



P- ISSN : 2614 – 5723
E- ISSN : 2620 – 6617
Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan
Hukum dan Keadilan)
Prodi Ilmu Hukum
Universitas Teuku Umar

Volume 9, Nomor 2, Tahun 2025
email: jic@utu.ac.id
<http://jurnal.utu.ac.id/jcivile>

PRINSIP *DUE PROCESS OF LAW* DALAM MENJAMIN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PESERTA SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 2/G.2021.PTUN.JBI)

[Nurika Falah Ilmania]¹

¹[Hukum Pidana Islam, Fakultas Syariah dan Hukum,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya]

¹[nurika.ilmania@uinsa.ac.id]

Abstract

In Indonesia, the recruitment of civil servant candidates is highly sought after by the public, as evidenced by the enthusiasm of the public during the opening of civil servant candidate registration. The administrative selection process up to the competency-based selection process is clearly regulated under Law Number 5 of 2014 on the Civil Service. Despite the existing regulations, it cannot be denied that cases still occur, one of which is reflected in Court Decision Number 2/G/2021/PTUN.JBI. The purpose of this research is to determine the legal regulations regarding the prohibition of civil servant candidates from engaging in practical politics and the legal protection for civil servant candidates against Court Decision No. 2/G/2021/PTUN.JBI. The research method used is normative legal research, employing a legislative approach, a conceptual approach, and a legislative approach, utilizing primary and secondary legal materials. Civil servant candidates and civil servants retain the right to vote in elections as part of their rights as citizens, but this right is limited to casting votes and does not extend to involvement in practical political activities. In the case of civil servant candidates involved in Court Decision No. 2/G/2021/PTUN.JBI, there is a repressive legal protection measure, namely that civil servant candidates have the right to pursue legal action through an administrative objection filed with the Administrative Court. The basic principle is that participants in the selection process should not suffer losses due to administrative errors made by the committee, as the state is obliged to guarantee legal certainty and justice for every citizen.

Keywords: *Rekrutment; Legal protection; Civil Service Candidate.*

Received: 17 September 2025 Revised: 03 Oktober 2025 Accepted: 24 Oktober 2025

1. PENDAHULUAN

Pemerintah yang efisien dan berprestasi tinggi merupakan salah satu tujuan utama setiap negara dalam upaya mencapai kemajuan dan kesejahteraan bagi rakyatnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan adalah melalui penciptaan lapangan kerja. Indonesia memiliki wilayah yang luas dan kompleksitas administratif yang tinggi, sehingga penerapan sistem meritokrasi di sektor pemerintahan sangat penting untuk memastikan keberhasilan dalam penyediaan layanan publik berkualitas.¹

Perekrutan calon pegawai negeri sipil (CPNS) merupakan salah satu proses perekrutan yang paling diminati oleh masyarakat, sebagaimana dibuktikan dengan fakta bahwa pada tahun 2024, jumlah pelamar yang lolos tahap seleksi administratif mencapai 3.035.723 juta pelamar.² Dalam proses rekrutmen, semua warga negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses seleksi calon pegawai negeri sipil, sebagaimana diatur dalam Pasal 23 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Proses seleksi ini menjadi sumber harapan bagi masyarakat untuk mendapatkan kesempatan yang adil dalam menjadi pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, semua tahap proses seleksi CPNS, mulai dari pengumuman lowongan, pendaftaran, pelaksanaan ujian, hingga pengumuman hasil, harus dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum administrasi dan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Dalam praktiknya, proses seleksi CPNS tidak selalu berjalan lancar disebabkan karena terdapat berbagai permasalahan hukum administratif yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan kepastian hukum. Sengketa antara peserta dan lembaga penyelenggara sering terjadi, terutama terkait hasil proses seleksi.³ Hal ini menimbulkan masalah hukum yang memerlukan perlindungan hukum bagi peserta yang merasa dirugikan. Pengadilan Administrasi Negara (PTUN), sebagai lembaga peradilan yang berwenang menangani sengketa administrasi, memainkan peran penting dalam memberikan keadilan dan kepastian hukum dalam kasus-kasus semacam ini.

Terdapat beberapa penelitian yang serupa namun memiliki perbedaan untuk menunjang kebaruan dalam penulisan ini, yang pertama dilakukan oleh Nazifah, berjudul "Pengaturan Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Perspektif Hak Asasi

¹ Afisa Afisa dkk., 2024 "Merit System Innovation through the SIPINTER Application (Information System for Self-Assessment of Merit System Implementation) in Indonesia," *JURNAL ILMU SOSIAL* 22, no. 2 : 51.

