

# KONSTITUSI

## Menyoal Konstitusionalitas UU KPK



MARI BELAJAR  
SEJARAH.....!!!!



# PUSAT SEJARAH KONSTITUSI

Lantai 5 dan 6 Gedung Mahkamah Konstitusi  
Jl. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat



# KONSTITUSIONALITAS PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA



**WILMA SILALAH**

*Panitera Pengganti Mahkamah Konstitusi*

U paya untuk mewujudkan tujuan nasional negara, salah satunya adalah melalui pembangunan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Oleh karena itu, tujuan nasional negara sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial perlu tetap dilaksanakan dengan mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mewujudkan tujuan nasional negara tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yaitu tenaga-tenaga profesional yang dapat bersaing di kancah internasional. Menurut UU ASN, ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan demikian yang dikategorikan ASN adalah terdiri dari PNS dan PPPK.

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Sedangkan pengangkatan PPPK dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi

PPPK. PPPK tidak dapat diangkat serta merta menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), tetapi harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan sebagaimana proses pengangkatan CPNS sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan terhadap PPPK tetap berhak untuk mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi yang dapat dipergunakan sebagai dasar evaluasi serta dijadikan rujukan untuk perjanjian kerja selanjutnya dan hak-hak lainnya. Sementara pemutusan hubungan perjanjian kerja terhadap PPPK, dapat dilakukan oleh Instansi Pemerintah dikarenakan: (1) jangka waktu perjanjian kerja berakhir; (2) meninggal dunia; (3) atas permintaan sendiri; (4) perampangan organisasi; (5) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagai PPPK; (6) melakukan tindak pidana; dan (7) pelanggaran disiplin berat PPPK.

Ketentuan terhadap PPPK ini telah diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020, bertanggal 19 Mei 2020, yang diajukan oleh Mahmudin, Suyanto, Muhammad Nur Rambe, Nurul Indriasih, Deby Suratno, Sukma Umbara, S.Pd. Rodeni, Ana Rahmi, Yazid Busthami, S.Pd., Rully Tomayahu, S.Si., Rina Jelita E. Nainggolan, M. Yani, Fitria Wahyu Pinasti, Lutgardis M. Nimat, Horas Maringan, Rosmawar, Zontrisman, Gholib, dan Siti Asmawati, yang berpendapat bahwa Pasal 6, Pasal 58 ayat (1), dan Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) UU ASN inkonstitusional terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28I ayat (2) dan ayat (4) UUD 1945.

## **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020**

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020, para Pemohon yang masing-masing sebagai pegawai honorer serta sudah mengabdikan cukup lama (lebih dari 10 tahun), baik sebagai guru, tenaga kesehatan, dan tenaga honorer lainnya, tetapi dengan berlakunya UU ASN, tidak dapat mengikuti seleksi CPNS dan seleksi PPPK dikarenakan terkendala adanya ketentuan dan persyaratan penetapan kebutuhan (formasi) khusus sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018 dan Peraturan



Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 (PP 49/2018). Dalam permohonannya, para Pemohon meminta agar secara otomatis ditetapkan sebagai CPNS atau PPPK serta meminta agar pasal *a quo* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "dengan memberikan kesempatan tenaga honorer atau sebutan lain sejenis menjadi CPNS melalui suatu rekrutmen khusus" atau tidak dimaknai "dengan memberikan pengecualian terhadap para tenaga honorer atau sebutan lain sejenis dan PPPK yang berasal dari para tenaga honorer".

Menurut Mahkamah dalam pertimbangan hukumnya, berpendapat bahwa terlepas dari argumentasi yang dibangun oleh para Pemohon dalam perkara *a quo*, terkait dengan permohonan para Pemohon, Mahkamah telah mempertimbangkan substansi permohonan *a quo* dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XIII/2015 bertanggal 15 Juni 2016 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVII/2019 bertanggal 26 Maret 2019. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVII/2019 terkait dengan isu rekrutmen CPNS, "bahwa program pengadaan ASN merupakan kewenangan pemerintah guna menjalankan tugas pemerintahan dalam rangka penyelenggaraan fungsi pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan serta dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional yang meliputi, pembangunan ekonomi, sosial, dan pembangunan bangsa yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat Indonesia sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945.

