



Implikasi Pengisian Jabatan Tinggi Pratama Terhadap Pelaksanaan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Akibat Pemberhentian Pejabat Tinggi Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian

Khairani^{1*}, Gusminarti², Muhammad Qadri³

^{1,2,3} Faculty of Law, Universitas Andalas, Indonesia

* Corresponding author's e-mail: khairani@law.unand.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords :</p> <p>Termination of Regional Secretary; Administrative Court Decision.</p> <p>How To Cite :</p> <p>Khairani, K., Gusminarti, G., & Qadri, M. (2023). Implikasi Pengisian Jabatan Tinggi Pratama Terhadap Pelaksanaan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Akibat Pemberhentian Pejabat Tinggi Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. <i>Nagari Law Review</i>, 7(2), 341-353.</p> <p>DOI :</p> <p>10.25077/nalrev.v.7.i.2.p.341-353.2023</p>	<p>This study aims to find a solution or policy in the case of the termination of the Senior High Officials (Regional Secretary of West Pasaman Regency) by Civil Service Officers (Regent of West Pasaman Regency). The Regional Secretary of West Pasaman Regency who was terminated then filed a lawsuit to Padang Administrative Court (PTUN Padang) which court stating that the decision that termination was invalid, so the Terminated Official had the right to be reinstated. The court decision could not be implemented and came to a dead end because the position had also been filled by another Official (the new Regional Secretary of West Pasaman Regency) by the merit system according to the State Civil Apparatus Law (ASN Law) which was elected by the Committee. The selection of the leaders of the Primary High Offices are based on the recommendations of the State Civilian Bureaucracy Commission (KASN). This research was conducted using a sociologic and juridical method that analyzes the application of laws and regulations. The results showed that the termination of the Regional Secretary of West Pasaman Regency in terms of authority was in accordance with the regulations but in terms of procedural the Regent did not follow the provisions contained in the Civil Servant Discipline Regulation because the tenure of the regional secretary was less than 2 years without any summons, but immediately issued a Termination Letter based on the recommendation from the Inspectorate and the Governor of West Sumatra. Implications of the reappointment of Manus Handri as regional secretary based on the court decision which states that the termination of the regional secretary is illegal, but cannot be implemented because the new regional secretary has been elected based on KASN recommendations during the process of resolving Manus Handri's lawsuit at court. Termination and reinstated are difficult to be implemented because there are unclear provisions on how long the Human Resources Officer can reinstate terminated Officials who submit their cases to the Court. Therefore, there must be clear provisions in Law Number 30 Year 2014 and / or in Law Number 5 Year 1986 concerning the position of Officials who challenge the Decree on Transfer or termination during the trial process until the court's decision has permanent legal force. There should be a clause so that the Civil Service Officer (PPK) does not fill a new official with a position that is currently being processed in court.</p>

1. Pendahuluan

Di dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN) ditegaskan bahwa untuk mendapatkan Pegawai pemerintahan yang baik dilakukan dengan sistem merit, yaitu sistem yang menghendaki penerimaan dan pembinaan ASN berdasarkan pada kualifikasi dan kompetensi untuk mendapatkan ASN yang profesional dan berkualitas. Sistem

merit ini sudah mulai diterapkan sejak berlakunya UU ASN tersebut dalam rangka perekrutan calon ASN maupun dalam pengisian jabatan tinggi pratama.

Menempatkan seorang pejabat struktural dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan semestinya merujuk kepada ketentuan perundang-undangan, karena untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik memerlukan sumber daya manusia yang baik pula, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Dalam rangka melaksanakan amanah UU ASN maka setiap Daerah Propvinsi dan Kabupaten/Kota melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, termasuk Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Pengisian Jabatan Sekertaris Daerah dan Jabatan Kepala Dinas dilaksanakan setelah Bupati terpilih melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan Pasal 115 UU ASN menyebutkan ayat (1) “Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi”, ayat (2) “Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan”, ayat (3) “Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagai mana yang maksud pada ayat (2) disampaikan kepada *Pejabat Pembina Kepegawaian melalui* pejabat yang berwenang”.

Pada Tahun 2016 sesuai dengan rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Bupati Pasaman Barat selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mengeluarkan Surat Keputusan Pengangkatan Panitia Seleksi Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat yang anggotanya terdiri dari : Drs. Rusdi Lubis (sebagai Ketua), Drs. Yohannes Dahlan, Erizal, S.H., M.H., Dr. Khairani, S.H., M.H. dan Dr. Yulhendri, S.E. Panitia seleksi ini bekerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Nomor 13 Tahun 2016 yang memilih 3 orang calon terbaik dari nama-nama yang diajukan kepada Bupati yakni 1. Andrinaldi, 2. Ir. Mukhlis, 3. Drs. Harisman, 4. Drs. Ramli, 5. Manus Handri, S.H., dan 6. Drs. Uripsah. Pansel merekomendasikan 3 orang terbaik dari calon yakni Andrinal, Mukhlis dan Manus Handri. Dari ketiga calon tersebut pada akhirnya Bupati memilih Manus Handri sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat priode Tahun 2016 – 2021.