² Radit, "3 Juta Pelamar CPNS 2024 Berkompetisi Di Tahap SKD," *Badan Kepegawaian Negara (BKN RI)*, 16 Oktober 2024, <https://www.bkn.go.id/3-juta-pelamar-cpns-2024-berkompetisi-di-tahap-skd/>.

³ Anom Bagus Sanjaya dkk., 2022, "Sanksi Pidana bagi Pelaku Tindak Kecurangan dalam Perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil di Indonesia," *Jurnal Analogi Hukum* 4, no. 1 (2022): 2, <https://doi.org/10.22225/ah.4.1.1-5>.

Manusia”,⁴ yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, upah yang adil, dan perlakuan yang adil dalam semua hubungan kerja, termasuk orang dengan disabilitas. Kedua, Subaida, dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil dalam Sistem Kepegawaian Indonesia”,⁵ yang menyatakan bahwa hak-hak pegawai negeri dijamin dalam berbagai aspek, termasuk perekrutan, promosi, mutasi, dan pemecatan. Studi ini bersifat inovatif karena menganalisis studi kasus terkait perekrutan calon pegawai negeri sipil dan mengukuhkan kembali peraturan yang mengatur proses perekrutan calon pegawai negeri terutama dalam proses administrasi agar berlandaskan core value ASN.

Urgensi penelitian ini terletak pada adanya kasus konkret dalam Putusan Pengadilan Nomor 2/G/2021/PTUN.JBI, yang menggambarkan seorang calon dalam seleksi pegawai negeri sipil yang menggugat lembaga penyelenggara atas dugaan pelanggaran dalam proses seleksi. Dalam putusan tersebut, terdapat seorang penggugat yang telah mengikuti rangkaian rekrutmen, namun diakhir pengumuman proses seleksi seorang penggugat tidak bisa diloloskan karena adanya kesalahan administrasi. Dalam proses rekrutmen seorang CPNS, seleksi administrasi merupakan tahap pertama yang harus dilakukan, sedangkan dalam kasus tersebut penggugat telah mengikuti seluruh rangkaian seleksi Sistem Kompetensi Bidang (SKB).⁶ Dalam hal ini, seorang penggugat harus mendapatkan proses hukum yang semestinya (*due process of law*), sebagaimana prinsip yang menjamin bahwa setiap tindakan atau keputusan pemerintah terhadap warga negara harus dilakukan dengan prosedur yang adil, transparan, dan memberikan kesempatan bagi pihak yang terkena dampak untuk didengar dan membela diri.

Penelitian mengenai keputusan ini dianggap penting karena dilakukan dengan tujuan untuk memahami dan menganalisis penegasan kembali peraturan terkait sistem rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), sehingga di masa depan tidak akan terjadi lagi kasus serupa karena sudah ada landasan hukum yang telah ditetapkan. Kasus dalam Putusan Pengadilan Nomor 2/G/2021/PTUN.JBI layak dianalisis karena berkaitan dengan hak individu dalam proses seleksi publik dan penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam tindakan administratif negara sesuai dengan prinsip *good governance*. Selain itu, penting untuk memahami dan menganalisis mekanisme perlindungan hukum yang diterapkan oleh pengadilan terhadap peserta dalam proses seleksi CPNS, guna menilai apakah keputusan tersebut mencerminkan keadilan substantif dan prosedural.

⁴ Nazifah Nazifah, 2023, “Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Perspektif Hak Asasi Manusia,” *Legalitas: Jurnal Hukum* 15, no. 2: 332–38, <https://doi.org/10.33087/legalitas.v15i2.502>.

⁵ Subaida Paus Paus dkk., “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Kepegawaian Indonesia,” *Media of Law and Sharia* 6, no. 2 (2025): 150–69, <https://doi.org/10.18196/mls.v6i2.354>.

⁶ Dingga Aldhy Mahendra dan Henny Juliani, 2022 “Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil,” *Administrative Law and Governance Journal* 5, no. 3 : 217.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).⁷ Sumber hukum yang digunakan meliputi dua bahan hukum, yaitu bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Pedoman Teknis Penerimaan Pegawai Negeri Sipil, Putusan Pengadilan Nomor 2/G/2021/PTUN. JBI, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 juncto dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta bahan-bahan sekunder termasuk jurnal, internet, dan berita media elektronik. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan teknik studi dokumen, yaitu dengan mengidentifikasi, menganalisis, dan mengklasifikasikan bahan hukum yang relevan sesuai dengan kebutuhan peneliti, sedangkan analisis bahan hukum menggunakan teknik interpretasi sesuai dengan pendekatan yang ditentukan. Beberapa interpretasi juga disesuaikan berdasarkan jenis bahan hukum; untuk norma yang jelas, digunakan interpretasi gramatikal, sedangkan untuk norma yang tidak jelas, dapat digunakan interpretasi formal atau sistematis.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Regulasi tentang Larangan Calon Pegawai Negeri Sipil untuk Terlibat dalam Kegiatan Politik Praktis

