



Penerapan Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap Jabatan Fungsional Keahlian di Mahkamah Konstitusi

Rizka Putri Nareswari^{1*}, Purwono Sungkowo Raharjo², Fatma Ulfatun Najicha³

^{1,2,3} Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. Sutami No. 36 Kentingan, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia, 57126

Korespondensi penulis: rputrinnareswari@student.uns.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the regulatory framework concerning Government Employees with Work Agreements (PPPK), particularly in Functional Expert Positions in Indonesia and to identify how the policy implementation of PPPK in Functional Expert Positions is carried out at the Constitutional Court. The research employs an empirical method with a qualitative approach. The types of data used include both primary and secondary data: primary data was obtained through field interviews, while secondary data consists of documents, information, books, and facts sourced from official records and legislation. The findings of this study indicate that the implementation of policies related to Functional Expert Positions at the Constitutional Court still faces regulatory inconsistencies, especially in the selection mechanism, which does not fully adhere to the established rules. Additionally, competency development for PPPK employees is not supported by systematic planning, which risks creating skill gaps. This situation may lead to uncertainty in career progression and reflects that the management of PPPK still encounters several fundamental challenges in its implementation.*

Keywords: *Implementation, Functional Expertise Positions, PPPK*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk regulasi terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), khususnya dalam Jabatan Fungsional Keahlian di Indonesia dan mengidentifikasi bagaimana implementasi kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Keahlian di Mahkamah Konstitusi. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder, data primer berupa hasil wawancara di lapangan, sedangkan data sekunder berupa data-data, keterangan-keterangan, buku-buku, dan fakta-fakta yang diperoleh dari dokumen resmi serta peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan terkait Jabatan Fungsional Keahlian di Mahkamah Konstitusi masih menghadapi ketidaksesuaian regulasi, khususnya dalam mekanisme seleksi yang belum sepenuhnya mengacu pada aturan. Selain itu, pengembangan kompetensi PPPK belum ditunjang oleh perencanaan yang sistematis sehingga beresiko menimbulkan kesenjangan kemampuan. Situasi ini akan berdampak pada ketidakpastian jenjang jabatan dan mencerminkan bahwa manajemen PPPK masih dihadapkan pada berbagai persoalan mendasar dalam implementasinya.

Kata kunci: Implementasi, Jabatan Fungsional Keahlian, PPPK

1. LATAR BELAKANG

Tujuan utama bangsa Indonesia yang termaktub dalam alinea ke-IV Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 yang mengamanatkan untuk 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. UUD NRI menjadi landasan konstitusional yang juga menjadi aturan dasar dalam bertingkah laku di dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Tatyana Lianto and Ulfatun Najicha 2020 : 111). Selaras dengan tujuan nasional bangsa Indonesia, negara mengatur dan

mengakui hak serta kewajiban setiap warganya. Salah satu hak yang dijamin ialah hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Konteks mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam pasal ini menggambarkan pentingnya akses terhadap pekerjaan dan kehidupan yang memadai, mengingat pekerjaan merupakan kebutuhan dasar setiap individu. Negara Indonesia juga menjamin untuk memenuhi hak-hak warga negaranya salah satunya pemenuhan hak atas kepastian hukum dan hak atas perlindungan yang layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur pada Pasal 28D ayat (1) menyatakan bahwa, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di mata hukum” (Danendra et al., 2021 : 86). Ketentuan ini mencerminkan peran negara sebagai pembuat kebijakan dalam memastikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja (Pambudi & Najicha, 2022).

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) mengeluarkan Surat Edaran MenPANRB Nomor: B/185/M.SM.02.03/2022 pada tanggal 31 Mei 2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, yang mana dalam surat edaran tersebut menyatakan kebijakan bahwa tenaga honorer dihapus dan instansi pusat dan daerah dilarang melakukan rekrutmen tenaga honorer pada tahun mendatang (Sekhuti 2022 : 215). Akibatnya, saat ini seluruh instansi pemerintah di Indonesia secara bertahap melakukan tata ulang organisasi salah satunya dengan melakukan pemberhentian tenaga honorer, salah satu contohnya ialah Mahkamah Konstitusi. Pemberhentian tenaga honorer yang dimaksud tidak memberhentikan tenaga honorer sepenuhnya melainkan dilakukan peralihan status menjadi PPPK melalui rangkaian seleksi yang telah ditentukan. Sejak Desember 2024, Mahkamah Konstitusi mulai melakukan seleksi bagi tenaga honorer/kontrak untuk selanjutnya menjadi PPPK.

Perubahan manajemen kepegawaian melalui kebijakan baru menandakan bahwa sistem kepegawaian Indonesia kini hanya mengakui dua kategori pegawai, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Nugroho et al. 2021 : 102). Kehadiran konsep PPPK bertujuan memberikan perlindungan hukum lebih bagi pegawai honorer atau tidak tetap yang diharapkan dapat mendukung tercapainya profesionalisme dalam kepegawaian ASN di Indonesia (Qomarani 2020 : 97). Kesempatan bagi PPPK untuk menduduki sebuah jabatan hanya terbatas pada posisi Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) (Samsara, 2023 : 10). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur lebih lanjut

