



Putusan Berkekuatan Hukum Tetap Dn Implikasinya Bagi Transparansi Administrasi Pemerintahan: Studi Kasus MA 329 K/TUN/2019

Dimas Ari Saputra ¹⁾, Nida Zaqiyya Meilinda Widiyanto ²⁾, Ratu Sandria Sasaki
Khaillasaffa ³⁾

Universitas Tidar

dimasariputra723@gmail.com ¹⁾

nidazaqiyyq@gmail.com ²⁾

ratusandria31@gmail.com ³⁾

Abstrak

Putusan Mahkamah Agung Nomor 329K/TUN/2019 menjadi salah satu preseden penting dalam hukum administrasi negara terkait batas kewenangan peradilan dalam menilai keputusan administratif yang bersifat evaluatif. Sengketa ini bermula dari keberatan seorang pegawai BAPETEN terhadap hasil uji kompetensi kenaikan jabatan yang menilai unsur moralitas, integritas, profesionalitas, serta rekam jejak. Mahkamah Agung menegaskan bahwa hasil uji kompetensi yang mengandung penilaian evaluatif tidak dapat dinilai ulang melalui kasasi karena fungsi kasasi hanya terbatas pada penilaian penerapan hukumnya. Selain itu, putusan ini memberi implikasi terhadap pelaksanaan prinsip keterbukaan informasi publik, di mana informasi mengenai proses dan mekanisme uji kompetensi wajib dibuka kepada publik, tetapi informasi evaluatif individu dapat dikecualikan sesuai UU No. 14 Tahun 2008. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara objektivitas penilaian ASN, batas kewenangan peradilan, serta perlindungan informasi pribadi menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola administrasi pemerintahan yang akuntabel dan berbasis merit.

Kata kunci: Hukum Administrasi Negara, Keputusan Evaluatif, Meritokrasi, Uji Kompetensi ASN, UU KIP

Abstract

Supreme Court Decision No. 329 K/TUN/2019 sets a significant precedent in state administrative law regarding the limits of judicial authority in assessing evaluative administrative decisions. This dispute stemmed from a BAPETEN employee's oversight of the results of a competency test for promotion, which assessed morality, integrity, professionalism, and track record. The Supreme Court asserted that competency test results containing evaluative judgments cannot be reassessed through cassation because the cassation function is limited to assessing legal standards. Furthermore, this conclusion impacts the implementation of the principle of public information transparency, which mandates public disclosure of information regarding the competency test process and mechanisms, but individual evaluative information can influence decisions, as stipulated in Law No. 14 of 2008. Using a normative juridical approach, this study demonstrates that a balance between the objectivity of ASN assessments, the limits of authority, and the protection of personal information is key to realizing accountable and merit-based government administration.

Key words: State Administrative Law, Evaluative Decisions, Meritocracy, ASN Competency Test, KIP Law



PENDAHULUAN

Kasus Mahkamah Agung Nomor 329 K/TUN/2019 berawal dari keberatan seseorang pegawai BAPETEN terhadap hasil uji kompetensi yang menjadi syarat kenaikan jabatannya. Pegawai tersebut menilai proses uji kompetensi tidak objektif karena di dalamnya tidak hanya dinilai kemampuan teknis, tetapi juga unsur-unsur moralitas, integritas, profesionalitas, dan rekam jejak, yang sifatnya sangat subjektif dan tidak memiliki ukuran baku yang jelas. Penilaian yang melibatkan aspek pribadi seperti ini memunculkan kekhawatiran akan potensi ketidakadilan dalam proses promosi ASN, terutama bila kriteria tersebut tidak dirumuskan secara transparan dan terukur.

Dalam konteks birokrasi Indonesia, uji kompetensi memiliki kedudukan penting sebagai bagian dari penerapan sistem merit, yakni sistem yang menekankan bahwa karier ASN harus ditentukan oleh kompetensi dan kinerja, bukan kedekatan personal atau faktor non-objektif lainnya. Ketika penilaian kompetensi mengandung unsur subjektif, maka legitimasi sistem merit dapat dipertanyakan. Karena itu, setiap proses uji kompetensi dituntut untuk memenuhi prinsip kepastian hukum, objektivitas, dan transparansi, agar tidak menimbulkan sengketa seperti dalam kasus ini.

