

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DALAM PERSPEKTIF HUKUM ADMINISTRASI NEGARAAmelia Febrianti¹, Alya Rahmadella², Aline Yunia Muntaha³,Anugra Agustian Ekaputra⁴, Iskandar⁵

Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu

Email : afebrianty4@gmail.com¹, aljarahmadella956@gmail.com²,
alineyunia.muntaha04@gmail.com³, anugraagustian631@gmail.com⁴,
suttaniskandar@yahoo.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia dari perspektif hukum administrasi negara, dengan menitikberatkan pada prinsip legalitas, akuntabilitas, transparansi, dan kepastian hukum. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan pendekatan deskriptif-analitis terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, serta putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) yang relevan. Temuan menunjukkan bahwa meskipun sistem rekrutmen PNS telah mengadopsi teknologi Computer Assisted Test (CAT) dan dijalankan oleh instansi seperti KemenPAN-RB dan BKN berdasarkan regulasi yang berlaku, masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaan teknis dan pengawasan administratif. Beberapa sengketa hukum yang muncul di PTUN memperlihatkan adanya pelanggaran asas perlindungan hukum dan kesalahan prosedural dalam seleksi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan tata kelola kelembagaan dan kepatuhan terhadap norma hukum agar proses rekrutmen PNS berjalan lebih sah, adil, dan terpercaya. Kajian ini menekankan pentingnya reformasi seleksi ASN yang berorientasi pada prinsip-prinsip good governance dalam kerangka hukum administrasi negara.

Kata Kunci: Rekrutmen PNS, Hukum Administrasi Negara, Legalitas, CAT, PTUN, *Good Governance*.

ABSTRACT

This study aims to examine the Civil Servant (PNS) recruitment system in Indonesia from the perspective of state administrative law, emphasizing the principles of legality, accountability, transparency, and legal certainty. The research method used is normative juridical, with a descriptive-analytical approach to relevant laws and regulations, official documents, and decisions of the State Administrative Court (PTUN). The findings show that although the PNS recruitment system has adopted Computer Assisted Test (CAT) technology and is run by agencies such as KemenPAN-RB and BKN based on applicable regulations, there are still

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



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

weaknesses in technical implementation and administrative supervision. Several legal disputes that have arisen at the PTUN show violations of the principle of legal protection and procedural errors in selection. Therefore, it is necessary to strengthen institutional governance and compliance with legal norms so that the PNS recruitment process runs more legally, fairly, and reliably. This study emphasizes the importance of ASN selection reform that is oriented towards the principles of good governance within the framework of state administrative law.

Keywords: PNS Recruitment, State Administrative Law, Legality, CAT, PTUN, Good Governance.

PENDAHULUAN

Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu aspek fundamental dalam tata kelola pemerintahan yang baik, karena berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia aparatur negara. Dalam sistem birokrasi Indonesia, PNS memegang peranan penting sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, dan perekat persatuan bangsa. Oleh karena itu, proses rekrutmen PNS harus dilaksanakan secara transparan, akuntabel, adil, dan bebas dari intervensi politik demi menjamin integritas birokrasi. Pelaksanaan rekrutmen ini secara normatif telah diatur dalam berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.¹

Dalam praktiknya, sistem rekrutmen PNS di Indonesia terus mengalami perkembangan, terutama setelah diberlakukannya sistem seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT) yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Sistem ini diharapkan dapat meminimalisasi praktik-praktik kecurangan dan kolusi dalam proses seleksi. Data dari BKN pada tahun 2023 menunjukkan bahwa sebanyak 2.302.711 pelamar mendaftar dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), dan hanya sekitar 500.000 yang dinyatakan lolos administrasi. Hal ini menunjukkan besarnya animo masyarakat terhadap posisi sebagai PNS serta pentingnya sistem rekrutmen yang objektif dan efisien. Namun demikian, masih terdapat sejumlah persoalan hukum dan administrasi yang muncul dalam praktik rekrutmen, seperti keterlambatan pengumuman hasil, dugaan manipulasi data, serta ketidakpastian hukum bagi pelamar yang merasa dirugikan.²

Dari perspektif Hukum Administrasi Negara, proses rekrutmen PNS merupakan tindakan administratif yang harus memenuhi prinsip-prinsip legalitas, kepastian hukum, dan perlindungan hak warga negara. Hukum Administrasi Negara memandang bahwa setiap tindakan pejabat administrasi publik harus didasarkan pada kewenangan yang sah dan dijalankan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Oleh karena itu, segala bentuk pelanggaran atau penyimpangan dalam rekrutmen PNS dapat dikategorikan sebagai pelanggaran administratif yang berimplikasi pada hak hukum masyarakat. Misalnya, kasus

¹ Jopinus Saragih, "Reformasi Aparatur Negara Untuk Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Benar (Good Governance)," *Jurnal Ilmiah Widya*, 2019, 218756.

