



Analisis Yuridis Batasan Kewenangan Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian dalam Perspektif Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik

***Maria Margaretha Alacok Kahlasi, Randy Vallentino Neonbeni**

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Cendana Wangi

*Email: megi.kahlasi@gmail.com

Abstract

Penelitian ini menganalisis implikasi yuridis dari praktik penunjukan Pelaksana Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (Plh) yang berlarut-larut dalam administrasi pemerintahan di Indonesia. Secara normatif, Plt dan Plh adalah solusi temporer berdasarkan Mandat (Pasal 14 UU No. 30/2014) untuk menjamin kontinuitas pelayanan publik. Namun, praktik penunjukan yang melampaui batas waktu ideal (maksimum 6 bulan berdasarkan SE BKN No. 1/SE/I/2021) menimbulkan masalah legalitas. Analisis yuridis menunjukkan bahwa perpanjangan Plt/Plh secara berkepanjangan mencederai Asas Kepastian Hukum dan Asas Profesionalitas dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Implikasinya, Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang diterbitkan di luar lingkup mandat, terutama dalam aspek kepegawaian, digolongkan sebagai Ultra Vires dan berpotensi Batal Demi Hukum di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Oleh karena itu, diperlukan penegasan sanksi administratif dan penguatan mekanisme pengawasan sistem merit oleh lembaga yang berwenang (KemenPAN-RB/BKN atau Lembaga Pengawas Independen pengganti KASN) untuk memastikan pengisian jabatan definitif berjalan tepat waktu, sekaligus menjamin legitimasi KTUN yang diterbitkan.

Keywords: Hukum Administrasi Negara, Kewenangan Mandat, Asas Kepastian Hukum, Ultra Vires, Asas Profesionalitas.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implikasi yuridis dari praktik penunjukan Pelaksana Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (Plh) yang berlarut-larut dalam administrasi pemerintahan di Indonesia. Secara normatif, Plt dan Plh adalah solusi temporer berdasarkan Mandat (Pasal 14 UU No. 30/2014) untuk menjamin kontinuitas pelayanan publik. Namun, praktik penunjukan yang melampaui batas waktu ideal (maksimum 6 bulan berdasarkan SE BKN No. 1/SE/I/2021) menimbulkan masalah legalitas. Analisis yuridis menunjukkan bahwa perpanjangan Plt/Plh secara berkepanjangan mencederai Asas Kepastian Hukum dan Asas Profesionalitas dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Implikasinya, Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang diterbitkan di luar lingkup mandat, terutama dalam aspek kepegawaian, digolongkan sebagai Ultra Vires dan berpotensi Batal Demi Hukum di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Oleh karena itu, diperlukan penegasan sanksi administratif dan penguatan mekanisme pengawasan sistem merit oleh lembaga yang berwenang (KemenPAN-RB/BKN atau Lembaga Pengawas Independen pengganti KASN) untuk memastikan pengisian jabatan definitif berjalan tepat waktu, sekaligus menjamin legitimasi KTUN yang diterbitkan.

Kata Kunci: Hukum Administrasi Negara, Kewenangan Mandat, Asas Kepastian Hukum, Ultra Vires, Asas Profesionalitas.