Mahkamah Agung, dalam putusannya, menegaskan bahwa hasil uji kompetensi tersebut mengandung aspek evaluatif non-hukum yang tidak dapat dinilai ulang melalui kasasi karena kasasi hanya berwenang menilai penerapan hukumnya, bukan mempertimbangkan ulang penilaian subjektif. MA juga menilai bahwa Tim Uji Kompetensi tidak melakukan pelanggaran prosedural yang dapat dijadikan dasar pembatalan keputusan. Dengan demikian, MA menolak permohonan kasasi dan menegaskan bahwa keputusan administratif yang bersifat evaluatif tetap harus dihormati selama tidak bertentangan dengan hukum formal.

Kasus ini menunjukkan bahwa sengketa uji kompetensi membawa implikasi yang lebih luas terhadap tata kelola administrasi pemerintahan, khususnya terkait transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan terhadap informasi evaluatif yang bersifat pribadi. Di satu sisi, publik dan ASN berhak mengetahui prosedur dan standar penilaian uji kompetensi; namun di sisi lain, informasi yang bersifat pribadi dan evaluatif dilindungi oleh ketentuan UU KIP. Oleh karena itu, dilema antara transparansi dan privasi menjadi bagian penting dalam memahami dinamika keputusan administrasi dalam promosi ASN.

METODE

Penelitian ini Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini digunakan karena fokus pada analisis isi putusan Mahkamah Agung Nomor 329 K/TUN/2019 dan regulasi yang mendasarinya. Bersifat deskriptif-analitis untuk memahami secara mendalam isi putusan serta implikasi hukumnya terhadap tata kelola administrasi pemerintahan. Metode Penelitian Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit. Data diperoleh melalui studi dokumen dan kepustakaan. Sumber data utama adalah dokumen putusan MA tersebut, undang-undang, peraturan terkait, serta literatur hukum administrasi negara. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengkaji secara cermat dan sistematis dokumen.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Putusan MA No. 329 K/TUN/2019, Majelis Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa hasil uji kompetensi yang dilayangkan sebagai sengketa tidak sekadar merupakan keputusan administratif yang bersifat legal-formal, melainkan mengandung unsur evaluatif nonhukum. MA mengidentifikasi bahwa penilaian moralitas, integritas, rekam jejak, dan profesionalitas dalam uji kompetensi adalah aspek subjektif yang tidak mudah diukur secara obyektif. Hal ini membuat MA membatasi ruang pengujiannya: MA menegaskan dalam menjalankan fungsi kasasi, yang diperbolehkan hanya menguji kesalahan penerapan norma hukum, bukan menilai ulang aspek nilai, moral, atau fakta subjektif (Firdaus, 2025).

Pendekatan MA tersebut mencerminkan konsep hukum administrasi di mana pengadilan memiliki batas kewenangan dalam menilai "penilaian kebijakan internal" lembaga. Ini sejalan dengan analisis hukum administrasi bahwa peradilan tata usaha negara (PTUN) dan MA tidak selalu dapat "membongkar" setiap penilaian lembaga administratif jika penilaian itu adalah bagian dari kebijakan internal yang sah dan prosedurnya telah dipenuhi. Kajian Umar Dani dalam eksperimen struktur sistem pengadilan administratif di Indonesia menunjukkan betapa uniknya sistem peradilan Indonesia: meskipun organisasi peradilan cenderung "unity of jurisdiction", dalam praktik prosedur dan wewenang lebih mendekati "duality of jurisdiction" (PTUN dan pengadilan umum). Pemahaman ini relevan karena menunjukkan bahwa pengadilan administratif di Indonesia memang dirancang untuk mengawasi tindakan administratif negara, tetapi dengan batasan yang jelas terhadap keputusan internal yang bersifat kebijakan atau evaluatif (Dani, 2021; Mariana, 2018).

Lebih jauh, pertimbangan MA bahwa Tim Uji Kompetensi sudah tidak dalam jabatannya ketika mengeluarkan keputusan juga sangat penting. Ini menyoroti aspek legal-formal kewenangan: jika pihak yang membuat keputusan administratif (dalam hal ini Tim Uji Kompetensi) tidak lagi memiliki jabatan formal, maka legitimasinya sebagai "otoritas pembuat keputusan" dalam konteks perselisihan administrasi dipertanyakan. Di sisi lain, MA tetap menghargai bahwa meskipun Tim sudah habis masa jabatan, putusan mereka dapat memiliki dampak profesional dan administratif, sehingga keputusan itu tidak otomatis batal hanya karena aspek personal lembaga (Dani, 2021; Marina, 2018).

