



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 80/PUU-XXII/2024**

Tentang

Kewenangan Dewan Gubernur Bank Indonesia mengangkat pegawai

Pemohon	: Rega Felix
Jenis Perkara	: Pengujian Undang-Undang 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia (UU 23/1999) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945)
Pokok Perkara	: Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 28D ayat (3), dan Pasal 28F UUD NRI Tahun 1945
Amar Putusan	: Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya
Tanggal Putusan	: Kamis, 25 September 2024
Ikhtisar Putusan	:

Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang mendaftar untuk bekerja di Bank Indonesia yang merasa mengalami kerugian konstitusional sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 28D ayat (3), dan Pasal 28F UUD NRI Tahun 1945 tercederai dengan keberlakuan Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 karena memberikan kewenangan kepada Bank Indonesia untuk mengatur sendiri mekanisme seleksi pegawainya.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah, oleh karena yang dimohonkan oleh Pemohon adalah pengujian Undang-Undang *in casu* UU 23/1999 terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah maka berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK, dan Pasal 29 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman, Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Mengenai kedudukan hukum, terlepas dari terbukti atau tidaknya dalil-dalil Pemohon mengenai inkonstitusionalitas norma UU 23/1999 yang dimohonkan pengujian, dalam kualifikasinya sebagai perorangan warga negara Indonesia telah menjelaskan perihal hak konstitusionalnya yang menurut anggapannya dirugikan dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, yakni norma Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999. Anggapan kerugian hak konstitusional yang dimaksudkan tersebut bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya potensial serta anggapan kerugian hak konstitusional yang dijelaskan Pemohon memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, apabila permohonan *a quo* dikabulkan, kerugian atau potensi kerugian hak konstitusional seperti yang dijelaskan Pemohon tidak terjadi lagi atau setidaknya tidak akan terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidaknya inkonstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam Permohonan *a quo*;

Terhadap pengujian konstitusionalitas UU 23/1999 sebagaimana didalilkan Pemohon, setelah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon dan bukti surat/tulisan yang diajukan Pemohon, Mahkamah mempertimbangkan permohonan Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa proses perekrutan pegawai Bank Indonesia yang dilakukan secara terbuka dan transparan, dimaksudkan untuk menghindari campur tangan dari pihak internal Bank Indonesia dan pihak eksternal dalam upaya melakukan proses seleksi yang terbuka dan menghindari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia yang profesional, kompeten, memiliki kepemimpinan yang kuat, dan berakhlak mulia, Bank Indonesia menetapkan Peraturan Dewan Gubernur Nomor 22/6/PDG/2020 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Dewan Gubernur Nomor 24/8/PDG/2022 dimaksudkan untuk mengatur ruang lingkup manajemen sumber daya manusia;
2. Bahwa terkait dalil Pemohon menyatakan Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 mengatur sangat “sederhana” sehingga seolah memberikan kebebasan kepada Dewan Gubernur untuk mengatur sistem seleksi tanpa batas rambu tertentu yang berakibat proses seleksi yang dilakukan menjadi tertutup bahkan sampai terungkap menggagalkan peserta seleksi menggunakan instrumen fisik. Sesungguhnya yang Pemohon permasalahan adalah peraturan pelaksana dari kewenangan Dewan Gubernur yang dapat membentuk Peraturan Dewan Gubernur untuk mengangkat pegawai Bank Indonesia dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 yang mana ketentuan tersebut tidak dapat dilepaskan dari ketentuan Pasal 44 ayat (2) dan ayat (3) UU 23/1999. Sehingga telah jelas, pengaturan mengenai perekrutan pegawai Bank Indonesia oleh pembentuk undang-undang telah diserahkan kepada ketentuan pelaksanaan undang-undang yakni dalam bentuk Peraturan Dewan Gubernur yang lebih berkaitan dengan isu yang dipersoalkan oleh Pemohon;
3. Bahwa lebih lanjut, apabila dicermati, Pemohon menghendaki agar ketentuan dalam Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 dimaknai Dewan Gubernur dalam mengangkat pegawai dengan mengumumkan hasil seleksi kepada publik sebagai prinsip keadilan, keterbukaan, akuntabilitas, dan non-diskriminatif. Hal demikian agar proses penerimaan pegawai Bank Indonesia sama dengan proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam ketentuan Pasal 58 ayat (3) UU 5/2014 dilaksanakan dengan transparan dan akuntabel. Terhadap pemaknaan yang dimohonkan Pemohon, sesungguhnya secara otomatis telah dan akan digunakan dalam proses seleksi calon pegawai Bank Indonesia. Dengan tanpa bermaksud menilai legalitas Peraturan Dewan Gubernur tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Mahkamah apa yang dimohonkan Pemohon sudah seharusnya diletakkan dalam peraturan pelaksana dari undang-undang *a quo*. Oleh karena itu, dalam Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 tidak diperlukan rumusan yang lebih bersifat eksplisit dan terperinci sebagaimana yang dimohonkan Pemohon. Sebab, jika yang dikehendaki Pemohon diakomodir maka justru Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 berpotensi akan menimbulkan ketidakharmonisan dengan Pasal 44 ayat (3) UU 23/1999 karena Pasal *a quo* telah mendelegasikan untuk mengatur lebih lanjut berkaitan dengan prinsip-prinsip perekrutan pegawai Bank Indonesia;