Istilah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebagai pegawai negara tentu sudah tidak asing lagi, mengingat istilah ini telah ada sejak pertama kali diberlakukannya ketetapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian. Proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) telah mengalami beberapa perubahan, salah satunya terhadap manajemen ASN. Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 mengenai Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan mengenai pembentukan panitia seleksi, jadwal pelaksanaan seleksi, serta sarana dan prasarana yang diperlukan. Panitia seleksi ini dikenal dengan nama Panitia Seleksi Nasional (Panselnas). Peraturan tersebut juga memuat penjelasan rinci mengenai persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar yang ingin mengikuti seleksi. Seluruh proses mulai dari tahap awal pengadaan seleksi hingga pengumuman hasil akhir seleksi CPNS diuraikan secara detail dalam peraturan tersebut.⁸

⁷ Irwansyah Irwansyah, 2022, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*, 5 (Mira Buana Media), 3:93.

⁸ Ben Richi Junnanda Turnip dan Puji- Astuti, 2021, "Implementasi Kebijakan Penyeleksian CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) Kota Semarang Tahun 2018/2019," *Journal of Politic and Government Studies* 10, no. 3 : 302.

Secara umum, rekrutmen CPNS dilakukan secara terpusat dan terbuka, dengan sejumlah tahapan seleksi yang harus diikuti oleh para pelamar.⁹ Hal ini dilakukan untuk menyaring peserta CPNS yang berkualitas dan memiliki komitmen untuk memberikan kinerja yang baik sesuai dengan Smart ASN dan Manajemen ASN.¹⁰ Dalam konteks ini, Smart ASN menjadi sasaran utama dari desain besar pengembangan ASN pada periode 2020-2024 dan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk menyiapkan talenta ASN yang mampu beradaptasi dengan era digital.¹¹ Beberapa peraturan di Indonesia mengenai rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1952 tentang Pengesahan “Undang-Undang Darurat tentang Pengangkatan dan Pemecatan Pegawai Negara Republik Indonesia” (Undang-Undang Darurat Nomor 25 dan 34 Tahun 1950) sebagai Undang-Undang Republik Indonesia
- b. Undang-Undang Darurat Nomor 13 Tahun 1957 (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 58) tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1952 (Lembaran Negara Tahun 1952 Nomor 78) mengenai “Pengesahan Undang-Undang Darurat tentang Hak untuk Mengangkat dan Memberhentikan Pegawai Negeri Republik Indonesia (Undang-Undang Darurat Nomor 25 dan 34 Tahun 1950) sebagai Undang-Undang Republik Indonesia”.
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1961 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1952 tentang Hak untuk Mengangkat dan Memberhentikan Pegawai Negeri Sipil
- d. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan Dasar tentang Pegawai Negeri Sipil
- e. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pegawai Negeri Sipil;
- f. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Ketentuan Dasar tentang Pegawai Negeri Sipil;
- g. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Beberapa perubahan pada peraturan mengenai perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu persyaratan pembentukan di setiap kementerian/daerah, perkembangan teknologi, dan upaya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi birokrasi.

⁹ Novia Rosa dkk., 2025 “Transparansi Seleksi CPNS Di Indonesia: Realita, Tantangan, Dan Implikasinya – Kajian Literatur: Tinjauan Rekrutmen CPNS Di Indonesia Dari Riset Terdahulu,” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 22, no. 1 (2025): 28, <https://doi.org/10.59050/jian.v22i1.289>.

¹⁰ Suriyani Bb dkk., 2024, “Penerapan Prinsip Transparansi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Pelaksanaan Rekrutmen PPPK Di Kabupaten Muna Barat,” *Journal Publicuho* 7, no. 4 : 2328, <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i4.603>.

¹¹ Siti Khaeromah dkk., 2023, “Implementation of the Grand Design of Smart ASN Development at Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru,” *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* 6, no. 2 : 104, <https://doi.org/10.24198/jmpp.v6i2.45016>.

Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya memegang jabatan sebagai pejabat negara yang bertugas melayani masyarakat, melaksanakan kebijakan publik, dan menjaga stabilitas operasional pemerintahan. Oleh karena itu, PNS diharuskan untuk tetap netral, profesional, dan bebas dari campur tangan politik. Netralitas ini merupakan prinsip dasar yang ditekankan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, yang menyatakan bahwa PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pejabat partai politik.