² Welasari Welasari, "REKRUTMEN PEJABAT BIROKRASI (Studi Pada Seleksi Terbuka Jabatan Kepala Dinas Di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Pasca Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2018)" (Universitas Padjajaran Bandung, 2021).

ketidakjelasan kriteria seleksi atau perubahan mendadak dalam kebijakan rekrutmen tanpa dasar hukum yang kuat dapat menjadi objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).³

Analisis yuridis terhadap sistem rekrutmen PNS juga perlu melihat bagaimana pelaksanaannya sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), seperti asas kecermatan, keterbukaan, dan profesionalitas. Dalam berbagai kasus, munculnya gugatan hukum dari peserta seleksi yang merasa dirugikan menunjukkan bahwa belum semua prinsip AUPB terimplementasi secara konsisten dalam proses rekrutmen. Penelitian oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) pada tahun 2021 menyebutkan bahwa sekitar 15% peserta seleksi PNS mengalami ketidakpuasan terhadap transparansi proses seleksi, khususnya pada tahap pengumuman hasil dan pemeringkatan akhir.⁴

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji sistem rekrutmen PNS di Indonesia secara yuridis melalui perspektif Hukum Administrasi Negara. Fokus kajian mencakup landasan hukum rekrutmen, pelaksanaan seleksi, serta problematika hukum yang timbul dalam prosesnya. Dengan pendekatan normatif dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan serta praktik di lapangan, tulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembenahan sistem rekrutmen PNS agar lebih selaras dengan prinsip-prinsip hukum administrasi yang baik dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Metode ini digunakan untuk menelaah norma-norma hukum positif yang berlaku dan relevan dengan objek kajian, yakni sistem rekrutmen PNS. Pendekatan yuridis normatif memungkinkan penulis untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, serta peraturan pelaksana lainnya.⁵ Selain itu, pendekatan ini juga mencakup studi terhadap asas-asas hukum administrasi negara seperti asas legalitas, keterbukaan, dan kepastian hukum yang menjadi tolok ukur dalam evaluasi sistem rekrutmen.

Dalam pelaksanaannya, metode ini didukung oleh studi kepustakaan (*library research*), dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup undang-undang dan peraturan pemerintah yang menjadi dasar hukum rekrutmen PNS.⁶ Bahan hukum sekunder mencakup literatur hukum, pendapat ahli, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas sistem birokrasi dan hukum administrasi negara. Sedangkan bahan hukum tersier mencakup kamus hukum dan ensiklopedia hukum.⁷ Melalui metode yuridis normatif, peneliti dapat menguraikan sejauh mana sistem rekrutmen PNS telah memenuhi prinsip-prinsip hukum administrasi negara, serta mengidentifikasi potensi persoalan hukum yang muncul dalam praktik penyelenggaraannya.

³ W Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara* (Sinar Grafika, 2021).

⁴ S H Tedi Sudrajat and S H Endra Wijaya, *Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintahan* (Bumi Aksara, 2021).

⁵ Ishaq Ishaq, "Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi" (Alfabeta, 2017).

⁶ Jatmiko Winarno, "Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Sertifikasi Halal Pada Suatu Produk Dengan Perlindungan Hukum Bagi Konsumen," *Jurnal Independent* 5, no. 2 (2017): 63–68.