Dalam perjalanan pelaksanaan tugasnya, Bupati Sahiran memberhentikan Manus Handri, S.H. sebagai Sekretaris Daerah berdasarkan Surat Keputusan Nomor: 821.22/591/BKPSDM-2018 tentang Pemberhentian Aparatur Sipil Negara atas nama MANUS HANDRI, S.H. selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat pada tanggal 29 Juni 2018. Setelah pemberhentian Sekda, Bupati Sahiran menunjuk Andrinaldi sebagai Plt Sekda untuk mengisi jabatan Sekda yang kosong. Merasa pemberhentiannya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 116 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (1) “Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan”. (2) “Penggantian pejabat pimpinan tinggi utama dan madya sebelum 2 (dua) tahun dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Presiden, maka Manus Handri SH mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). PTUN dalam Putusannya menyatakan bahwa pemberhentian Sekda tidak sah yang diperkuat oleh Keputusan Mahkamah Agung, sehingga dengan Putusan tersebut Manus Handri berhak diangkat kembali sebagai Sekda Kabupaten Pasaman Barat”.

Sementara disisi lain setelah pemberhentian Sekda Pasbar, KASN merekomendasikan kepada Panitia Seleksi untuk memilih Sekda Baru, saat itu yang menjadi peserta calon seleksi adalah Andrinaldi yang saat itu menjadi Plt Sekda Pasbar, Teguh Suprianto, Edi Murdani dan Yudesri. Dari keempat calon tersebut Pansel megajukan tiga nama kepada Bupati yakni Andrinaldi, Teguh Suprianto dan Yudesri. Pada akhirnya Bupati memilih Yudesri sebagai Sekda dan dilantik pada Januari 2019.

Pemberhentian Manus Handri, S.H. sebagai Sekda Pasbar tidak terlepas dari kondisi saat ini di mana penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kondisi politik sebagaimana disebutkan oleh Masdar¹ dalam penelitiannya tentang intervensi politisi terhadap birokrasi, memperlihatkan fenomena umum bahwa proses pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah (Sekda) menunjukkan adanya pola relasi yang interventif. Karena jabatan-jabatan di tingkat daerah dipilih (promosi) bukan berdasarkan sistem merit tapi karena politisasi birokrasi, sehingga kemudian pencopotan (depromosi) pun juga karena politisasi birokrasi. Kasus di Surabaya menunjukkan pola pemberhentian sekda yang dilakukan kepala daerah penuh dengan muatan politis, untuk melanggengkan kekuasaan kepala daerah sendiri. Sedang di Situbondo ketika sekda tidak bersedia mengakomodir keinginan kelompok mayoritas, berbagai usaha dilakukan untuk menggeser sekda dari jabatannya. Intervensi politik tersebut menyebabkan sistem merit sulit terlaksana.

Perkembangan seperti itu tidak bisa dipungkiri, ini sudah menjadi isu politik yang sudah diketahui banyak kalangan.² Terdapat kenyataan di lapangan masing-masing kepala daerah memiliki tim sukses yang memobilisasi secara tidak langsung atau tim sukses bayangan/atau tidak resmi/non formal yang antar lain adalah salah satunya PNS.³ Para tim sukses pilkada dari jajaran PNS tentu akan mendapatkan imbalan/kompensasi dari hal yang telah mereka lakukan. Atas dasar dan kenyataan tersebut, aspek loyalitas kepada penguasa merupakan faktor yang menjadi garda terdepan dalam menentukan calon pejabat struktural yang akan dipilih untuk menduduki jabatan tertentu. Kebijakan seperti ini yang sebetulnya bertentangan dengan prinsip-prinsip netralisasi PNS dan juga bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Penyalahgunaan hukum, aturan, wewenang, dan kekuasaan dalam administrasi pemerintahan ini memperlemah kontrol sosial akuntabilitas para pejabat pemerintah. Rakyat tidak lagi mampu melakukan akses kepada pejabat untuk meminta ketegasan terhadap hukum. Rakyat tidak berdaya menghadapi aturan yang dibuat oleh administrasi pemerintah dan dipergunakan hanya untuk melindungi kepentingan pejabat sendiri.⁴

Sekda hasil seleksi pada pengisian jabatan sudah terpilih dan sesuai dengan prosesnya sementara gugatan Manus Handri yang berlanjut pada Kasasi ke Mahkamah Agung dikabulkan sehingga keluarlah Surat Kemendagri untuk mengangkat kembali Manus Handri sebagai Sekda Pasbar. Hal ini kemudian menimbulkan persoalan baru dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan karena kedua pejabat tersebut sama-sama mempunyai kedudukan hukum yang kuat, artinya Manus Handri berhak untuk diangkat kembali sebagai Sekda Pasbar karena Putusan PTUN sudah Inkrahct tetapi tidak bisa dilaksanakan karena kedudukan Yudesri sebagai Sekda juga mempunyai kekuatan hukum karena diangkat sesuai prosedur yang berlaku. Hal ini menemui jalan buntu. Untuk itu perlu kiranya dilakukan penelitian untuk mendapatkan penyelesaian atau mendapatkan rumusan kebijakan dari Pemerintah agar tidak terjadi lagi persoalan yang sama sebagaimana kasus diatas. Penelitian ini yang mengkaji Bagaimana Pengisian Jabatan Tinggi Pratama sekaligus Pemberhentian Pejabat Tinggi Pratama, kemudian menganalisis Bagaimana Pengangkatan kembali Pasca Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Padang Nomor: 23/G/2018/PTUN-PDG.