Perspektif ini juga mendapat dukungan dari lintas studi tentang meritokrasi dan pengawasan birokrasi. Misalnya, Christina Tityanda Putri dalam jurnal *Identitas* menekankan bahwa sistem merit adalah pilar utama reformasi birokrasi dan bahwa KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) seharusnya memperkuat pengawasannya untuk memastikan bahwa penilaian kompetensi, termasuk aspek non-teknis, dilakukan dengan transparan, objektif, dan adil. Selain itu, menurut Artika Sari Hassan Yudha Putri & Arif Hidayat, dalam tulisannya mereka menyarankan model "managed devolution" (devolusi terkelola) sebagai pendekatan pengawasan merit sistem: artinya, ada keseimbangan antara otonomi instansi dan pengawasan pusat untuk menjaga agar penilaian kompetensi (termasuk unsur integritas) dijalankan secara netral dan akuntabel (Firdaus, 2025).

Sehingga keputusan MA menegaskan bahwa tidak semua "keputusan" administratif dapat diserang tanpa batas lewat pengadilan; terutama jika keputusan tersebut mengandung penilaian subjektif dan dibuat melalui proses kebijakan internal yang sah. MA membatasi dirinya untuk hanya menilai aspek hukum formal, dan menyerahkan penilaian nilai (moral, integritas) kepada lembaga pembuat keputusan (Firdaus, 2025).



Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP) mensyaratkan bahwa badan publik harus menyediakan informasi publik kepada masyarakat, termasuk informasi tentang dasar pertimbangan pengambilan keputusan. Namun, UU KIP juga mengatur pengecualian atas informasi tertentu, seperti informasi pribadi atau informasi evaluatif internal (misalnya integritas, moralitas) yang bersifat pribadi dan sensitif (Mariana, 2018).

Dalam konteks ini, MA dalam putusannya secara implisit mengakui bahwa aspek penilaian moralitas dan integritas dalam uji kompetensi bisa termasuk dalam jenis informasi yang dikecualikan. Dengan memandang hasil uji kompetensi sebagai evaluatif dan bersifat personal, MA memberi legitimasi bahwa lembaga tidak wajib membuka semua detail penilaian tersebut kepada publik, karena membuka semuanya bisa melanggar privasi individu dan merusak independensi mekanisme Penilaian (Mariana, 2018).

Dukungan literatur terhadap pendekatan semacam ini dapat ditemukan dalam kajian administrasi publik. Annisa Shelma Kaylaputri & Kismartini dalam penelitian mereka di *Journal of Public Policy and Management Review* mengevaluasi implementasi prinsip transparansi di Komisi Informasi Provinsi Jawa Tengah. Mereka menemukan bahwa meskipun ada komitmen terhadap prinsip informatif dan keterbukaan, terdapat hambatan nyata seperti keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, serta kurangnya komitmen pegawai untuk menyediakan informasi secara lengkap dan akurat. Kasus MA ini menunjukkan dilema serupa: prinsip keterbukaan (*good governance*) memang penting, tetapi dalam praktiknya harus seimbang dengan perlindungan terhadap informasi evaluatif yang bersifat privat (Kaylaputri & Kismartini, 2021; Mariana, 2018).

Selanjutnya, dari perspektif meritokrasi, literatur menekankan betapa pentingnya transparansi prosedural. Christina Tityanda Putri menyatakan bahwa untuk menjamin keadilan dalam sistem merit, perlu ada sosialisasi masif kriteria penilaian dan mekanisme uji kompetensi kepada publik dan pegawai ASN sehingga proses tidak terasa arbitrer. Sebaliknya, jika aspek-aspek non-teknis (moralitas, integritas) dijaga kerahasiaannya, lembaga harus menyampaikan sekurang-kurangnya kerangka umum penilaian, bobot kriteria, dan mekanisme keberatan agar masyarakat dapat memahami bahwa proses promosi tidak semata-mata “ramalan moral” tanpa dasar.