⁷ Muhammad Ansori Lubis, Ria Sinta Dhevi, and Muhammad Yasid, "Penegakan Hukum Terhadap Aparat Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Hukum Dalam Mewujudkan Good Governance," *Jurnal Darma Agung* 28, no. 2 (2020): 269–85.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesesuaian Proses Rekrutmen PNS dengan Prinsip-Prinsip Hukum Administrasi Negara

Proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam membangun birokrasi yang profesional, netral, dan berintegritas. Dalam perspektif hukum administrasi negara, rekrutmen ini tidak hanya dipandang sebagai aktivitas teknis semata, melainkan sebagai bentuk tindakan hukum administrasi yang wajib tunduk pada asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB).⁸ Salah satu asas utama yang menjadi tolok ukur adalah asas legalitas, yang mengharuskan setiap tindakan pejabat administrasi didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang sah. Dalam ini, rekrutmen PNS di Indonesia telah diatur secara normatif melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS. Kedua regulasi tersebut memberikan dasar hukum dan kewenangan yang jelas bagi instansi pelaksana, seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN), untuk menyelenggarakan proses seleksi secara sah.⁹

Selain asas legalitas, proses rekrutmen PNS juga harus memenuhi prinsip keterbukaan (transparansi). Prinsip ini menuntut agar seluruh informasi terkait tahapan seleksi, persyaratan, kriteria kelulusan, hingga pengumuman hasil dapat diakses secara terbuka oleh publik. Dalam pelaksanaannya, penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT) yang diterapkan sejak 2013 merupakan langkah konkret untuk mewujudkan transparansi dalam proses seleksi. CAT memungkinkan peserta melihat langsung hasil nilai mereka setelah ujian berlangsung, sehingga mengurangi ruang untuk manipulasi dan praktik tidak jujur. Namun, meskipun sistem ini telah banyak diapresiasi, masih ditemukan sejumlah keluhan terkait kurangnya penjelasan detail tentang ambang batas kelulusan, serta perubahan kebijakan mendadak tanpa sosialisasi yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan informasi belum sepenuhnya merata dalam seluruh proses rekrutmen.¹⁰

Prinsip akuntabilitas juga menjadi unsur penting yang harus dipenuhi dalam proses rekrutmen PNS. Dalam hukum administrasi, akuntabilitas menuntut agar setiap tindakan pejabat negara dapat dipertanggungjawabkan baik secara administratif maupun hukum. Lembaga penyelenggara seleksi seperti BKN dan Kementerian PAN-RB harus mampu menjelaskan dasar pengambilan keputusan dalam setiap tahap seleksi. Namun dalam beberapa kasus, ketidaksesuaian antara informasi yang diumumkan dan hasil akhir seleksi menimbulkan kecurigaan masyarakat.¹¹ Misalnya, dalam seleksi CPNS tahun 2021, terdapat laporan dari Ombudsman RI mengenai dugaan maladministrasi pada sejumlah instansi, seperti keterlambatan pengumuman hasil dan pengabaian pengaduan peserta. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan mekanisme akuntabilitas agar publik merasa dilayani dan hak-haknya dihormati secara adil.

Aspek kepastian hukum juga menjadi elemen penting yang tidak boleh diabaikan. Kepastian hukum memberikan rasa aman kepada peserta seleksi bahwa prosedur yang dilalui sesuai dengan norma hukum yang tetap dan tidak berubah secara tiba-tiba. Kepastian hukum ini meliputi ketentuan waktu pelaksanaan, persyaratan yang tidak berubah secara mendadak, serta

⁸ Adi Suryanto and Mariman Darto, "Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik Di Lembaga Administrasi Negara," *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 3 (2020): 401–22.

⁹ M Si ISMAIL NURDIN, *Etika Pemerintahan: Norma, Konsep, Dan Praktek Bagi Penyelenggara Pemerintahan* (Lintang Rasi Aksara Books, 2017).

¹⁰ Carolina Da Cruz, "Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Timor Leste" (Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2021).