Berdasarkan Pasal 9 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, salah satu persyaratan untuk menjadi pegawai negeri sipil adalah bebas dari pengaruh dan campur tangan semua kelompok dan partai politik. Hal ini berarti bahwa pegawai negeri sipil bertugas melayani masyarakat dan negara, bukan kepentingan kelompok atau partai tertentu. Netralitas mencegah konflik kepentingan yang dapat merugikan kepentingan umum. Dengan bebas dari pengaruh politik, pegawai negeri sipil dapat memberikan layanan yang adil, profesional, dan tidak diskriminatif kepada semua warga negara.

Keterlibatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, karena CPNS seharusnya melayani negara dan masyarakat secara keseluruhan, bukan hanya kelompok atau partai tertentu. Selain itu, hal ini dapat merusak citra birokrasi, mengurangi kepercayaan publik, dan mengganggu profesionalisme pejabat negara. Larangan keterlibatan pegawai negeri dalam politik praktis tidak dimaksudkan untuk membatasi hak politik secara mutlak, melainkan sebagai bentuk regulasi untuk menjaga profesionalisme, stabilitas birokrasi, dan kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Jika profesionalisme telah menjadi landasan utama bagi seorang pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara, maka keseimbangan yang kuat dan pengembangan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi birokrasi dalam memberikan layanan optimal kepada masyarakat, sekaligus mampu menghadapi tekanan dan campur tangan politik. Calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil tetap memiliki hak untuk memilih dalam pemilu sebagai warga negara, namun hak ini terbatas pada pemberian suara dan tidak mencakup keterlibatan dalam kegiatan politik praktis.

Sesuai dengan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Kepegawaian Negara, sebagaimana diubah dengan Pasal 34 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Kepegawaian Negara, jika Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil terbukti menjadi anggota kelompok tertentu atau partai politik, mereka akan diberhentikan tanpa hormat. Sanksi yang ketat berlaku bagi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang akan didiskualifikasi dari proses seleksi atau penunjukannya, dan/atau jika hal tersebut terungkap setelah mereka diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil, mereka dapat dikenakan tindakan disiplin yang berat

hingga pemecatan tanpa hormat.

Jenis-jenis kegiatan partai politik yang tidak diperbolehkan atau dilarang untuk berpartisipasi adalah:

1. Menjadi anggota atau pengurus partai politik

Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang diketahui telah terdaftar dan tercatat sebagai anggota partai politik (baik di tingkat pusat/Dewan Kepemimpinan Cabang, tingkat provinsi/Dewan Kepemimpinan Daerah, tingkat kabupaten/kota/Dewan Kepemimpinan Cabang, atau tingkat lainnya), hal ini secara otomatis melanggar persyaratan administratif untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil..

2. Berpartisipasi dalam kampanye politik atau pernyataan politik

Calon Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk menjaga netralitas mulai dari awal proses pendaftaran hingga penunjukan mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil. Salah satu bentuk pelanggaran serius terhadap prinsip netralitas adalah ikut serta dalam kampanye politik atau pernyataan politik. Bentuk-bentuk kampanye politik atau pernyataan politik yang dilarang bagi Calon Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- a. Menghadiri rapat umum, kampanye politik, atau pertemuan yang diselenggarakan oleh partai politik atau calon tertentu.

Calon pegawai negeri dilarang menghadiri rapat umum, memberikan pidato politik, atau berpartisipasi dalam pertemuan yang diselenggarakan oleh partai politik atau calon tertentu. Ketentuan ini bertujuan untuk menjaga netralitas dan profesionalisme calon pegawai negeri sejak awal masa jabatannya, sehingga mereka tidak terlibat dalam kegiatan politik praktis yang dapat menimbulkan konflik kepentingan atau merusak kepercayaan publik terhadap aparaturnegera. Keikutsertaan calon pegawai negeri dalam kegiatan politik semacam itu dianggap sebagai bentuk keterlibatan langsung dalam politik praktis, yang secara tegas dilarang oleh undang-undang.

- b. Terlibat secara aktif dalam kegiatan yang menyatakan dukungan terhadap calonpresiden/wakil presiden, calon kepala daerah, atau calon legislatif.

Calon pegawai negeri sipil dilarang untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan yang menyatakan dukungan terhadap calon presiden/wakil presiden, calon kepala daerah, atau calon legislatif. Larangan ini diberlakukan untuk menjaga prinsip netralitas aparaturnegera sipil dan mencegah birokrasi digunakan sebagai alat untuk kepentingan politik tertentu. Keterlibatan calon pegawai negeri sipil dalam pernyataan politik dianggap sebagai bentuk partisan yang dapat merusak profesionalisme, mengganggu independensi, dan merusak kepercayaan publik terhadap objektivitas aparaturnegera. Oleh karena itu, tindakan semacam itu merupakan pelanggaran disiplin dan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan undang-undang dan

peraturan, khususnya yang mengatur disiplin pegawai negeri sipil dan netralitas aparatur sipil negara..