PENDAHULUAN

Kekosongan jabatan pimpinan atau struktural merupakan keniscayaan dalam birokrasi, baik karena berhalangan sementara (cuti, sakit) maupun berhalangan tetap (pensiun, diberhentikan sementara). Untuk menjaga kelancaran roda pemerintahan, mekanisme penunjukan pejabat non-definitif, yaitu Pelaksana Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (Plh), digunakan sebagai instrumen administrasi yang bersifat temporer. Landasan hukum utama mekanisme ini adalah Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Permasalahan mendasar muncul ketika instansi pemerintahan dipimpin oleh Plt atau Plh secara berkepanjangan, terkadang mencapai lebih dari enam bulan, yang bertentangan dengan prinsip temporer dan semangat pembatasan waktu penunjukan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian legitimasi pimpinan, yang berdampak pada stagnasi kebijakan dan menimbulkan potensi cacat hukum pada Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang diterbitkan. Secara normatif, UU Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan tidak memuat batasan waktu penunjukan Plt/Plh secara eksplisit, melainkan hanya diatur pada tingkat Surat Edaran Kepala BKN, hal ini menciptakan disharmonisasi dan kelemahan penegakan sanksi. Plt yang berlarut-larut juga menunjukkan kegagalan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam menjalankan tugas pengisian jabatan definitif sesuai waktu yang ditentukan serta mencederai Asas Profesionalitas. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara yuridis kedudukan hukum Plt dan Plh, batasan kewenangan yang melekat, serta implikasi hukum yang timbul dari praktik penunjukan yang melampaui batas waktu, dikaitkan dengan prinsip-prinsip Hukum Administrasi Negara dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), khususnya Asas Kepastian Hukum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Yuridis Normatif (*Normative Legal Research*). Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*). Bahan hukum utama (primer) yang dianalisis meliputi Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dan peraturan teknis seperti Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara (SE BKN) Nomor 1/SE/I/2021 Tentang Kewenangan Pelaksanan Harian dan Pelaksana Tugas Dalam Aspek Kepegawaian. Bahan hukum sekunder berasal dari literatur doktrin Hukum Administrasi Negara (HAN) klasik dan jurnal ilmiah kontemporer. Analisis dilakukan secara kualitatif-deskriptif untuk menginterpretasi norma hukum secara logis dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Mandat dan Batasan Normatif Plt dan Plh

Dalam doktrin Hukum Administrasi Negara (HAN), kewenangan pemerintahan dapat diperoleh melalui tiga mekanisme: Atribusi, Delegasi, atau Mandat. Pejabat non-definitif, yaitu Pelaksana Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (Plh), memperoleh wewenang melalui mekanisme Mandat¹. Landasan yuridis utama penunjukan ini ditegaskan dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Pasal tersebut secara eksplisit mendefinisikan kriteria perolehan Mandat dan perbedaan antara Plh dan Plt. Mandat diperoleh jika ditugaskan oleh pejabat di atasnya dan merupakan pelaksanaan tugas rutin, sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Ayat (1).

¹ Saputra, Rahmat. "Konsep Penerapan Diskresi Inovatif Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat." *Proceeding APHTN-HAN 2.1* (2024): 431-476.

Selanjutnya, Pasal 14 Ayat (2) merinci Pejabat yang melaksanakan tugas rutin tersebut berdasarkan sifat kekosongan jabatan: Pejabat yang melaksanakan tugas rutin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas: a. pelaksana harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara; dan b. pelaksana tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap. Ketentuan ini menegaskan bahwa baik Plh maupun Plt memiliki batasan kewenangan yang sama, yaitu hanya terbatas pada tugas rutin. Konsekuensi dari mekanisme Mandat ini adalah tanggung jawab dan tanggung gugat atas Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang dibuat tetap berada pada pejabat pemberi Mandat, bukan penerima Mandat, yang secara fundamental membedakannya dari Delegasi².

Batasan Kewenangan dan Waktu

Kedudukan Plh dan Plt sebagai penerima Mandat menetapkan bahwa fungsi mereka harus bersifat temporer dan terbatas. Plt ditunjuk untuk mengisi kekosongan jabatan karena berhalangan tetap, dengan batas waktu penunjukan ideal yang seharusnya tidak melampaui paling lama 3 (tiga) bulan agar proses pengisian definitif dapat segera dilakukan. Hal senada dipertegas dalam SE BKN Nomor 1/SE/I/2021 tepatnya pada bagian isi surat yakni nomor 3 angka 11 yang menyebutkan bahwa "Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas melaksanakan tugasnya untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan."³ Isi SE BKN ini secara eksplisit membatasi masa jabatan Plt maksimum selama 6 (enam) bulan dan berfungsi sebagai penekanan bahwa Plt adalah solusi temporer, bukan jabatan definitif. Perlu ditekankan, pembatasan waktu maksimum ini hanya terdapat pada Surat Edaran BKN, bukan di dalam UU No. 30/2014, yang merupakan *legal gap* dan pelemahan daya ikat yuridis terhadap sanksi.