Model pengawasan yang ditawarkan oleh Artika Sari Hassan Yudha Putri & Arif Hidayat sangat relevan di sini: melalui “*managed devolution*,” lembaga pengawas merit bisa dijalankan tanpa menghancurkan otonomi instansi. Mereka mengusulkan pembentukan dewan pengawas merit independen yang dapat secara transparan memverifikasi apakah proses uji kompetensi (termasuk aspek integritas) dilakukan dengan akuntabilitas, tanpa menuntut publikasi nilai moral pribadi pegawai. Dengan mekanisme semacam ini, prinsip keterbukaan publik (UU KIP) dan perlindungan privasi pegawai dapat diseimbangkan (Putri & Hidayat, 2023; Firdaus, 2025).

Secara konseptual, putusan MA mungkin menciptakan preseden bahwa transparansi administrasi tidak berarti membuka semua aspek penilaian internal secara penuh. Namun, dari sudut *good governance*, proses harus tetap dijelaskan kepada publik dalam aspek prosedural: instansi harus mampu menjelaskan bagaimana kompetensi dinilai, siapa yang memberi nilai, dan bagaimana pegawai yang tidak setuju bisa mengejar keberatan. Literatur administrasi publik (seperti penelitian Kaylaputri & Kismartini) mengingatkan bahwa keterbukaan prosedural



menjadi landasan legitimasi kebijakan publik dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Putusan MA No. 329 K/TUN/2019 menegaskan bahwa hasil uji kompetensi ASN yang memasukkan penilaian moralitas dan integritas bersifat “keputusan evaluatif”, sehingga tidak menjadi objek kasasi untuk menilai ulang aspek subjektif tersebut. Dengan demikian, MA memperkuat prinsip bahwa kasasi hanya memeriksa penerapan norma hukum, tidak menilai kembali penilaian internal lembaga. Dari sudut keterbukaan informasi, putusan ini juga memperjelas batas: meskipun UU KIP menuntut keterbukaan publik, informasi evaluatif pribadi seperti penilaian moral dan integritas ASN dapat dikecualikan agar menjaga privasi dan independensi penilaian.

Saran

Instansi pemerintah perlu memperkuat mekanisme uji kompetensi dengan menyusun indikator moralitas, integritas, dan rekam jejak yang lebih jelas agar penilaian tidak bergantung pada subjektivitas asesor. Selain itu, keterbukaan prosedural harus ditingkatkan dengan menyediakan informasi mengenai alur penilaian, dasar pembobotan, serta proses keberatan, sehingga pegawai memahami bagaimana keputusan diambil tanpa harus membuka informasi evaluatif yang sifatnya pribadi. Lembaga pengawas seperti KASN juga perlu dilibatkan secara lebih aktif untuk memastikan bahwa proses uji kompetensi berjalan sesuai prinsip meritokrasi dan akuntabel. Penguatan mekanisme pengawasan ini penting agar proses promosi pegawai dapat berlangsung adil, transparan, dan tetap menghormati batas-batas perlindungan privasi sebagaimana diatur dalam UU KIP.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dosen Pengampu Mata Kuliah Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara atas arahan dan bimbingannya dalam penyusunan jurnal ini.

Penulis juga berterima kasih kepada seluruh anggota kelompok atas kerja sama dan kontribusinya sehingga jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik, serta kepada seluruh pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Putri, C. T. (2022). Melanjutkan Trend Reformasi Birokrasi Melalui Merit Sistem: Sebuah Tantangan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). *Jurnal Identitas Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung*, 1-10.
- Ramadhani, D., & Parsa, I. W. (2025). HUKUM ADMINISTRASI NEGARA SEBAGAI BENTENG PENCEGAHAN KORUPSI. *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum*, 15(8), 472-483.
- Buana, M. S. (2025). Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2390-2396.
- Saputra, T. D. (2023). Efektifitas Penerapan Sistem Merit dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kementerian Hukum dan Ham Republik Indonesia). *Jurnal Syntax*



Literate, 8(1).

- Maysura, N. A. (2025). Peran Sistem Merit dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tantangan dan Solusi dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara: Peran Sistem Merit dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tantangan dan Solusi dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, 6(1), 85-105.
- Firdaus, M. R. (2025). Inovasi Dalam Rekrutmen Asn Di Indonesia: Analisis Lesson-Learned Dari Sistem Meritokrasi Di Singapura Dan Korea Selatan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 153-163.
- Widiyanto, A., & Muslim, M. (2025). DINAMIKA REFORMASI BIROKRASI DI INSTITUSI TNI: TANTANGAN DAN STRATEGI IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DALAM TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal of Syntax Literate*, 10(3).