Oleh karena itu, untuk dapat menjalankan pemerintahan, antara lain, tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan, tenaga ASN harus memiliki profesionalitas berdasarkan kriteria kualifikasi, kompetensi, kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh calon dalam proses rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan pada jabatan yang dibutuhkan hingga dapat dilaksanakan secara terbuka sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Setiap warga negara mempunyai hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945 untuk mempunyai kesempatan yang sama dalam pemerintahan, termasuk kesempatan yang sama menjadi ASN setelah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Pengadaan ASN yang dilaksanakan oleh Pemerintah harus melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam suatu jabatan, dengan mendasarkan kepada prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Pengadaan ASN tersebut diselenggarakan oleh Pemerintah secara nasional berdasarkan perencanaan kebutuhan jumlah ASN yang dilaksanakan melalui "panitia seleksi nasional pengadaan ASN" dengan melibatkan unsur dari kementerian yang menyelenggarakan urusan

pemerintahan di bidang aparatur negara dan Badan Kepegawaian Negara. Sebagai upaya untuk memenuhi pengadaan ASN yang sesuai dengan kebutuhan, diperlukan dasar hukum yang kuat bagi Pemerintah untuk mengisi kebutuhan tersebut, baik kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam satu instansi pemerintah. Oleh karenanya, dalam pengadaan ASN, Pemerintah harus memberikan ruang dan kesempatan yang sama kepada warga negara untuk ikut berkompetisi dalam pengisian ASN. Artinya, setiap warga negara mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi ASN sepanjang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, dalam proses pengisian ASN, Pemerintah harus mempertimbangkan syarat dan kriteria yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, antara lain, jumlah dan jenis jabatan, waktu pelaksanaan, jumlah instansi pemerintah yang membutuhkan dan persebaran.

Sementara Mahkamah juga dalam pertimbangan hukumnya, mempertimbangkan terkait dengan isu PPPK yang diatur dalam UU ASN yang seolah-olah hanya diperuntukkan untuk pelamar umum dan tidak mengakomodir hak pegawai honorer. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XIII/2015 mempertimbangkan bahwa, sebelum berlakunya UU ASN, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 (PP 48/2005) karena pada saat itu, kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian dilakukan oleh tenaga honorer. Di antara tenaga honorer tersebut ada yang telah lama bekerja kepada Pemerintah dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh Pemerintah. Dalam perkembangannya, berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan PP 48/2005, beberapa ketentuan mengenai batas usia dengan masa kerja, proses seleksi, dan ketentuan lainnya sebagaimana diatur dalam PP 48/2005 belum dapat menyelesaikan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS. Oleh karena itu, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 (PP 43/2007).

Lebih lanjut, Mahkamah juga mempertimbangkan bahwa Pemerintah telah memprioritaskan tenaga honorer untuk menjadi CPNS karena pada saat itu, usia tenaga honorer yang melebihi 35 (tiga puluh lima) tahun pun dapat diangkat menjadi CPNS. Itulah sebabnya, Pemerintah menetapkan pengaturan khusus mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS yang mengecualikan beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, guna mengangkat tenaga honorer menjadi CPNS. Sejak ditetapkannya PP 48/2005, semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis. Bahwa kini dengan berlakunya UU ASN, paradigma tentang pegawai pemerintah pun berubah karena lebih mengutamakan profesionalisme. Dalam konteks ini, pada hakikatnya pegawai ASN dibutuhkan untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia

dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Dengan demikian, PPPK merupakan bagian dari ASN.