Kewenangan Plt, bahkan Plt Kepala Daerah, dinilai masih kurang spesifik diatur, sehingga harus secara ketat merujuk pada batasan Mandat⁴. Prinsip temporer ini menunjukkan bahwa permasalahan pokok dari Plt adalah masalah "pemerintahan transisi" yang harus diatur ketat untuk menghindari dampak negatif pada stabilitas⁵. Pembatasan krusial diatur dalam Pasal 14 Ayat (7) Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, yang dipertegas oleh Surat Edaran Kepala BKN Nomor 1/SE/I/2021⁶. Berdasarkan norma ini, Plt dan Plh secara mutlak tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis, terutama pada aspek organisasi, alokasi anggaran strategis, dan kepegawaian (termasuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai). Pelanggaran terhadap batasan kewenangan ini menjadi dasar utama pembatalan KTUN di pengadilan, karena tindakan tersebut dianggap melampaui batas wewenang (*Ultra Vires*).

Implikasi Yuridis Pelanggaran Batas Waktu dan Kewenangan

² Hadjon, Philipus M. *Introduction to the Indonesian administrative law*. Gadjah Mada University Press, 2011.

³ BKN (Badan Kepegawaian Negara). *Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2021 Tahun 2021 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas Dalam Aspek Kepegawaian*. 2021

⁴ Nasution, Sutan Rais Aminullah, and Amsali Syahputa Sembiring. "Kewenangan Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Daerah dalam Pemerintahan Daerah Menurut Perspektif Hukum Administrasi Negara." *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1.1 (2022): 140-153.

⁵ Deliarnoor, Nandang Alamsah. "Problematika Pelaksana Tugas (Plt) dalam Masa Transisi Pemerintahan (Pra dan Pasca Pilkada Serentak)." *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 1.2 (2015): 322-335.

⁶ BKN 2021. *Op.cit*

Pelanggaran terhadap batasan waktu dan kewenangan strategis oleh Plt/Plh menimbulkan konsekuensi hukum yang serius terhadap sah atau tidaknya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang diterbitkan. Implikasi ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu cacat formal (wewenang) dan cacat substansial (AUPB).

Prinsip dasar dalam Hukum Administrasi Negara (HAN) adalah bahwa tidak ada kewenangan tanpa dasar hukum (*geen bevoegdheid zonder grondslag*). Jika seorang Plt atau Plh mengeluarkan KTUN yang bertentangan dengan larangan yang diatur dalam Pasal 14 Ayat (7) Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (terutama terkait kepegawaian, organisasi, dan anggaran strategis), tindakan tersebut dikategorikan sebagai tindakan yang melampaui batas wewenang (*lega*).

Secara doktriner, KTUN yang dikeluarkan tanpa dasar kewenangan yang sah mengakibatkan keputusan tersebut Batal atau Tidak Sah (*nietig van rechtswege*)⁷. Cacat wewenang ini merupakan cacat paling fatal. Secara normatif, prinsip *Ultra Vires* ini diperkuat dalam Pasal 53 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang secara eksplisit mencantumkan bahwa salah satu alasan bagi KTUN untuk dibatalkan adalah jika keputusan tersebut dikeluarkan oleh badan atau pejabat yang tidak berwenang.