1 Martini, 2010 Seminar Nasional Jurusan Ilmu Administrasi Negara ..., 2014 - staff.uny.ac.id <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/marita-ahdiyana-sip-msi/meretas-asa-kepemimpinan-birokrasi.pdf>, diakses tgl 14 Maret 2020, jam 22.34

2 Beni Kurnia Ilahi, *Merindukan Profesionalitas Kepala Daerah*, Harian Pagi Padang Ekspres: Kolom Opini, Peneliti Muda Pusat Studi Konstitusi (Pusako) Fakultas Hukum Universitas Andalas, Senin, 9 Juni 2014

3 *Ibid*

4 Mifta Thoha, 2010, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm 71

2. Metode

Metode yang dipakai dalam membahas topik ini yuridis normatif yakni mengkaji norma/peraturan terkait dengan pemberhentian pejabat tinggi kemudian dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini juga menerapkan socio-legal sebagai penelitian interdisipliner. Penelitian socio-Legal dalam tulisan ini selain mengkaji norma-norma yang berada di dalam perundang-undangan, juga mengkaji asas, prinsip-prinsip, serta ilmu sosial lainnya yang dalam hal ini ilmu sejarah tulis yang diperoleh dari buku dan karya ilmiah lainnya⁵. Bahan hukum yang dipergunakan adalah UU No. 5 Tahun 2014, PP No. 11 Tahun 2014 dan PP No. 53 Tahun 2010 jo PP No.95 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Data diperoleh dari objek penelitian yakni SK Pemberhentian, Putusan PTUN Padang.

3. Pembahasan

3.1. Pengisian Jabatan Tinggi Pratama Pada Jabatan Sekretaris Daerah di Kabupaten Pasaman Barat

Pengisian Jabatan Tinggi Pratama diatur pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara *Juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS *Juncto* Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sekretaris Daerah merupakan jenis jabatan yang digolongkan ke dalam Jabatan Tinggi Pratama. Ketentuan tersebut berdasarkan pada Penjelasan Pasal 19 ayat (1) huruf c UU ASN, “Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama meliputi direktur, kepala biro, asisten deputi, sekretaris direktorat jenderal, sekretaris Inspektorat Jenderal, sekretaris kepala badan, kepala pusat, inspektur, kepala balai besar, asisten sekretariat daerah provinsi, sekretariat daerah kabupaten/kota, kepala dinas/kepala badan provinsi, sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan jabatan lain yang setara”.

Sesuai ketentuan Pasal 108 ayat (3) UU ASN, dijelaskan bahwasannya “pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengisian jabatan merupakan bagian dari manajemen ASN yang dilaksanakan dengan sistem merit. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 22 UU ASN, sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecatatan”.

Sistem merit bertujuan untuk merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai dengan kompetensinya; mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; serta melindungi karir ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme, primordialisisme, dan bentuk diskriminasi lainnya).⁶

Pemilihan pejabat struktural yang tidak menjadikan sistem merit sebagai dasar penilaian mengakibatkan rendahnya profesionalitas aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sistem merit merupakan mekanisme yang dianggap paling layak dalam pengembangan SDM birokrasi karena memberikan ilustrasi pengelolaan birokrasi secara proporsional dan profesional. SDM yang berkontribusi dan berkapasitas lebih tinggi memiliki peluang yang lebih besar

⁵ Nurafni, Topo Santoso, Kontemplasi dan Analisis Hukum Terhadap Penanganan Eksploitasi Seksual Komersial Anak di Indonesia, *Nagari Law Review* | Volume 5 Number 2 (April 2022) | hlm 142-159

⁶ Nasir, 2019, *Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara*, Jurnal Administrasi Publik, hlm. 156-157.

untuk memperoleh pengembangan karir serta apresiasi prestasi dibandingkan dengan SDM yang berkontribusi serta berkapasitas lebih rendah.⁷

Berdasarkan Pasal 103 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Jabatan Pimpinan Tinggi merupakan Jabatan yang berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah. Selanjutnya pada Pasal 104 ayat (1) PP Manajemen PNS tersebut dijelaskan bahwa setiap pejabat pimpinan tinggi harus menjamin akuntabilitas Jabatan. Pada Pasal 104 ayat (2) huruf c, Akuntabilitas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama meliputi:

- 1) "Tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi";
- 2) "Tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi";
- 3) "Terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi"; dan
- 4) "Terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai *outcome* organisasi".

Berdasarkan Pasal 107 huruf c PP Manajemen PNS, syarat untuk dapat diangkat menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah:

- 1) "Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV";
- 2) "Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan";
- 3) "Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun";
- 4) "Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun";
- 5) "Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik";
- 6) "Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun"; dan
- 7) "Sehat jasmani dan rohani".

Mengacu pada ketentuan Pasal 110 ayat (3) PP Manajemen PNS, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS sesuai dengan persyaratan yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 huruf c PP Manajemen PNS tersebut. Sesuai dengan ketentuan Pasal 113 PP Manajemen PNS, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan melalui tahapan berikut yaitu:

- a. Perencanaan;
- b. Pengumuman lowongan;
- c. Pelamaran;
- d. Seleksi;
- e. Pengumuman hasil seleksi; dan
- f. Penetapan dan pengangkatan.

Sesuai dengan Pasal 115 UU ASN, "pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi. Panitia seleksi tersebut akan memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap satu lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi tersebut kemudian disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang. Selanjutnya Pejabat Pembina Kepegawaian memilih satu dari tiga nama calon yang diajukan untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama".