Menurut UU 5/2014, cara perekrutan PPPK tidak harus meniti karier dari bawah, tetapi PPPK dapat langsung menduduki posisi yang dibutuhkan sebagai tenaga profesional. Seorang PPPK bukanlah pegawai honorer, dimana sejak disahkannya UU 5/2014 maka secara otomatis pegawai honorer dihapuskan. Terhadap PPPK mendapat jaminan perlindungan dari Pemerintah, yaitu berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Mahkamah juga berpendapat, bahwa PPPK diangkat dengan basis utama kualifikasi, kompetensi, kompetensi, dan kinerja. Keberadaan PPPK setidaknya dimaksudkan dalam rangka memperkuat penerapan *open career system*, penegakan prinsip merit, dan mengubah lingkungan birokrasi dari *comfort zone* menuju *competitive zone*. PPPK merupakan *based practices* ASN di negara-negara yang telah menerapkan *performance based bureaucracy*.

Oleh karena PPPK merupakan

tenaga profesional yang dapat menduduki posisi tertentu di pemerintahan, maka sudah sewajarnya jika pemerintah merekrut tenaga PPPK yang berkualitas. Bahkan untuk menjadi tenaga PPPK tidak dibatasi usia maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun, yang mana hal ini berbeda dengan persyaratan menjadi CPNS yang dibatasi usia maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun. Walaupun demikian, tujuan perekrutan PPPK dan pengadaan CPNS adalah untuk memperoleh tenaga profesional yang memiliki kualifikasi kompetensi, kompetensi, dan kinerja terbaik untuk berkarya di lingkungan pemerintahan dan birokrasi. Untuk itu, maka sudah sewajarnya proses seleksi dan tes diselenggarakan dalam perekrutan, tanpa membedakan apakah seseorang yang akan direkrut telah memiliki pengalaman kerja di pemerintahan yang mempekerjakannya atau belum. Dimanapun seseorang memperoleh pengetahuan dan pengalaman kerja, walaupun di luar lingkungan pemerintahan sekalipun, memiliki kesempatan yang sama dengan seseorang yang memiliki pengalaman kerja di lingkungan pemerintahan untuk menjadi PPPK atau CPNS sepanjang ia memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemerintah dan lulus seleksi sesuai dengan syarat pengangkatan.

Proses penerimaan PPPK adalah hampir sama dengan proses pengadaan CPNS dari kalangan umum. Setiap tahapan proses rekrutmen dilakukan dengan penilaian objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Metode yang digunakan dalam penyaringan PPPK adalah menggunakan metode ujian *Computer Assisted Test* (CAT) CPNS dengan penilaian utama, yaitu tes wawasan kebangsaan, tes intelegensi umum, dan tes kepribadian. Jika seorang PPPK ingin menjadi seorang PNS maka yang bersangkutan harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi seorang CPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian

berdasarkan pertimbangan hukum dalam kedua putusan Mahkamah tersebut sudah jelas bahwa seharusnya para tenaga honorer tidak perlu khawatir bahwa hak konstitusionalnya akan terlanggar dengan diberlakukannya UU ASN, karena faktanya UU ASN yang terkait dengan hak pegawai honorer tetap ada dan mengakomodir hak para tenaga honorer yang saat ini masih ada.

Mahkamah juga berpendapat, regulasi manajemen ASN yang saat ini sudah berlaku memang memerlukan waktu yang cukup untuk dapat dipahami oleh seluruh lapisan masyarakat. Sehingga, batas waktu lima tahun sebagaimana diatur dalam peraturan pelaksana UU ASN bagi para tenaga honorer adalah batas waktu untuk menentukan pilihan tanpa menghilangkan hak para tenaga honorer yang saat ini masih ada. Dalam hal ini, pemerintah agar mempertimbangkan setiap kebijakan yang diambil untuk dapat melindungi hak-hak tenaga honorer dengan memperhatikan persyaratan khusus sesuai dengan tujuan pembentukan UU ASN agar tercipta pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pegawai ASN zaman *now* harus memiliki kemampuan menghadapi perubahan saat ini dan harus memiliki *attitude*. Dengan demikian, pemberlakuan Pasal 6, Pasal 58 ayat (1) dan Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) UU ASN adalah konstitusional. ■

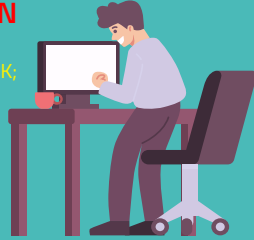


“Jadilah pribadi yang berguna untuk sesama, bangsa, dan negara dengan memberikan yang terbaik dari diri kita”.