Kekuatan norma ini telah teruji di pengadilan yakni pada Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 379 K/TUN/2012⁸ dan menjadi yurisprudensi penting. Dalam kasus tersebut, MA secara eksplisit membatalkan SK kepegawaian yang ditandatangani oleh Plh karena penerima mandat (Plh) tidak memiliki kewenangan substantif untuk menetapkan kebijakan kepegawaian strategis. Yurisprudensi ini menggarisbawahi bahwa Plt/Plh hanya memiliki wewenang untuk melaksanakan tugas rutin, dan setiap pengambilan KTUN yang bersifat menetapkan atau mengubah status kepegawaian secara substantif dianggap melampaui batas wewenang. Ini menegaskan bahwa sifat Mandat hanya terbatas pada tugas rutin, dan pelanggaran batasan Pasal 14 Ayat (7) akan menyebabkan KTUN tersebut gugur di hadapan hukum

Implikasi kedua muncul dari pelaksanaan tugas Plt/Plh yang berlarut-larut atau dilakukan tanpa memperhatikan etika pemerintahan yang baik. Kepatuhan terhadap AUPB adalah kewajiban hukum yang mendasar, diatur dalam Pasal 8 Ayat (2) Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang menyebutkan “Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam menggunakan Wewenang wajib berdasarkan: a. peraturan perundang-undangan; dan b. AUPB”. Pelanggaran terhadap kewajiban ini, khususnya akibat penunjukan Plt yang melebihi batas waktu 3 bulan, secara substantif melanggar beberapa asas kunci yakni:

- a) Asas Kepastian Hukum (*Rechtszekerheid*). Ketiadaan pejabat definitif yang lama menciptakan ketidakpastian legitimasi kepemimpinan⁹. Hal ini merugikan pihak ketiga karena keputusan yang diambil rentan digugat dan dibatalkan. Isu kepastian hukum diperparah oleh adanya disharmonisasi norma antara peraturan BKN dan peraturan menteri terkait kewenangan Plt,

⁷ Hadjon, 2011. *Op.cit*

⁸ Mahkamah Agung, Putusan Mahkamah Agung Nomor 379 K/TUN/2012, diakses pada 1 Nov 2025

⁹ Kusdarini, Eny. “Gugatan pelanggaran asas-asas umum pemerintahan yang Baik setelah berlakunya UU Administrasi Pemerintahan melalui PTUN Yogyakarta.” *Jurnal Kewarganegaraan: Media Kajian Kewarganegaraan* 14.1 (2017): 75-93

yang menimbulkan kegamangan hukum di tingkat pelaksana¹⁰. Durasi Plt yang berkepanjangan adalah manifestasi kegagalan Pejabat Pemberi Mandat (PPK) yang melanggar Asas Profesionalitas dalam menjalankan kewajibannya mengisi jabatan, dan kegagalan ini secara kausalitas mencederai Asas Kepastian Hukum.

- b) Asas Profesionalitas. Penunjukan Plt yang berkepanjangan mencerminkan kelalaian pejabat pemberi mandat dalam menjalankan tugasnya untuk mengisi kekosongan jabatan secara tepat waktu. Kondisi ini mencederai Asas Profesionalitas dan merusak upaya mewujudkan *good governance*¹¹, karena jabatan Plt/Plh yang bersifat sementara tidak dirancang untuk menangani tugas pemerintahan yang kompleks dalam jangka panjang¹².

Oleh karena itu, meskipun KTUN yang dikeluarkan Plt/Plh mungkin bersifat rutin, durasi yang berlarut-larut dapat digunakan sebagai dalil gugatan di PTUN, di mana majelis hakim dapat menilai bahwa pejabat telah melanggar AUPB, dan berdasarkan Pasal 53 Ayat (2) Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, KTUN tersebut dapat dibatalkan.

Disharmonisasi Norma dan Urgensi Penguatan Batas Waktu Plt/Plh

Permasalahan mendasar dalam praktik penunjukan Pelaksana Tugas (Plt) adalah adanya disharmonisasi norma yang menciptakan *legal gap* dan pelemahan daya ikat yuridis. Secara eksplisit, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU AP) hanya mengatur mekanisme kewenangan Plt/Plh melalui Mandat dan batasan kewenangan strategisnya. Namun, tidak memuat batasan waktu penunjukan Plt/Plh secara eksplisit.