⁷ Bambang Sunaryo dan Celly Cicellia, *Nilai Penting Konsep Affirmative Action Policy Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Berbasis Merit*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, hlm. 4.

Ketentuan Lebih lanjut yang mengatur tata cara seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah. Tata Cara seleksi pengisian Jabatan tersebut dibagi atas 2 (dua) tahapan yakni tahapan persiapan dan tahapan pelaksanaan. Pada Tahapan persiapan hal pertama yang terlebih dahulu dibentuk adalah pembentukan Panitia Seleksi. Panitia Seleksi tersebut dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Pusat dan Instansi Daerah dengan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara. Panitia Seleksi yang akan dibentuk tersebut harus terdiri dari tiga unsur yaitu:

1. Pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;
2. pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas yang lowong;
3. Akademisi/pakar/profesional.

Panitia Seleksi tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan di antaranya:

1. Memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong
2. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.

Selain ketentuan yang telah diuraikan, panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang. Perbandingan anggota panitia seleksi tersebut yang berasal dari internal paling banyak 45% dari keseluruhan anggota panitia seleksi. Panitia seleksi tersebut juga dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pemerintah. Setelah panitia seleksi terbentuk maka tahap pelaksanaan sudah dapat dimulai. Tahap pelaksanaan tersebut terdiri atas pengumuman lowongan jabatan, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, wawancara akhir dan penelusuran (rekam jejak) calon. Setelah melalui tahapan tersebut panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai. Selanjutnya panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai tersebut kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang mana peringkat nilai tersebut bersifat rahasia dan panitia seleksi memilih sebanyak 3 (tiga) nama calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada pejabat yang berwenang.

Pada Tahun 2016 sesuai dengan rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Bupati Pasaman Barat selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mengeluarkan Surat Keputusan Pengangkatan Panitia Seleksi Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat yang anggotanya terdiri dari: Drs. Rusdi Lubis (sebagai Ketua), Drs. Yohannes Dahlan, Erizal, S.H., M.H., Dr. Khairani, S.H., M.H. dan Dr. Yulhendri, S.E. Panitia seleksi ini bekerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah. Nama-nama yang mengikuti seleksi tersebut di antaranya 1. Andrinaldi, 2. Ir. Mukhlis, 3. Drs. Harisman, 4. Drs. Ramli, 5. Manus Handri, S.H., dan 6. Drs. Uripsah. Hasil kerja dari panitia seleksi ini kemudian memilih 3 (tiga) orang calon terbaik dari nama-nama yang diajukan kepada Bupati yang di antaranya, Andrinal, Mukhlis dan Manus Handri. Dari ketiga calon tersebut pada akhirnya Bupati memilih Manus Handri sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat priode Tahun 2016 – 2021.

Sesuai ketentuan Pasal 117 UU ASN, Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun. Namun, Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut dapat diperpanjang setelah mendapat persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan KASN. Selain ketentuan tersebut berdasarkan Pasal 118 UU ASN, Pejabat Pimpinan Tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun apabila pejabat pimpinan tinggi tersebut tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun, maka diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya. Setelah diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya namun Pejabat Pimpinan Tinggi tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka

pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali. Dengan hasil uji kompetensi tersebut, Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai ketentuan perundang-undangan.

Selain ketentuan tersebut, berdasarkan Pasal 116 UU ASN, Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan. Sampai tahap ini pengisian jabatan tinggi pratama sudah dilakukan oleh Pemda Pasaman Barat sesuai dengan ketentuan yang berlaku termasuk jabatan Sekda.

3.2. Pemberhentian Jabatan Sekretaris Daerah di Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan ketentuan Pasal 144 PP Manajemen PNS, PNS diberhentikan dari Jabatan Pimpinan Tinggi apabila;

- a. Mengundurkan diri dari jabatan;
- b. Diberhentikan sebagai PNS;
- c. Diberhentikan sementara sebagai PNS;
- d. Menjalani cuti diluar tanggungan negara;
- e. Menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- f. Ditugaskan secara penuh diluar JPT;
- g. Terjadi penataan organisasi; atau
- h. Tidak memenuhi persyaratan jabatan.

Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (4) huruf c PP Disiplin PNS, Pembebasan (pemberhentian) dari jabatan merupakan hukuman disiplin berat yang dapat dijatuhkan kepada seorang PNS.

Dalam pembebasan (pemberhentian) jabatan sekretaris daerah Kabupaten/Kota yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin tersebut adalah Bupati/Walikota. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 20 huruf a angka 1 dan 4 PP Disiplin PNS yang menjelaskan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dilingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) huruf a; serta struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4). Dalam hal ini karena jabatan sekretaris daerah merupakan pejabat eselon II, sehingga ketentuan yang terdapat pada Pasal 20 huruf a angka 4 PP Disiplin PNS tersebut secara mutatis mutandis juga dapat diberlakukan kepada jabatan sekretaris daerah.