- c. Penggunaan atribut partai atau calon (bendera, kaos, pin, spanduk) dalam acara politik.

Calon pegawai negeri sipil dilarang menggunakan atribut partai politik atau atribut yang terkait dengan calon tertentu, seperti bendera, kaos, pin, atau spanduk, dalam kegiatan politik. Penggunaan atribut tersebut dianggap sebagai bentuk dukungan konkret terhadap partai atau calon tertentu, yang bertentangan dengan prinsip netralitas yang harus dijunjung tinggi oleh setiap pegawai negeri sipil. Jika seorang CPNS terbukti melanggar ketentuan ini, mereka dapat dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku..

- d. Mengunggah, membagikan, atau menyebarkan konten kampanye politik di media sosial.

Calon Pegawai Negeri Sipil dilarang mengunggah, membagikan, atau menyebarkan konten kampanye politik melalui media sosial dalam bentuk apa pun, baik berupa tulisan, gambar, maupun video. Kegiatan tersebut dianggap sebagai bentuk dukungan atau keberpihakan terhadap partai politik atau calon tertentu, sehingga bertentangan dengan kewajiban untuk menjaga netralitas sebagai pegawai negeri sipil. Larangan ini juga mencakup menyukai, mengomentari, atau mengikuti akun resmi partai atau calon yang digunakan untuk tujuan kampanye. Jika Calon Pegawai Negeri terbukti melanggar larangan ini, mereka dapat dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena tindakan tersebut berpotensi merusak kepercayaan publik terhadap kemandirian birokrasi.

- e. Menjadi anggota tim kampanye atau sukarelawan dalam pemilihan umum/pemilihan kepala daerah

Calon pegawai negeri sipil dilarang menjadi anggota tim kampanye atau sukarelawan dalam pemilihan umum atau pemilihan kepala daerah. Partisipasi dalam bentuk ini dianggap sebagai tindakan politik praktis yang secara jelas menunjukkan loyalitas terhadap partai politik atau calon tertentu. Hal ini bertentangan dengan prinsip netralitas yang harus dijunjung tinggi oleh setiap calon pegawai negeri sejak awal masa jabatannya sebagai aparatur negara. Jika terbukti melanggar aturan ini, Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan undang-undang dan peraturan, karena tindakan tersebut berpotensi merusak profesionalisme, objektivitas, dan kepercayaan publik terhadap integritas birokrasi.

- f. Menyumbangkan dana atau fasilitas untuk kepentingan partai politik
Sebagai pejabat negara yang diwajibkan untuk bersikap netral, Calon

Pegawai Negeri Sipil dilarang memberikan kontribusi dalam bentuk apa pun kepada partai politik atau calon tertentu. Larangan ini mencakup penyediaan dana, barang, jasa, atau fasilitas resmi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Mengacu pada ketentuan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil yang terbukti memberikan dukungan kepada partai politik, baik dengan memanfaatkan fasilitas yang terkait dengan jabatannya untuk kegiatan kampanye, maupun dengan mengambil keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat 15 huruf b dan c, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin yang serius.

Calon pegawai negeri sipil diwajibkan untuk mematuhi prinsip netralitas politik dan tetap berkomitmen untuk tidak bergabung dengan kelompok atau partai politik mana pun.¹² Prinsip netralitas mengharuskan calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil untuk bersikap imparial dan bebas dari pengaruh atau campur tangan partai politik dalam pelaksanaan tugas mereka. Netralitas merupakan landasan penting dalam menjaga profesionalisme aparatur negara agar pelayanan publik tidak tercampur dengan kepentingan politik praktis.

Menurut Friedrich Julius Stahl, sejalan dengan teori negara hukum tentang salah satu prinsip negara hukum adalah pemerintahan berdasarkan hukum dan jaminan hak asasi manusia. Dalam konteks ini: Larangan keterlibatan CPNS dalam politik praktis adalah bentuk pengaturan hukum (*legal limitation*) untuk menjaga agar kekuasaan negara dijalankan secara netral dan profesional. Disisi lain, ASN sebagai bagian dari administrasi negara harus tunduk pada hukum, bukan kepentingan partai.

3.2 Perlindungan Hukum bagi Peserta Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (Studi Putusan Pengadilan Nomor 2/G.2021.PTUN.JBI).