Batasan waktu maksimum Plt yang diakui yaitu 3 (tiga) bulan, dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan (maksimal 6 bulan) yang saat ini hanya diatur pada tingkat Surat Edaran Kepala BKN Nomor 1/SE/I/2021. Sedangkan kedudukan SE BKN dalam hierarki peraturan perundang-undangan (mengacu pada UU No. 12 Tahun 2011) berada jauh di bawah Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, maupun Peraturan Presiden. Konsekuensi dari pengaturan batas waktu Plt/Plh setingkat Surat Edaran merupakan pelemahan daya ikat yuridis, dikarenakan Surat Edaran hanya berfungsi sebagai pedoman implementasi teknis dan administratif, bukan sebagai norma hukum yang memiliki sanksi eksplisit dan daya paksa tinggi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Ini menciptakan kelemahan penegakan sanksi bagi PPK yang lalai memproses pengisian jabatan definitif.

Ketiadaan batasan waktu eksplisit di tingkat Undang-Undang atau peraturan pelaksana yang lebih tinggi membuat durasi penunjukan Plt/Plh rentan terhadap interpretasi yang bias dan diperpanjang secara sepihak. Kondisi ini secara kausalitas mencederai Asas Kepastian Hukum (*Rechtszekerheid*). Oleh karena itu, sangat dibutuhkan kenaikan tingkat norma yang mengatur batas waktu maksimum penunjukan Plt/Plh, serta sanksi tegasnya. Batasan waktu 6 (enam) bulan yang kini berada di SE BKN, harus diangkat dan dilegitimasi menjadi Peraturan Pemerintah (PP) turunan UU No. 20

¹⁰ Amin Nasution, Muhammad. *Kewenangan Pelaksana Tugas (PLT) Gubernur Dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Good Governance*. Diss. Doktor Ilmu Hukum, 2021.

¹¹ Triwahyuni, Dewi. "Efektivitas Jabatan Pejabat Pelaksana Tugas (Plt.) Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan." *Jurnal Administrasi Negara* 3 (2017).

¹² Deliarnoor, 2015. *Op.cit*

Tahun 2023 tentang ASN atau Peraturan Presiden (Perpres) pelaksana UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Pengaturan batas waktu dan sanksi secara eksplisit dalam PP atau Perpres akan menjamin daya ikat yuridis yang kuat, sehingga dapat menjadi dasar hukum yang kokoh bagi lembaga pengawas (seperti KemenPAN-RB/BKN) untuk memberikan sanksi administratif berjenjang yang mengikat kepada PPK yang lalai. Langkah ini merupakan intervensi hukum korektif yang fundamental untuk menegakkan Asas Profesionalitas dan memastikan bahwa jabatan non-definitif benar-benar bersifat temporer, bukan menjadi sumber kekosongan legitimasi kepemimpinan berlarut-larut.

