumparan.Com, *PNS: Pengertian beserta fungsinya di Indonesia*, <https://kumparan.com/berita-update/pns-pengertian-beserta-fungsinya>, 2020
- Mirdinata, *Nonjob menurut hukum kepegawaian*, <https://mirdinatajaka.com>, 2017
- Menurut Mantan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Bagir Manan, <https://tirto.id/apa-yang-dimaksud-dengan-penegakan-hukum>
- Mirza Saputra, *Dilematis Unsur Penyalahgunaan Wewenang: antara perspektif administrative dan pidana*, Birokrat menulis, 2021
- Muchlisin Riadi, *Pengertian dan sejarah bantuan hukum*, <https://www.kajianpustaka.com/2016/04/pengertian-dan-sejarah-bantuan-huk>, 2016
- Nami Simajuntak, *Netralisasi ASN dalam gejolak politik*, <https://www.kompasiana.com/namismanjuntak>, 2024
- Pandu, <https://www.gamedia.com/literasi/bantuan-hukum>, 2023
- Sumarsih, *Peran Lembaga Bantuan Hukum Mewujudkan Access To Justice*, MuhammadiyahLawReview 6(1):19, <https://www.researchgate.com>, 2022
- Syafri Johansyah, *Taka da PNS Non Job*, <https://diskominfotik.bengkaliskab.go.id/web/detailopin>, 2019
- Tirto.id, *Peran Pegawai Negeri Sipil atau PNS dalam NKRI*, <https://tirto.id/peran-pegawai-negeri-sipil-atau-pns-dalam-nk>, 2023
- TimHukumOnline, *Teori-teori perlindungan hukum menurut para ahli*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perindungan-hukum-me>, 2023
- Upbk, *Konferensi Kasus*, Konferensi Kasus (unp.ac.id), 2023
- Ziaggi, *Pengertian Penegakkan Hukum*, <https://www.gamed.com>, 2021