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang paling mendasar bagi Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah jaminan hak administratif, yang mencakup proses pengangkatan, promosi, mutasi, dan pemecatan yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan undang-undang dan peraturan perundang-undangan. Dalam sistem kepegawaian yang ideal, setiap keputusan terkait status kepegawaian Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus didasarkan pada prinsip meritokrasi, yaitu penilaian objektif berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kasus di mana keputusan kepegawaian dibuat secara subjektif atau dipengaruhi oleh kepentingan politik dan nepotisme. Oleh karena itu, pengawasan yang ketat oleh lembaga-lembaga terkait seperti Badan

¹² Nurreka Sekar Arum dan Meydika Wahista Putri, 2022, "Optimalisasi Terhadap Pns Yang Menjadi Anggota Partai Politik Berdasarkan Asas Netralitas Asn," *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 4 : 113, <https://doi.org/10.58192/sidu.v1i4.306>.

Kepegawaian Negara dan Komisi Kepegawaian Negara diperlukan untuk memastikan bahwa setiap kebijakan kepegawaian dilaksanakan sesuai dengan prinsip keadilan dan profesionalisme.¹³

Pemilihan calon pegawai negeri sipil merupakan mekanisme penting dalam pengelolaan aparatur sipil negara yang menjunjung tinggi prinsip meritokrasi, transparansi, akuntabilitas, dan keadilan. Namun, dalam praktiknya, seringkali timbul masalah hukum, seperti tuduhan maladministrasi, ketidakberesan prosedural, atau tindakan yang melanggar hak-hak peserta seleksi. Dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil, tahap pertama yang dilaksanakan oleh peserta ialah proses seleksi administrasi.

Dalam tahap proses seleksi administrasi merupakan langkah awal di mana panitia melakukan verifikasi terhadap kesesuaian dokumen yang diunggah oleh pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil dengan persyaratan formasi yang dituju. Pada tahap ini, pelamar wajib mengisi data serta mengunggah berbagai dokumen seperti KTP, pas foto, ijazah, transkrip nilai. Selain persyaratan tersebut, terdapat ketentuan peserta memiliki usia paling rendah 18 tahun, tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat, dan tidak menjadi anggota pengurus partai politik. Persyaratan ini merupakan persyaratan umum, sebagaimana berlaku untuk semua formasi CPNS baik di pemerintahan daerah maupun kementerian. Panitia kemudian menilai kelengkapan, keabsahan, dan kesesuaian format dokumen tersebut. Apabila terdapat berkas yang tidak lengkap atau tidak memenuhi ketentuan, pelamar dinyatakan tidak lolos pada tahap ini.¹⁴

Dalam proses seleksi administrasi, tidak dapat dipungkiri bahwasanya terdapat kelalaian dari panitia sebagaimana terdapat salah satu kasus dalam Putusan Pengadilan Nomor 2/G.2021.PTUN.JBI melibatkan penggugat yang merupakan salah satu peserta dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2019. Penggugat telah mengikuti proses seleksi administratif hingga tahap seleksi kompetensi lapangan, dan pada akhirnya dinyatakan lulus dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. Setelah mengetahui hasil kelulusan tersebut, terdapat pembatalan hasil kelulusan peserta, yang merupakan penggugat dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Batang Hari pada tahun 2019.

Pada tanggal 17 November 2020, Penggugat mengajukan surat keberatan kepada Tergugat terkait pengumuman pembatalan kelulusan Calon Pegawai Negeri Sipil. Keberatan tersebut kemudian dijawab oleh Tergugat melalui surat balasan Nomor 800/914/BKPSDMD tanggal 19 November 2020 mengenai tanggapan Penggugat. Selain itu, Penggugat juga menerima salinan surat dari Pelaksana Tugas Sekretaris Daerah selaku Ketua Panitia Seleksi Calon Pegawai

¹³ Subaida Paus Paus dkk., 2025, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Kepegawaian Indonesia," *Media of Law and Sharia* 6, no. 2 : 152, <https://doi.org/10.18196/mls.v6i2.354>.

¹⁴ Indah Maysa Amirtha dkk., 2024, "Analisis Perbandingan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) : Di Malaysia Dan Di Indonesia," *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)* 6 (September): 59.

Negeri Sipil Kabupaten Batang Hari, tertanggal 18 November 2020, yang ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara cq Wakil untuk Transfer Pegawai Negeri Sipil mengenai keberatan Penggugat. Namun, surat tersebut tidak memberikan penyelesaian yang jelas karena Tergugat tetap pada keputusan awalnya untuk membatalkan penerimaan Penggugat.

Masalah ini bermula dari tuduhan bahwa penggugat terlibat dalam praktik politik dan merupakan administrator politik, sebagaimana dibuktikan dengan nama penggugat tercantum dalam Surat Keputusan Tim Pemilihan. Namun, Surat Keputusan Tim Kemenangan secara jelas tidak menyebutkan gelar akademik penggugat, maupun nomor identitas penggugat, yang seharusnya dapat membuktikan bahwa orang yang disebutkan dalam Surat Pernyataan Tim Kemenangan adalah penggugat. Selain itu, penggugat tidak pernah menyatakan minat atau meminta untuk menjadi bagian dari Tim Kemenangan yang bersangkutan. Situasi ini telah merugikan peserta yang sebenarnya memenuhi syarat dan dinyatakan eligible sesuai dengan prosedur.