Pada kasus yang dikaji ini, Bupati Kabupaten Pasaman Barat selaku Pejabat Pembina kepegawaian memberhentikan Manus Handri, S.H., sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Pemberhentian (pembebasan) jabatan tersebut berdasarkan Surat Keputusan Bupati Pasaman Barat Nomor 821.22/591/BKPSDM-2018 tentang Pemberhentian Aparatur Sipil Negara atas nama Manus Handri, S.H., selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat tanggal 29 Juni 2018. Setelah memberhentikan Manus Handri sebagai Sekretaris Daerah Pasaman Barat (Sekda Pasbar), Bupati Pasaman Barat menunjuk Andrinaldi sebagai Pelaksana Tugas (Plt) Sekda untuk mengisi jabatan Sekda yang kosong. Setelah pemberhentian Sekda tersebut, KASN merekomendasikan kepada Panitia Seleksi (Pansel) untuk memilih Sekda yang baru. Saat itu yang menjadi peserta seleksi adalah: Andrinaldi yang saat itu menjadi Plt Sekda Pasbar, Teguh Suprianto, Edi Murdani, dan Yudesri. Dari keempat nama tersebut Pansel mengajukan tiga nama kepada Bupati Pasbar yakni Andrinaldi, Teguh

Suprianto dan Yudesri. Pada akhirnya Bupati Pasbar memilih Yudesri sebagai Sekda dan dilantik pada Januari 2019.

Disisi lain, Manus Handri merasa pemberhentiannya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 116 ayat (1) UU ASN yang menegaskan bahwasannya Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan. Akhirnya Manus Handri mengajukan Surat Keputusan Pemberhentian (pembebasan) tersebut sebagai objek gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Padang (PTUN Padang) dengan menempatkan Bupati Pasbar sebagai pihak tergugat.

Setelah melewati serangkaian persidangan, melalui Putusan Nomor 23/G/2018/PTUN-PDG, tanggal 19 November 2018 Majelis Hakim memutuskan dalam amar putusannya menyatakan batal atau tidak sah terhadap Surat Keputusan Bupati Pasaman Barat Nomor 821.22/591/BKPSDM-2018 tentang Pemberhentian Aparatur Sipil Negara atas nama Manus Handri, S.H., selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat tanggal 29 Juni 2018. Selain itu majelis hakim mewajibkan Tergugat (Bupati Pasbar) untuk mencabut surat keputusan tersebut dan mewajibkan Tergugat untuk merehabilitasi nama baik Penggugat (Manus Handri) ke dalam status, kedudukan, harkat dan martabatnya semula sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Putusan PTUN Padang tersebut kemudian dikuatkan pada tingkat Banding oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Medan (PT TUN Medan) dengan Putusan Nomor 33/B/2019/PT.TUN-MDN, tanggal 13 Maret 2019 dan diperkuat lagi pada tingkat Kasasi oleh Mahkamah Agung dengan Putusan Nomor 345 K/TUN/2019.

Secara teoritis suatu keputusan dapat dibatalkan dikarenakan beberapa sebab antara lain karena keputusan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) atau tidak memenuhi syarat sah mengenai ketentuan wewenang, prosedur maupun substansi dari terbitnya keputusan tersebut⁸. Syarat sahnya suatu keputusan tersebut diatur dalam Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2) UU AP.

Pada kasus Manus Handri, surat keputusan yang dikeluarkan atas pemberhentian dirinya sebagai Sekda Pasaman Barat dari segi kewenangan telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 20 huruf a angka 1 dan 4 PP Disiplin PNS, karena keputusan tersebut dikeluarkan oleh Bupati Pasaman Barat selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Dari segi prosedur pemeriksaan Sekda Pasaman Barat telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan karena diperiksa langsung oleh Inspektorat meskipun dari sisi kepangkatan dan golongan berada lebih rendah dari Manus Handri. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 24 dan Pasal 25 PP Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan tersebut berbunyi sebagai berikut;

Pasal 24 : Sebelum Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil. Kemudian menurut Pasal 25 khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk.

Bila dilihat dari segi substansi, sesuai dengan fakta dipersidangan, dalil alasan Bupati mengeluarkan surat keputusan pemberhentian di antaranya;

1) Demonstrasi masyarakat

Berdasarkan hasil pembuktian dalam persidangan demonstrasi tersebut sudah diorganisir sejak lama untuk menurunkan Manus Handri selaku Sekretaris Daerah Pasaman Barat karena dilihat

⁸ Yuslim, *Hukum Acara Peadilan Tata Usaha Negara*, Sinar Grafika, 2016, hlm 50

dari pendemo yang pada umumnya adalah orang yang berasal dari salah satu Partai Politik yang sama dengan Bupati dan pemberitahuan demonstrasi ke Polres Pasaman Barat juga dilakukan oleh orang dari Partai Politik tersebut.

- 2) Manus Handri selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat sering melakukan mutasi pegawai

Berdasarkan pembuktian dalam persidangan Manus Handri selaku Sekretaris Daerah tidak mengetahui tentang mutasi yang sering dilakukan pada pegawai karena selama menjabat sidang Baperjakat hanya 5 (lima) kali dilaksanakan, adapun mutasi hanya bisa terjadi jika Bupati menginginkan, bukan Sekretaris Daerah saja. Berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang menyatakan: "Pembinaan dan pengawasan kepala daerah terhadap perangkat daerah dilaksanakan oleh Gubernur untuk daerah Provinsi dan Bupati/Walikota untuk daerah Kabupaten/Kota dibantu oleh Inspektorat Daerah; Pembinaan dan Pengawasan dilaksanakan dalam bentuk audit, revidu, monitoring, evaluasi, pemantauan, dan bimbingan teknis serta bentuk pembinaan dan pengawasan lainnya; yang dilaksanakan sejak tahap perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pelaksanaan, pelaporan, evaluasi, dan pertanggungjawaban penyelenggaraan Pemerintah Daerah; Pembinaan dan pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Provinsi dapat dibantu oleh Inspektorat Jenderal Kementerian dan/atau Kementerian/lembaga terkait".

Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang mengatur setiap perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pelaksanaan, pelaporan, evaluasi, dan pertanggungjawaban penyelenggaraan yang dilakukan oleh perangkat daerah dalam pembinaan dan pengawasan kepala daerah dan melakukan pelanggaran dan tindakan yang melanggar perundang-undangan adalah kepala daerah dan inspektorat. Artinya, apabila Sekretaris Daerah melakukan pelanggaran dan tindakan yang melanggar perundang-undangan, kepala daerah selaku atasan langsung sudah pasti sejak awal mengetahui hal tersebut, sebab setiap tindakan Sekretaris Daerah dimulai dari perencanaan sampai dengan pertanggung jawaban tentu tidak luput dari pembinaan dan pengawasan daerah. Selain itu dalil tuduhan terhadap Manus Handri yang dinyatakan Inspektorat menyalahi kewenangan menentukan panitia lelang dan menyalahi wewenang dengan mengeluarkan surat kepada camat dan wali nagari di lingkungan Pemerintahan Pasaman Barat juga tidak dapat dibuktikan kebenarannya di muka persidangan sehingga dalil-dalil yang mendasari lahirnya surat keputusan pemberhentian tersebut lemah yang mengakibatkan surat keputusan tersebut di dalam amar putusannya dinyatakan batal dan tidak sah oleh Majelis Hakim.

Berkaitan dengan kasus pemberhentian Sekda yang sudah sampai ke PTUN, jika dikaitkan dengan teori efektifitas Soerjono Soekanto yang menyatakan bahwa penegakan hukum itu sangat tergantung pada 5 hal yakni: substansi hukumnya, Lembaga, aparatnya, sarana dan prasanabudaya hukumnya⁹. Kasus ini terjadi disebabkan oleh kurangnya pemahaman dari aparatnya dalam hal ini adalah Pejabat Pembina Kepegawaian di daerah yang dipengaruhi oleh system perpolitikan di Indonesia bahwa pemilihan kepala daerah mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan yang seharusnya tidak terjadi.

3.3. Pengangkatan Kembali Manus Handri Selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat Pasca Putusan Pengadilan Tata Usaha Padang Nomor: 23/G/2018/PTUN-PDG.

Sesuai dengan Putusan Nomor 23/G/2018/PTUN-PDG, tanggal 19 November 2018 Majelis Hakim memutuskan dalam amar putusannya menyatakan batal atau tidak sah terhadap Surat Keputusan Bupati Pasaman Barat Nomor 821.22/591/BKPSDM-2018 tentang Pemberhentian Aparatur Sipil Negara atas nama Manus Handri, S.H., Selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat tanggal 29 Juni 2018. Selain itu majelis hakim mewajibkan Tergugat (Bupati Pasbar) untuk mencabut surat

⁹ Soerjono Soekanto, *Efektifitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Penerbit, Nusa Media Karya CV, Jakarta, hlm 42

keputusan tersebut dan mewajibkan Tergugat untuk merehabilitasi Penggugat (Manus Handri) ke dalam status, kedudukan, harkat dan martabatnya semula sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Putusan PTUN Padang tersebut kemudian dikuatkan pada tingkat banding oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Medan (PT TUN Medan) dengan Putusan Nomor 33/B/2019/PT.TUN-MDN, tanggal 13 Maret 2019 dan diperkuat lagi pada tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung dengan Putusan Nomor 345 K/TUN/2019. Namun saat putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap (inkrah) disaat yang bersamaan tepatnya pada bulan Januari 2019 Bupati Pasaman Barat telah mengangkat Yudesri sebagai Sekretaris Daerah definitif yang baru yang mana sebelumnya jabatan tersebut diisi oleh Andrinaldi sebagai Pelaksana Tugas (Plt) Sekretaris Daerah Pasaman Barat. Dengan kondisi yang demikian, maka telah timbul permasalahan hukum baru karena Putusan PTUN Padang tidak dapat dilaksanakan karena kedudukan Yudesri sebagai sekda yang baru juga mempunyai kekuatan hukum karena diangkat sesuai prosedur yang berlaku. Namun, sesuai dengan teori Pertanggungjawaban Pemerintah yang diakui oleh Hukum Administrasi Negara, kondisi yang demikian tidak berarti melunturkan kekuatan Putusan PTUN Padang terhadap Bupati Pasaman Barat dan membebaskan Bupati Pasaman Barat atas kewajibannya untuk melaksanakan putusan tersebut.

Di tengah kondisi tersebut, belum ada suatu aturan hukum yang memuat ketentuan yang yang dapat menyelesaikan kasus tersebut. Meski demikian, sikap dari Bupati Pasaman Barat yang mengangkat Sekda definitif setelah 6 (enam) bulan diisi oleh pelaksana tugas (plt) Sekda tersebut telah sesuai dengan ketentuan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 2/SE/VII/2019 Tahun 2019 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian yang memuat ketentuan bahwasannya PNS yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas melaksanakan tugasnya untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan. Jangka waktu maksimal 6 (enam) bulan ditentukan karena posisi Pelaksana Tugas Sekda sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (7) UU AP, pelaksana tugas tersebut tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi kepegawaian dan alokasi anggaran. Sehingga keputusan untuk segera mengangkat pejabat defenitif untuk mengisi posisi Sekda adalah suatu keharusan untuk menjamin lancarnya jalan roda pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat.