¹¹ Agus Wibowo, "Hukum Administrasi Negara," *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 2025.

prosedur gugatan jika terjadi keberatan. Namun, dalam praktiknya, sering kali ditemukan perubahan jadwal seleksi dan kebijakan teknis di tengah proses tanpa ada payung hukum yang memadai, yang dapat menimbulkan kerugian bagi peserta.¹² Hal ini menjadi catatan penting bahwa tanpa kepastian hukum, sistem rekrutmen akan kehilangan legitimasi dan berpotensi menimbulkan sengketa administrasi yang merugikan kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara normatif sistem rekrutmen PNS telah dirancang untuk memenuhi prinsip-prinsip hukum administrasi negara, namun dalam implementasinya masih terdapat celah dan ketidaksesuaian. Beberapa prinsip seperti legalitas dan keterbukaan sudah mulai diwujudkan melalui regulasi dan teknologi, namun akuntabilitas dan kepastian hukum masih membutuhkan penguatan dalam aspek pelaksanaan. Diperlukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem rekrutmen, termasuk peningkatan kapasitas lembaga pelaksana, penyempurnaan peraturan pelaksana, serta pengawasan aktif dari lembaga pengawas eksternal seperti Ombudsman RI dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dengan demikian, rekrutmen PNS dapat benar-benar mencerminkan nilai-nilai pemerintahan yang baik dan menjamin keadilan administratif bagi seluruh warga negara.

Evaluasi Terhadap Implementasi Sistem CAT (Computer Assisted Test) dalam Rekrutmen PNS

Implementasi sistem CAT (Computer Assisted Test) dalam proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu inovasi penting dalam reformasi birokrasi Indonesia. Sistem ini pertama kali diterapkan secara nasional oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2013 dengan tujuan meningkatkan objektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam seleksi PNS. CAT menggantikan metode konvensional berbasis kertas dengan sistem komputerisasi, di mana peserta mengerjakan soal ujian secara langsung melalui perangkat komputer, dan hasilnya dapat langsung diketahui setelah selesai mengerjakan.¹³ Sistem ini diharapkan dapat mengurangi praktik-praktik manipulatif seperti titipan, kecurangan, dan intervensi pihak luar dalam proses seleksi.

Keunggulan utama dari sistem CAT terletak pada kemampuannya menjamin keadilan (fairness) dan transparansi. Dengan sistem ini, peserta mendapatkan nilai yang murni dari hasil pengerjaannya sendiri, tanpa campur tangan panitia seleksi. Selain itu, hasil tes ditampilkan secara real-time di layar peserta dan juga dipublikasikan secara terbuka, baik melalui media daring maupun papan pengumuman. Hal ini mempersempit celah terjadinya manipulasi nilai atau praktik kolusi.¹⁴ Sistem ini juga mempercepat proses evaluasi dan pengolahan data karena tidak memerlukan koreksi manual. Efisiensi waktu dan biaya menjadi aspek tambahan yang diperoleh dari digitalisasi seleksi ini, sejalan dengan prinsip efisiensi dalam asas pemerintahan yang baik.

Pelaksanaan sistem CAT masih menyisakan sejumlah kelemahan yang perlu mendapat perhatian serius. Salah satu kendala utama adalah kesiapan infrastruktur, terutama di daerah terpencil yang memiliki keterbatasan akses listrik dan internet. Keterbatasan jumlah perangkat

¹² Dr Cucu Sutianah, S Pd, and M Pd, *Belajar Dan Pembelajaran* (Penerbit Qiara Media, 2022).

¹³ Susi Lestari, Ipah Ema Jumiaty, and Titi Stiawati, "Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Dalam Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Di Badan Kepegawaian Negara Tahun 2013" (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2014).

¹⁴ M Dzaki Sholihin and Siti Aisya Rambe, "ANALISIS SENI KALIGRAFI ARAB DALAM PENGEMBANGAN INDUSTRI KREATIF BERBASIS EKONOMI SYARIAH," *Jurnal Ekshis* 3, no. 1 (2025): 77–95.

komputer dan jaringan yang tidak stabil sering menyebabkan penundaan ujian atau gangguan teknis yang merugikan peserta. Selain itu, peserta yang berasal dari latar belakang pendidikan atau daerah dengan akses teknologi rendah, cenderung kurang terbiasa menggunakan sistem komputer sehingga dapat mengalami kerugian kompetitif. Situasi ini menimbulkan ketimpangan dalam peluang lulus, yang pada akhirnya dapat mereduksi prinsip keadilan dalam rekrutmen nasional.¹⁵