Urgensi Pengawasan dan Solusi Hukum

Untuk mengatasi praktik Plt/Plh berkepanjangan yang mencederai AUPB, diperlukan intervensi hukum yang korektif dan penyesuaian kelembagaan. Perlu adanya penegasan sanksi administratif yang terukur dan berjenjang bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang lalai memproses pengisian jabatan definitif sangat mendesak. Sanksi ini harus diatur secara eksplisit dalam Peraturan Pemerintah turunan UU ASN, mencakup konsekuensi hukum yang tegas jika batas waktu 6 (enam) bulan penunjukan Plt dilampaui tanpa alasan yang sah. Mengingat Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) telah dihapus berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, fungsi pengawasan sistem merit kini dialihkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Namun, demi menjamin netralitas dan objektivitas pengawasan, perlu segera dibentuk Lembaga Pengawas ASN yang independen sesuai dengan mandat Mahkamah Konstitusi, yang memiliki kewenangan penuh dan menerbitkan rekomendasi yang bersifat mengikat (binding) terhadap proses seleksi dan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Sementara Lembaga Pengawas Independen tersebut belum terbentuk, KemenPAN-RB dan BKN harus diperkuat secara regulasi untuk memastikan kewenangan yang dialihkan mampu memonitor dan menindaklanjuti secara efektif kasus Plt/Plh yang berlarut-larut, demi tegaknya prinsip AUPB dan pencegahan penyalahgunaan wewenang..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan Pejabat Pelaksana Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (Plh) merupakan bagian dari konsep hukum administrasi negara yang berlandaskan pada mandat untuk menjalankan tugas-tugas rutin dalam jangka waktu yang sangat terbatas. Namun, praktik penunjukan Plt atau Plh yang melebihi batas waktu normatif maksimal enam bulan merupakan bentuk penyimpangan serius yang bertentangan dengan Asas Kepastian Hukum dan Asas Profesionalitas. Penyimpangan ini menimbulkan implikasi hukum signifikan, yakni potensi batal demi hukum terhadap keputusan strategis yang diambil karena terjadi *ultra vires* (cacat wewenang formal), serta pelanggaran terhadap kewajiban pejabat untuk bertindak sesuai dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) yang menimbulkan cacat substansi. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa praktik tersebut dipicu oleh adanya legal gap dan disharmonisasi norma yang mengakibatkan kekosongan legitimasi kepemimpinan dalam birokrasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi pelaksana terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, termasuk pengaturan sanksi administratif yang tegas terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian yang lalai mengisi jabatan definitif. Selain itu, pasca dihapuskannya KASN, pembentukan lembaga pengawas independen Aparatur Sipil Negara menjadi urgensi hukum untuk

memastikan penerapan sistem merit yang efektif dan menjamin tegaknya prinsip profesionalitas serta kepastian hukum dalam tata kelola administrasi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hadjon, Philipus M. *Introduction to the Indonesian Administrative Law*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

Artikel Jurnal dan Prosiding

Deliarnoor, Nur Arif. "Problematika Pelaksana Tugas (Plt) dalam Masa Transisi Pemerintahan (Pra dan Pasca Pilkada Serentak)." *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 1, no. 2 (2015): 322–335.

Indara, Rizki. "Problem Kewenangan Pelaksana Tugas (Plt) dalam Masa Peralihan Pemerintahan Daerah Sebelum dan Sesudah Pilkada Serentak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah." *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 8, no. 2 (2024): 22–34.

Kusdarini, Evi. "Gugatan Pelanggaran Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik Setelah Berlakunya UU Administrasi Pemerintahan melalui PTUN Yogyakarta." *Jurnal Kewarganegaraan: Media Kajian Kewarganegaraan* 14, no. 1 (2017): 75–93.

Nasution, Siti Rahmah Annisa, dan Arif Sembiring Sembiring. "Kewenangan Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Daerah dalam Pemerintahan Daerah Menurut Perspektif Hukum Administrasi Negara." *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1, no. 1 (2022): 140–153.

Saputra, Rendra. "Konsep Penerapan Diskresi Inovatif dalam Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat." *Proceeding APHTN-HAN* 2, no. 1 (2024): 431–476.

Triwahyuni, Dwi. "Efektivitas Jabatan Pejabat Pelaksana Tugas (Plt.) dalam Penyelenggaraan Pemerintahan." *Jurnal Administrasi Negara* 3 (2017): 1–15.

Peraturan Perundang-undangan Indonesia

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 35. Indonesia.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292. Indonesia.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 149. Badan Kepegawaian Negara (BKN). Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2021 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara, 2021.

Putusan Pengadilan

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Putusan Mahkamah Agung Nomor 379 K/TUN/2012 tentang Pembatalan SK Kepegawaian oleh Pejabat Pelaksana Harian (Plh)*. Diakses 1 November 2025.