# STANDAR PELAYANAN KUNJUNGAN DAN AUDIENSI KE MAHKAMAH KONSTITUSI

## 1 PERSYARATAN PELAYANAN

- Mengajukan permohonan melalui:
1. Menu "Hubungi MK" pada laman MK;
  2. Pojok Digital di lobby gedung MK;
  3. Pengiriman Pos;
  4. Datang Langsung



## 2 SISTEM, MEKANISME, DAN PROSEDUR

1. Pemohon Mengajukan Permohonan Kunjungan Secara Tertulis Melalui Laman Mk Atau Dikirimkan Secara Langsung.
2. Pimpinan Memberikan Persetujuan Atas Kunjungan.
3. Apabila Kunjungan Tidak Disetujui Maka Dibuat Surat Balasan Dan Dikirimkan Kepada Pemohon.
4. Apabila Kunjungan Disetujui Maka Dibuat Surat Balasan Dan Dikirimkan Kepada Pemohon Atau Dilakukan Konfirmasi Langsung.
5. Memasukkan Jadwal Kunjungan Secara Manual Dan Dalam Laman Mk.
6. Penerimaan Kunjungan Di Lakukan Setelah Menyiapkan Tempat, Acara, Dan Kebutuhan Pendukung.

## 3 JANGKA PENYELESAIAN

Satu minggu.



## 4 BIAYA TARIF

Diajukan tanpa biaya.



## 5 PRODUK PELAYANAN

Pelayanan kunjungan berupa tempat, narasumber dan pendukung lainnya sesuai kebutuhan.

## 6 SARANA, PRASARANA/ FASILITAS

1. Komputer dan kelengkapannya.
2. Tempat acara.
3. Sound system.
4. Narasumber.

## 7 KOMPETENSI PELAKSANA

1. Memahami permohonan kunjungan.
2. Memahami standar keprotokol tamu pimpinan.
3. Memiliki pengetahuan tentang sarana dan prasarana penerimaan kunjungan.
4. Mengetahui kelengkapan administrasi pertanggungjawaban kunjungan.
5. Mengetahui narasumber penerima kunjungan.

## 8 PENGAWASAN INTERNAL

1. Kepala Subbagian Protokol;
2. Kepala Bagian TU Pimpinan dan Protokol;
3. Kepala Biro Humas dan Protokol.

## 9 PENANGANAN PENGADUAN, SARAN DAN MASUKAN

Kotak saran : datang langsung ke Gedung MK



## 10 JUMLAH PELAKSANA

2 orang.



## 11 JAMINAN PELAYANAN

Pemohon akan diterima secara langsung sesuai jadwal setelah mendapatkan balasan surat atau informasi penerimaan kunjungan.

## 12 JAMINAN KEAMANAN DAN KESELAMATAN PELAYANAN

1. Diajukan tanpa dikenakan biaya.
2. Tolak Gratifikasi.
3. Bebas KKN.



## 13 EVALUASI KINERJA PELAKSANA

1. Evaluasi tiap 3 bulan sekali;
2. Pengisian kuesioner layanan 1 tahun sekali.

## 14 MASA BERLAKU IJIN

Tidak ada.



## 15 WAKTU PELAYANAN

Senin – Kamis :  
08.30 – 16.00 (di luar jam istirahat  
pukul 12.00 – 13.00)

Jumat :  
08.30 – 16.00 (di luar jam istirahat  
pukul 11.30 – 13.00)