Dari segi manajemen pelaksanaan, beberapa laporan dari Ombudsman RI dan media massa menunjukkan bahwa tidak semua panitia daerah memiliki kapasitas teknis dan prosedural yang sama dalam mengelola sistem CAT. Ketidakteraturan dalam pelaksanaan, seperti keterlambatan jadwal, kesalahan data peserta, atau miskomunikasi teknis antara pusat dan daerah, mengindikasikan bahwa implementasi CAT belum sepenuhnya stabil. Aspek ini menunjukkan bahwa sistem yang baik tetap memerlukan pengelolaan yang profesional dan koordinasi yang kuat antarinstansi. Selain itu, adanya keluhan peserta tentang minimnya kesempatan pengaduan dan tindak lanjut dari keluhan mereka menunjukkan bahwa mekanisme penanganan keberatan belum maksimal.¹⁶

Implementasi CAT dalam rekrutmen PNS merupakan langkah progresif yang mendukung prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi sebagaimana diamanatkan dalam hukum administrasi negara. Namun, untuk mencapai sistem yang benar-benar adil dan merata, diperlukan evaluasi rutin, peningkatan kapasitas infrastruktur teknologi di seluruh wilayah Indonesia, serta pelatihan bagi panitia pelaksana dan peserta ujian. Pemerintah juga perlu menyediakan jalur keberatan dan pengaduan yang mudah diakses serta meresponsif untuk memastikan bahwa hak peserta tetap dilindungi. Dengan langkah-langkah tersebut, sistem CAT dapat terus dikembangkan sebagai fondasi seleksi PNS yang profesional, objektif, dan berbasis pada asas pemerintahan yang baik.

Analisis Sengketa Hukum dalam Proses Rekrutmen PNS dan Penegakan Asas Perlindungan Hukum

Sengketa hukum dalam proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan fenomena yang kerap terjadi di Indonesia, terutama pasca pengumuman hasil seleksi. Perselisihan ini biasanya muncul akibat ketidakpuasan peserta terhadap hasil seleksi, dugaan adanya tindakan maladministrasi, diskriminasi, atau pelanggaran prosedur oleh panitia penyelenggara. Para peserta yang merasa haknya dirugikan kemudian menempuh jalur hukum, terutama dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Sengketa ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen bukan hanya persoalan administratif semata, tetapi juga memiliki dimensi hukum yang serius dan harus tunduk pada prinsip-prinsip keadilan administratif dan perlindungan hukum.¹⁷

Banyak kasus sengketa rekrutmen PNS di PTUN diawali dari pelanggaran pada tahapan administratif, seperti verifikasi berkas yang tidak transparan, kesalahan input data, atau perubahan mendadak syarat pendaftaran. Contohnya, dalam perkara PTUN Jakarta Nomor

¹⁵ Amelia Rimagawati Hulu et al., "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Perspektif Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli," *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora* 4, no. 3 (2024): 1543–52.

¹⁶ Jona Bungaran Basuki Sinaga, "Opini Peserta Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (Asn) Terhadap Sistem Computer Assisted Test (CAT)," *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 7, no. 1 (2019): 63–76.

¹⁷ Farhan Yazid Yasin, "Implementasi Kebijakan Rekrutmen Badan Ad Hoc Panwaslu Kecamatan Di Bawaslu Kabupaten Lombok Tengah Dalam Pemilu 2024" (UIN Mataram, 2024).

179/G/2019/PTUN-JKT, seorang peserta menggugat panitia seleksi CPNS karena dianggap tidak lolos seleksi administrasi tanpa penjelasan yang jelas. Dalam amar putusan, hakim menyatakan bahwa panitia telah melakukan pelanggaran asas transparansi dan kewajiban memberikan alasan administratif (*detournement de pouvoir*). Kasus tersebut menjadi preseden penting yang mempertegas bahwa setiap keputusan administratif harus dapat diuji secara hukum dan tidak bersifat sewenang-wenang.¹⁸

Selain tahap administrasi, sengketa hukum juga terjadi pada tahapan tes dan pengumuman hasil akhir. Misalnya, terdapat kasus di mana nilai peserta diduga diubah atau peserta dinyatakan gugur karena kesalahan sistem, seperti pada seleksi CPNS 2021 di salah satu instansi kementerian yang dilaporkan ke Ombudsman dan PTUN. Dalam beberapa kasus, pengadilan mengabulkan gugatan peserta dan memerintahkan instansi terkait untuk memperbaiki administrasi seleksi atau mengikutsertakan peserta pada tahap berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga peradilan memiliki peran penting dalam menegakkan asas perlindungan hukum bagi warga negara yang menjadi korban keputusan administratif yang tidak sah.¹⁹