Di sisi lain keputusan majelis hakim PTUN Padang yang menolak mengabulkan penundaan keputusan *a quo* juga dilematis, karena dalam hukum administrasi negara dikenal adanya prinsip/asas *praesumptio iustae causa*, yaitu suatu keputusan harus dianggap sah berlaku secara hukum sampai ada pembatalan oleh badan/pejabat yang berwenang atau putusan pengadilan yang berwenang, meskipun dalam Pasal 65 UU AP *Juncto* Pasal 67 UU PTUN mengenal adanya penundaan keputusan namun kedua norma tersebut dapat disimpulkan mensyaratkan dua hal berikut;¹⁰

- 1) *“Adanya keadaan yang mendesak yang berakibat kepentingan penggugat sangat dirugikan apabila keputusan yang digugat tetap dilaksanakan dan keputusan tersebut tidak berkaitan dengan kepentingan umum dalam rangka pembangunan”.*
- 2) *“Pelaksanaan keputusan berpotensi menimbulkan kerugian negara, kerusakan lingkungan hidup, dan/atau konflik sosial”.*

Dalam keadaan keadaan demikian, maka posisi sekda yang baru tidak dapat serta merta diberhentikan begitu saja setelah inkraht-nya Putusan PTUN tersebut karena pencopotan (pemberhentian) Sekda yang lama dengan Sekda yang baru tersebut merupakan dua peristiwa hukum yang berbeda. Hal tersebut terjadi karena pengangkatan Sekda yang baru sudah dianggap sah ketika jabatan Sekda defenitif tersebut telah nyata-nyata kosong adanya. Sehingga dapat

¹⁰ Enrico Simanjuntak, 2018, *Hukum Peradilan Tata Usaha Negara, Transformasi dan Refleksi*, Jakarta: Sinar

disimpulkan antara dua keputusan yang berlaku secara bersamaan (keputusan Sekda lama dan Sekda baru) yang disebabkan Putusan PTUN tersebut tidak saling berkaitan meskipun perbuatan Bupati Pasaman Barat saling berkaitan. Dengan kata lain tidak etis bagi pejabat yang telah diangkat dengan mekanisme yang sah kemudian menjadi korban karena keberlakuan keputusan yang lain (surat keputusan pengangkatan sekda lama) yang tidak sama sekali ada hubungannya dengan prosedur pengangkatan surat keputusan sekda yang baru.

Adanya rentang waktu yang cukup panjang dari masa jabatan pelaksana tugas yang dimungkinkan oleh peraturan yang ada dengan rentang waktu inkraht-nya putusan PTUN dan ditambah dengan tidak dikabulkannya penundaan pelaksanaan keputusan pemberhentian (pencopotan) sekda tersebut oleh majelis hakim menempatkan kasus ini dalam posisi yang cukup rumit. Di sisi lain, jika terlalu lama jabatan sekda dibawah pelaksana tugas untuk menunggu inkrahnya putusan PTUN maka hal tersebut akan mengakibatkan roda pemerintahan daerah tidak akan berjalan dengan efektif.

Untuk mengatasi keadaan hukum tersebut maka para pihak yang bersengketa harus dapat bersikap arif dan bijaksana dalam memandang persoalan ini. Selain itu diperlukan aturan yang jelas agar tidak terjadi kebingungan atau ketidakpastian hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kepastian hukum didukung oleh pendapat Jan Michel Otto yang menyatakan bahwa kepastian hukum yang disyaratkan menjadi beberapa hal sebagai berikut.

1. Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas serta jernih, konsisten serta mudah diperoleh atau diakses. Aturan hukum tersebut haruslah diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga sifat yaitu jelas, konsisten dan mudah diperoleh.
2. Beberapa instansi penguasa atau pemerintahan dapat menerapkan aturan hukum dengan cara yang konsisten serta dapat tunduk maupun taat kepadanya.
3. Mayoritas warga pada suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Oleh karena itu, perilaku warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah.
4. Hakim peradilan memiliki sifat yang mandiri, artinya hakim tidak berpihak dalam menerapkan aturan hukum secara konsisten ketika hakim tersebut dapat menyelesaikan hukum.
5. Keputusan dari peradilan dapat secara konkrit dilaksanakan.

Menurut Jan M. Otto kelima syarat dalam kepastian hukum tersebut menunjukkan, bahwa kepastian hukum dapat dicapai, apabila substansi hukum sesuai dengan kebutuhan yang ada pada masyarakat¹¹. Pada persoalan ini pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan KASN harus berperan aktif untuk mencari jalan keluar terbaik. Dalam jangka pendek solusi yang paling mungkin untuk diambil adalah;

1. Sekda yang lama (Manus Handri) dapat dicarikan jabatan lain dalam lingkungan pemerintahan kabupaten Pasaman Barat, walaupun eseloneringnya berada dibawah sekda, namun setidaknya sekda yang lama bisa menjadi kepala dinas atau jabatan setingkat eselon II/b.
2. Dengan melibatkan Gubernur, Bupati Pasaman Barat meminta tolong kepada Gubernur untuk mencari jabatan di pemerintahan provinsi yang tetap setingkat dengan eselon sekda/setingkat dengan eselon II/a.