Perlindungan hukum bagi calon pegawai negeri sipil dalam situasi semacam ini dapat dianalisis dari dua aspek:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan ini diwujudkan melalui adanya undang-undang dan peraturan yang secara jelas dan transparan mengatur mekanisme seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil, misalnya dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Pedoman Teknis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Keberadaan peraturan-peraturan ini bertujuan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang atau kelalaian oleh panitia, misalnya melalui prosedur verifikasi berlapis, mekanisme banding, dan kewajiban panitia untuk mengumumkan pengumuman resmi secara terbuka.

Dalam hal ini, Panitia Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil seharusnya menelusuri nama-nama yang tercantum dalam Keputusan Pemenang. Hal ini karena di Indonesia banyak orang memiliki nama yang serupa. Cara untuk membedakan mereka adalah dengan menelusuri identitas mereka menggunakan Nomor Identitas Nasional, diikuti dengan Nomor Kartu Keluarga.

2. Perlindungan Hukum Represif

Jika wisuda dibatalkan akibat kesalahan yang dilakukan oleh panitia, peserta Calon Pegawai Negeri Sipil berhak mengambil tindakan hukum. Hal ini dapat dilakukan dengan mengajukan keberatan kepada panitia seleksi, dilanjutkan dengan banding administratif ke instansi terkait, dan akhirnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Administrasi Negara sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 juncto Undang-Undang Nomor 51

Tahun 2009 tentang Pengadilan Administrasi Negara.

Dalam beberapa putusan Pengadilan Administrasi, pengadilan memutuskan bahwa kesalahan administratif yang disebabkan oleh kelalaian panitia tidak dapat secara otomatis ditimpakan kepada peserta, karena hal ini melanggar prinsip kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak-hak warga negara. Prinsip kepastian hukum dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan jaminan konstitusional yang harus dijunjung tinggi oleh pemerintah. Prinsip kepastian hukum sangat penting dalam hal ini, karena setiap tindakan atau keputusan pejabat administrasi negara harus jelas, konsisten, dan dapat diprediksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan. Dalam hal ini, peserta dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil juga tidak dirugikan dan dijamin perlindungan hukum, terutama dalam memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami kerugian akibat kelalaian komite meliputi mekanisme pencegahan melalui peraturan yang jelas, serta mekanisme penindakan berupa hak untuk mengajukan gugatan terhadap keputusan pembatalan di Pengadilan Administrasi Negara. Prinsip dasarnya adalah bahwa peserta seleksi tidak boleh menanggung kerugian akibat kesalahan administratif oleh panitia, karena negara berkewajiban menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi setiap warga negara. Akuntabilitas ini berkaitan dengan sejauh mana seorang pejabat publik dapat dituntut secara hukum atas tindakan atau keputusannya, terutama jika keputusan tersebut terbukti menyebabkan kerugian bagi masyarakat.¹⁵

4. SIMPULAN

Larangan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk terlibat dalam kegiatan politik praktis merupakan perwujudan dari prinsip negara hukum (*rechtsstaat*), di mana setiap tindakan penyelenggara negara harus didasarkan pada hukum dan bertujuan untuk melindungi kepentingan umum. Dalam teori negara hukum yang dikemukakan oleh Friedrich Julius Stahl, salah satu unsur pokoknya adalah pemerintahan berdasarkan hukum serta jaminan terhadap hak dan kebebasan warga negara. Pembatasan hak politik CPNS melalui regulasi bukanlah bentuk pelanggaran terhadap hak asasi, melainkan langkah hukum untuk menjaga agar aparatur negara tetap netral, profesional, dan bebas dari intervensi politik. Dengan demikian, penerapan larangan politik praktis bagi CPNS mencerminkan bahwa Indonesia berupaya menegakkan prinsip supremasi hukum, kesetaraan di hadapan hukum, dan pemerintahan yang bersih serta berkeadilan, sebagaimana esensi utama dari teori negara hukum.