Analisis terhadap putusan-putusan PTUN dalam perkara rekrutmen PNS mengungkapkan pentingnya prinsip-prinsip dalam hukum administrasi negara, seperti asas kejelasan prosedur, asas akuntabilitas, dan asas perlindungan hak asasi warga negara. Dalam hal ini, keberadaan pengadilan administrasi dan lembaga pengawas eksternal seperti Ombudsman RI berfungsi sebagai pengimbang kekuasaan administratif agar tidak disalahgunakan. Melalui pengawasan dan mekanisme korektif, peserta memiliki ruang untuk memperjuangkan haknya secara legal. Namun, masih terdapat tantangan dalam hal aksesibilitas dan literasi hukum para peserta seleksi, yang sering kali tidak mengetahui jalur pengaduan yang tepat atau ragu melawan keputusan otoritas negara.²⁰

Keberadaan sengketa hukum dalam proses rekrutmen PNS menunjukkan bahwa sistem seleksi belum sepenuhnya steril dari potensi penyimpangan. Selain memperbaiki prosedur teknis rekrutmen, perlu juga ada penguatan terhadap sistem pengaduan, penyelesaian sengketa administratif, serta edukasi hukum bagi peserta. Pemerintah sebagai penyelenggara seleksi juga dituntut untuk lebih terbuka, konsisten, dan akuntabel agar asas perlindungan hukum benar-benar terwujud.²¹ Dengan pendekatan yuridis yang kuat dan penegakan hukum yang tegas, rekrutmen PNS dapat berkembang menjadi sistem seleksi yang tidak hanya efisien, tetapi juga adil dan bermartabat.

Tinjauan Yuridis terhadap Peran dan Tanggung Jawab Instansi Penyelenggara Rekrutmen PNS

Proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia merupakan rangkaian kegiatan administratif yang bersifat strategis karena berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pemerintahan. Pelaksanaannya harus tunduk pada kerangka hukum yang ketat serta melibatkan sejumlah instansi negara yang memiliki kewenangan yang terstruktur. Tiga lembaga utama yang

¹⁸ Ceppy Prana Shakti, "Analisis Pelaksanaan Tugas Badan Pengawas Pemilihan Umum Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum Di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019" (Universitas Islam Riau, 2021).

¹⁹ S E Enny Agustina and M SH, *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara* (PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers, 2022).

²⁰ Konsep Dasar Hukum Tata Negara, "DASAR-DASAR HUKUM TATA NEGARA," *Pengantar Hukum Indonesia*, 2022, 67.

²¹ IMRAN IMRAN, "Politik Hukum Pemberantasan Korupsi Di Indonesia Pasca Orde Baru" (Program Studi Hukum Program Doktor Fakultas Hukum Uii, 2023).

terlibat dalam proses ini adalah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta instansi pelaksana di tingkat kementerian/lembaga dan pemerintah daerah. Masing-masing memiliki peran penting dan tanggung jawab hukum dalam menjamin bahwa rekrutmen dilaksanakan secara sah, transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum administrasi negara.²²

KemenPAN-RB bertanggung jawab menyusun kebijakan umum, menetapkan formasi kebutuhan PNS secara nasional, dan merancang peraturan-peraturan teknis yang menjadi pedoman pelaksanaan seleksi. Tugas ini menjadikan KemenPAN-RB sebagai aktor utama dalam memastikan kesesuaian kebijakan rekrutmen dengan asas legalitas dan kepastian hukum. Sementara itu, BKN berperan sebagai penyelenggara teknis dalam pelaksanaan seleksi, termasuk pengelolaan sistem CAT (Computer Assisted Test), validasi data peserta, serta pengolahan dan verifikasi hasil tes. BKN juga bertindak sebagai fasilitator antara pusat dan daerah dalam menyelenggarakan seleksi serentak yang seragam secara prosedural. Instansi pelaksana, baik di tingkat pusat maupun daerah, memiliki kewenangan administratif dalam membuka lowongan, melakukan verifikasi administrasi, dan mengumumkan hasil akhir sesuai petunjuk teknis yang telah ditetapkan.²³