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, dalil Pemohon berkenaan dengan Pasal 44 ayat (1) UU 23/1999 yang menyatakan frasa “Dewan Gubernur mengangkat” agar dimaknai “Dewan Gubernur mengangkat pegawai Bank Indonesia setelah melalui proses seleksi yang menjunjung prinsip keadilan, prinsip keterbukaan, prinsip akuntabilitas, dan prinsip non-diskriminasi dengan cara mengumumkan hasil seleksi kepada publik,” adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian, selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan dengan amarnya Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Pendapat Berbeda (*Dissenting Opinion*)

Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi *a quo*, terdapat pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dari Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah, sebagai berikut:

Kendatipun seleksi yang dilakukan oleh Bank Indonesia sudah cukup ketat dan selektif, namun menurut saya, proses tersebut kurang terbuka jika dibandingkan secara *vis a vis*

dengan seleksi penerimaan CPNS atau PPPK yang sama-sama hendak merekrut pegawai ke dalam suatu instansi kementerian atau lembaga negara tertentu. Sebab, pada seleksi CPNS dan PPPK persyaratan kualifikasi minimum diumumkan secara detail dan mengumumkan hasil seleksi berdasarkan skor dan peringkat secara berjenjang pada setiap tahapan seleksi serta memberikan hak sanggah (partisipatif) kepada para peserta yang merasa dirugikan. Demikian juga dengan pengumuman akhir yang disampaikan secara terbuka dalam laman website sehingga dapat diketahui masyarakat luas. Berbeda halnya dengan seleksi yang dilakukan oleh Bank Indonesia dan kebanyakan BUMN yang tidak mengumumkan syarat minimum kualifikasi yang dibutuhkan secara detail dan proses rekrutmennya dilakukan cenderung tertutup. Padahal, dengan menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan, Bank Indonesia dapat memastikan proses rekrutmen berjalan secara adil, transparan, partisipatif dan akuntabel, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki integritas tinggi.

Berkelindan dengan keterbukaan, lembaga-lembaga negara termasuk Bank Indonesia seharusnya memperkuat sistem merit (*merit system*) guna memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu untuk maju berdasarkan kemampuan dan prestasinya, tanpa memandang latar belakang atau koneksi, serta meminimalkan potensi favoritisme atau nepotisme. Di dalam sistem merit, proses seleksi pegawai menjadi merupakan titik awal yang sangat krusial sebab seleksi yang dilakukan secara objektif dan transparan akan menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, Saya berpendapat permohonan Pemohon dapat dikabulkan sebagian (*partially granted*) yaitu Pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Dewan Gubernur **secara transparan, partisipatif, adil, dan akuntabel** mengangkat dan memberhentikan pegawai Bank Indonesia”.