Putusan Pengadilan Nomor 2/G/2021/PTUN.JBI menegaskan bahwa setiap peserta berhak atas proses seleksi yang transparan, adil, dan sesuai dengan

¹⁵ Syifa Roudhotul Aulia dkk., 2025, "Pertanggungjawaban Pejabat Publik dalam Keputusan Administratif yang Merugikan Masyarakat: Antara Unsur Maladministrasi dan Perdata," *CONSTITUO: Journal of State and Political Law Research* 4, no. 1 : 55, <https://doi.org/10.47498/constituo.v4i1.4945>.

ketentuan peraturan perundang-undangan. Putusan ini menunjukkan bahwa pengadilan memainkan peran penting sebagai mekanisme pengendalian terhadap tindakan administratif pemerintah, terutama ketika terdapat dugaan pelanggaran prosedural atau keputusan yang merugikan peserta seleksi. Dengan perlindungan hukum ini, kepastian hukum, keadilan, dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen CPNS dapat dijamin, sekaligus memperkuat kepercayaan publik terhadap sistem seleksi pegawai negeri sipil.

5. REFERENSI

Jurnal:

- Afisa Afisa dkk., 2024 "Merit System Innovation through the SIPINTER Application (Information System for Self-Assessment of Merit System Implementation) in Indonesia," *JURNAL ILMU SOSIAL* 22, no. 2 : 51.
- Anom Bagus Sanjaya dkk., 2022, "Sanksi Pidana bagi Pelaku Tindak Kecurangan dalam Perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil di Indonesia," *Jurnal Analogi Hukum* 4, no. 1 (2022): 2, <https://doi.org/10.22225/ah.4.1.1-5>.
- Nazifah Nazifah, 2023, "Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Perspektif Hak Asasi Manusia," *Legalitas: Jurnal Hukum* 15, no. 2: 332–38, <https://doi.org/10.33087/legalitas.v15i2.502>.
- Subaida Paus Paus dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Kepegawaian Indonesia," *Media of Law and Sharia* 6, no. 2 (2025): 150–69, <https://doi.org/10.18196/mls.v6i2.354>.
- Dingga Aldhy Mahendra dan Henny Juliani, 2022 "Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil," *Administrative Law and Governance Journal* 5, no. 3 : 217.
- Irwansyah Irwansyah, 2022, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*, 5 (Mira Buana Media), 3:93.
- Ben Richi Junnanda Turnip dan Puji- Astuti, 2021, "Implementasi Kebijakan Penyeleksian CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) Kota Semarang Tahun 2018/2019," *Journal of Politic and Government Studies* 10, no. 3 : 302.
- Novia Rosa dkk., 2025 "Transparansi Seleksi CPNS Di Indonesia: Realita, Tantangan, Dan Implikasinya – Kajian Literatur: Tinjauan Rekrutmen CPNS Di Indonesia Dari Riset Terdahulu," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 22, no. 1 (2025): 28, <https://doi.org/10.59050/jian.v22i1.289>.
- Suriyani Bb dkk., 2024, "Penerapan Prinsip Transparansi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Pelaksanaan Rekrutmen PPPK Di Kabupaten Muna Barat," *Journal Publicuho* 7, no. 4 : 2328, <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i4.603>.
- Siti Khaeromah dkk., 2023, "Implementation of the Grand Design of Smart ASN Development at Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru," *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* 6, no. 2 : 104, <https://doi.org/10.24198/jmpp.v6i2.45016>.

- Nurreka Sekar Arum dan Meydika Wahista Putri, 2022, "Optimalisasi Terhadap Pns Yang Menjadi Anggota Partai Politik Berdasarkan Asas Netralitas Asn," *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 4 : 113, <https://doi.org/10.58192/sidu.v1i4.306>.
- Subaida Paus Paus dkk., 2025, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Kepegawaian Indonesia," *Media of Law and Sharia* 6, no. 2 : 152, <https://doi.org/10.18196/mls.v6i2.354>.
- Indah Maysa Amirtha dkk., 2024, "Analisis Perbandingan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) : Di Malaysia Dan Di Indonesia," *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)* 6 (September): 59.
- Syifa Roudhotul Aulia dkk., 2025, "Pertanggungjawaban Pejabat Publik dalam Keputusan Administratif yang Merugikan Masyarakat: Antara Unsur Maladministrasi dan Perdata," *CONSTITUO : Journal of State and Political Law Research* 4, no. 1 : 55, <https://doi.org/10.47498/constituo.v4i1.4945>.

Buku:

- Irwansyah, Irwansyah. 2022, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*. Vol. 3. 5. Mira Buana Media.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2014 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara,
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil,
- Putusan Pengadilan Nomor 2/G/2021/PTUN.JBI,
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS,
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sumber Internet:

- Radit. "3 Juta Pelamar CPNS 2024 Berkompetisi Di Tahap SKD." *Badan Kepegawaian Negara (BKN RI)*, 16 Oktober 2024. <https://www.bkn.go.id/3-juta-pelamar-cpns-2024-berkompetisi-di-tahap-skd/>.