Secara yuridis, setiap instansi penyelenggara rekrutmen memiliki kewajiban untuk menjamin bahwa proses seleksi berlangsung sesuai dengan prinsip-prinsip good governance, seperti akuntabilitas, efisiensi, dan keadilan. Pelanggaran terhadap prinsip-prinsip ini, baik berupa kesalahan prosedural, manipulasi data, atau perlakuan diskriminatif terhadap peserta, dapat dianggap sebagai bentuk maladministrasi yang dapat dituntut secara hukum. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengatur bahwa setiap pejabat pemerintahan yang melakukan tindakan administratif harus bertanggung jawab atas dampak hukum dari keputusannya. Artinya, jika terjadi pelanggaran, instansi terkait tidak hanya diminta klarifikasi administratif, tetapi juga dapat digugat ke PTUN dan diawasi oleh Ombudsman RI.

Ketika terjadi sengketa hukum atau pengaduan maladministrasi, bentuk pertanggungjawaban hukum dari lembaga penyelenggara bisa berupa koreksi administratif, pencabutan keputusan, atau ganti rugi apabila peserta terbukti dirugikan secara sah. Dalam beberapa kasus, BKN atau instansi terkait diminta untuk mengulang proses seleksi, memperbaiki data, atau bahkan memberikan kesempatan ulang bagi peserta yang haknya dilanggar. Situasi ini menunjukkan pentingnya kejelasan tata kelola kelembagaan dalam rekrutmen, termasuk koordinasi antarlembaga, sistem pengawasan internal, serta kesiapan lembaga dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik administratif. Evaluasi terhadap peran dan tanggung jawab kelembagaan ini menjadi penting untuk mencegah terulangnya pelanggaran dan menjaga kepercayaan publik.

Tinjauan yuridis terhadap peran dan tanggung jawab instansi penyelenggara rekrutmen PNS memperlihatkan bahwa keberhasilan seleksi bukan hanya bergantung pada sistem teknologi dan peraturan teknis semata, melainkan juga pada kepatuhan terhadap norma hukum yang mengatur kewenangan, prosedur, dan pertanggungjawaban. Agar rekrutmen PNS benar-benar sah secara hukum dan berdaya legitimasi tinggi, maka setiap instansi yang terlibat harus menjalankan tugasnya secara profesional dan terbuka terhadap pengawasan publik. Penegakan

²² Diana Hertati, *Reformasi Birokrasi Tataran Pemerintahan* (Thalibul Ilmi Publishing & Education, 2024).

²³ Hertati.

asas legalitas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan rekrutmen merupakan pilar penting dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, kompeten, dan berintegritas.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia telah berupaya mengacu pada prinsip-prinsip dasar Hukum Administrasi Negara, seperti asas legalitas, akuntabilitas, transparansi, dan kepastian hukum. Proses rekrutmen yang dijalankan oleh lembaga-lembaga negara, khususnya KemenPAN-RB dan BKN, telah diformalkan dalam regulasi yang jelas dan dilaksanakan melalui sistem seleksi yang terstruktur dan seragam, termasuk penggunaan teknologi Computer Assisted Test (CAT) yang menjamin objektivitas hasil. Hal ini menunjukkan adanya kemajuan dalam mewujudkan tata kelola birokrasi yang lebih profesional dan modern.

Dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah tantangan yang berdampak pada pelanggaran administratif, seperti kelalaian prosedural, ketidaktepatan kewenangan, dan keterbatasan transparansi pada beberapa tahapan seleksi. Sengketa hukum yang diajukan ke PTUN oleh peserta seleksi mencerminkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak peserta masih belum sepenuhnya optimal. Salah satunya dalam Putusan Nomor 179/G/2019/PTUN-JKT menjadikan bukti valid bahwasananya tanggungjawab dan transparansi Pra tes menjadi tanda tanya besar. Putusan-putusan pengadilan juga memperlihatkan bahwa proses pengawasan dan evaluasi terhadap penyelenggara seleksi masih perlu diperkuat, baik dari aspek kelembagaan maupun aspek teknis hukum.