Untuk solusi jangka panjang diperlukan adanya aturan yang komprehensif terkait dengan sengketa Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), khususnya dalam lingkup hukum kepegawaian. Aturan tersebut harus mengatur bagaimana posisi dari suatu KTUN apabila disengketakan di PTUN. Misalnya, apabila dari keberlakuan KTUN yang disengketakan tersebut akan berpotensi melanggar hak seseorang seperti pada kasus ini, yang mana adanya suatu limitatif atau pembatasan seperti pada kasus ini adanya pembatasan masa jabatan pelaksana tugas selama 3 (tiga) bulan dan diperpanjang

¹¹ Khairani, 2021, *Kepastian Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. Radjagrafindo, Depok, hlm 33

kembali maksimal selama 3 (tiga) bulan, maka KTUN yang disengketakan tersebut harus diprioritaskan untuk ditunda pelaksanaannya. Selain itu sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (7) huruf a PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang mengatur bahwasannya pendelegasian kewenangan terkait kepegawaian dari Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi PNS kepada para Pejabat Pembina Kepegawaian yang ada dibawahnya dapat ditarik kembali oleh Presiden apabila terjadinya suatu pelanggaran prinsip sistem merit yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian di daerah harus dikongkritkan dalam suatu aturan tersendiri sehingga Pejabat Pembina Kepegawaian dapat berhati-hati dan cermat dalam menggunakan kewenangan yang ada padanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Penutup

Pemberhentian Sekda Pasbar dari segi kewenangan sesuai dengan peraturan tetapi dari segi procedural Bupati tidak mengikuti ketentuan yang terdapat pada Peraturan Disiplin PNS karena masa jabatan Sekda belum sampai 2 tahun dan tidak melakukan pemanggilan secara internal kepada Sekda tetapi langsung mengeluarkan Surat Pemberhentian berdasarkan hasil rekomendasi dari Inspektorat dan Gubernur Sumatera Barat. Implikasi terhadap pengangkatan kembali Manus Handri sebagai Sekda yang didasarkan pada Putusan PTUN yang menyatakan bahwa pemberhentian Sekda tidak sah, tetapi tidak bisa diangkat kembali karena Sekda yang baru sudah terpilih berdasarkan rekomendasi KASN selama proses penyelesaian gugatan manus Handri di PTUN. Pemberhentian dan pengangkatan kembali menjadi sulit karena tidak ketentuan jelas sampai kapan Pejabat Pembina Kepegawaian bisa mengangkat kembali Pejabat yang diberhentikan yang mengajukan kasusnya ke Pengadilan. Rekomendasi penelitian ini: 1) Kepada Pejabat Pembina Kepegawaian jangan terlalu cepat membuat KTUN pemberhentian Pejabat yang menjadi bawahannya. 2) Dalam menyelesaikan kasus hendaknya Pejabat Pembina Kepegawaian memperhatikan prosedur pembentian pejabat dari jabatannya dan memperhatikan masa jabatan. 3) Mestinya ada klausul dalam Peraturan Kepegawaian agar Pejabat Pembina Kepegawaian jangan mengisi jabatan secara defenitif atas jabatan yang sedang digugat di Pengadilan.

Referensi

- Ajib Rakhmawanti, *Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara*, Jurnal Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 10, No.1.Juni 2016, Jakarta, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara
- Beni Kurnia Ilahi, *Merindukan Profesionalitas Kepala Daerah*, Harian Pagi Padang Ekspres: Kolom Opini, Peneliti Muda Pusat Studi Konstitusi (Pusako) Fakultas Hukum Universitas Andalas, Senin, 9 Juni 2014
- Enrico Simanjuntak, 2018, *Hukum Peradilan Tata Usaha Negara, Transformasi dan Refleksi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Jawade Hafids Arsyad, 2013, *Korupsi dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Khairani, 2021, *Kepastian Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. Radjagrafindo, Depok
- Mifta Thoha, 2003, *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara* Jakarta: Rajawali
- , 2010, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Martini, 2010 Seminar Nasional Jurusan Ilmu Administrasi Negara ..., 2014 - <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/marita-ahdiyana-sip-msi/meretas-asa-kepemimpinan-birokrasi.pdf>

- Nurmalita Ayuningtyas Harahap, *Jurnal Panorama Hukum* Vol. 3 No. 2 Desember 2018 ISSN : 2527-6654.
- Novi Savarianti Fahrani, Analisis Kebijakan Penetapan Formasi Tambahan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Setelah Moratorium, *Jurnal Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Volume 10, No.2, Nopember 2016, Jakarta, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Sri Hartini, et.al., 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, 1987, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administrasi di Indonesia*, Yogyakarta: Liberty
- Soerjono Soekanto, *Efektifitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Penerbit, Nusa Media Karya CV, Jakarta
- Nurafni, Topo Santoso, Kontemplasi dan Analisis Hukum Terhadap Penanganan Eksploitasi Seksual Komersial Anak di Indonesia, *Nagari Law Review*, Volume 5 Number 2 (April 2022)
- W. Riawan Tjandra, 2014, *Hukum Sarana Pemerintah*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pusaka.
- Undang-undang Dasar 1945
- Yuslim, *Hukum Acara Peadilan Tata Usaha Negara*, Sinar Grafika, 2016
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.