Agar sistem rekrutmen PNS semakin sesuai dengan prinsip-prinsip Hukum Administrasi Negara, diperlukan penguatan regulasi, pengawasan yang lebih efektif, serta peningkatan kapasitas kelembagaan penyelenggara seleksi. Reformasi birokrasi melalui rekrutmen yang adil dan sah secara hukum merupakan fondasi penting dalam menciptakan aparatur sipil negara yang kompeten, berintegritas, dan mampu melayani publik secara optimal. Integrasi antara aspek hukum dan aspek teknis seleksi harus terus dijaga untuk menjamin legitimasi proses rekrutmen PNS di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cruz, Carolina Da. "Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Timor Leste." Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2021.
- Enny Agustina, S E, and M SH. *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers, 2022.
- Hertati, Diana. *Reformasi Birokrasi Tataran Pemerintahan*. Thalibul Ilmi Publishing & Education, 2024.
- Hulu, Amelia Rimagawati, Ayler Beniah Ndraha, Delipiter Lase, and Odaligoziduhu Halawa. "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Perspektif Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli." *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora* 4, no. 3 (2024): 1543–52.
- IMRAN, IMRAN. "Politik Hukum Pemberantasan Korupsi Di Indonesia Pasca Orde Baru." Program Studi Hukum Program Doktor Fakultas Hukum Uii, 2023.
- Ishaq, Ishaq. "Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi." Alfabeta, 2017.

- ISMAIL NURDIN, M Si. *Etika Pemerintahan: Norma, Konsep, Dan Praktek Bagi Penyelenggara Pemerintahan*. Lintang Rasi Aksara Books, 2017.
- Lestari, Susi, Ipah Ema Jumiati, and Titi Stiawati. "Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Dalam Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Di Badan Kepegawaian Negara Tahun 2013." Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2014.
- Lubis, Muhammad Ansori, Ria Sinta Dhevi, and Muhammad Yasid. "Penegakan Hukum Terhadap Aparat Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Hukum Dalam Mewujudkan Good Governance." *Jurnal Darma Agung* 28, no. 2 (2020): 269–85.
- Negara, Konsep Dasar Hukum Tata. "DASAR-DASAR HUKUM TATA NEGARA." *Pengantar Hukum Indonesia*, 2022, 67.
- Saragih, Jopinus. "Reformasi Aparatur Negara Untuk Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Benar (Good Governance)." *Jurnal Ilmiah Widya*, 2019, 218756.
- Shakti, Ceppy Prana. "Analisis Pelaksanaan Tugas Badan Pengawas Pemilihan Umum Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum Di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019." Universitas Islam Riau, 2021.
- Sholihin, M Dzaki, and Siti Aisya Rambe. "ANALISIS SENI KALIGRAFI ARAB DALAM PENGEMBANGAN INDUSTRI KREATIF BERBASIS EKONOMI SYARI'AH." *Jurnal Ekshis* 3, no. 1 (2025): 77–95.
- Sinaga, Jona Bungaran Basuki. "Opini Peserta Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (Asn) Terhadap Sistem Computer Assisted Test (CAT)." *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 7, no. 1 (2019): 63–76.
- Suryanto, Adi, and Mariman Darto. "Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik Di Lembaga Administrasi Negara." *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 3 (2020): 401–22.
- Sutianah, Dr Cucu, S Pd, and M Pd. *Belajar Dan Pembelajaran*. Penerbit Qiara Media, 2022.
- Tedi Sudrajat, S H, and S H Endra Wijaya. *Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintahan*. Bumi Aksara, 2021.
- Tjandra, W Riawan. *Hukum Administrasi Negara*. Sinar Grafika, 2021.
- Welasari, Welasari. "REKRUTMEN PEJABAT BIROKRASI (Studi Pada Seleksi Terbuka Jabatan Kepala Dinas Di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Pasca Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2018)." Universitas Padjajaran Bandung, 2021.
- Wibowo, Agus. "Hukum Administrasi Negara." *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 2025.
- Winarno, Jatmiko. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Sertifikasi Halal Pada Suatu Produk Dengan Perlindungan Hukum Bagi Konsumen." *Jurnal Independent* 5, no. 2 (2017): 63–68.
- Yasin, Farhan Yazid. "Implementasi Kebijakan Rekrutmen Badan Ad Hoc Panwaslu Kecamatan Di Bawaslu Kabupaten Lombok Tengah Dalam Pemilu 2024." UIN Mataram, 2024.