dalam Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang Dapat Diisi Oleh PPPK. Sementara itu, regulasi terkait ketentuan mengenai jabatan fungsional diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Dalam Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023 yakni pada Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa jenis Jabatan Fungsional (JF) yang dapat diisi oleh PPPK terdiri atas JF keahlian dan JF keterampilan. Struktur hierarkis ini, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan turunan lainnya yang terkait bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan keahlian khusus dan memastikan alokasi sumber daya manusia yang tepat dalam aparatur birokrasi negara yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan responsivitas sistem pelayanan publik (Almalik & Handayani, 2024 : 535). Saat ini, pengelolaan jabatan fungsional di Indonesia belum berjalan secara profesional. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti penetapan formasi jabatan fungsional yang tidak didasarkan pada rumusan yang jelas dan kurangnya transparansi dalam menentukan jumlah ideal kebutuhan formasi pada setiap jenjang jabatan fungsional di instansi pemerintah. Selain itu, proses seleksi untuk pengangkatan dan promosi jabatan fungsional terutama bagi Jabatan Fungsional (JF) Keahlian masih bersifat umum dan kurang menekankan pada kompetensi serta kinerja. Penempatan pegawai juga belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta belum adanya standar, pola karier, dan pengembangan kompetensi yang mendukung pengembangan Pejabat Fungsional secara terstruktur. Akibatnya, manajemen jabatan fungsional yang belum dilakukan secara profesional ini menyebabkan ketidakmampuan dalam menghasilkan Pejabat Fungsional yang memiliki kualifikasi dan kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsinya (Fitriani & Halik, 2023 : 325).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif analitis yang mengaitkan antara peraturan perundang-undangan dengan praktiknya. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Jenis bahan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori utama yakni bahan data primer dan bahan data sekunder. Teknik pengumpulan bahan data dilakukan menggunakan metode wawancara dan studi kepustakaan (*library research*), sementara teknik analisis bahan data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regulasi terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia

Regulasi terkait PPPK di Indonesia tercantum dalam berbagai regulasi yang bersifat hierarkis atau terdapat dalam berbagai tingkatan peraturan, mulai dari undang-undang, peraturan pemerintah, hingga peraturan teknis lainnya. Semua peraturan ini diundangkan guna mewujudkan hubungan kerja yang harmonis berdasarkan Pancasila (Narendra Sudjudiman & Ulfatun Najicha, 2020 : 40). Adanya regulasi yang mengatur secara khusus terkait PPPK dimaksudkan sebagai landasan dalam manajemen PPPK sehingga dalam pelaksanaannya lebih memberikan kepastian hukum dan mewujudkan tata kelola kepegawaian yang lebih profesional dan akuntabel (Ardila et al., 2025 : 941). Selanjutnya, regulasi ini juga bertujuan agar pengadaan PPPK mulai dari proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja dapat berjalan lebih terstruktur dan sesuai dengan prinsip yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Berikut ini merupakan regulasi yang dijadikan dasar dalam pengelolaan PPPK di Indonesia :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945

Regulasi di Indonesia apabila dilihat dari struktur hierarkinya, menempatkan UUD NRI Tahun 1945 sebagai grundnorm atau bagian dari kaidah tertinggi dalam tingkatan peraturan. UUD NRI 1945 yang menjadi dasar hukum dan juga landasan konstitusional sehingga setiap penyelenggaraan negara dan seluruh kehidupan negara akan didasarkan pada UUD NRI 1945 yang cenderung bersifat stabil dibandingkan dengan produk hukum lainnya. Aturan yang tertuang dalam UUD NRI 1945 memang tidak menyebutkan PPPK di dalamnya. Akan tetapi, apabila dihubungkan dengan ketentuan yang telah diatur, maka PPPK ini dipandang sebagai waga negara yang bekerja sebagai pegawai pemerintah yang mana pekerjaannya telah diakui secara resmi di Indonesia sehingga mengenai keberadaannya tentu akan diatur dalam UUD NRI 1945.

Ketentuan terkait perlindungan bagi pekerja mengacu pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya pada Pasal 28D ayat (2) juga disebutkan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Merujuk pada pasal yang telah disebutkan terlihat jelas bahwa penegakkan hukum, perlindungan, serta pemenuhan HAM telah menjadi tanggung jawab utama negara tak terkecuali terkait dengan PPPK yang padanya telah melekat hak-hak yang telah diatur dan ditetapkan oleh negara.

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Kehadiran Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (yang selanjutnya disebut UU ASN) menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pergantian regulasi ini dimaksudkan untuk lebih menjamin hak dan kewajiban pegawai negeri dalam menjalankan kewajibannya. Sejatinya, UU ASN dijadikan sebagai dasar pondasi hukum dalam mewujudkan reformasi kebijakan kepegawaian yang profesional berdasarkan sistem meritokrasi. Salah satu perubahan yang ada dalam UU ASN terbaru yaitu dihapuskannya tenaga honorer, kontrak, dan sejenisnya sehingga menjadi jalan keluar bagi pegawai non ASN yang selama ini memiliki kekuatan hukum yang lemah (Maliq & Gaol, 2024 : 4). Selain penataan tenaga honorer, reformasi kebijakan UU ASN juga menyoroiti sejumlah aspek penting lainnya yang menjadi pokok pengaturan UU ASN yaitu sebagai berikut (Erwin et al., 2024 : 201) : a) Penguatan terhadap pengawasan sistem merit; b) Penetapan kebutuhan PNS dan PPPK; c) Peningkatan kesejahteraan PNS dan PPPK; d) Digitalisasi manajemen ASN.

Dalam UU ASN, ketentuan terkait PPPK tercantum dalam dua bab yaitu dalam Bab III dan Bab VIII yang mengatur terkait jenis dan kedudukan PPPK, manajemen PPPK, dan pengadaan PPPK dalam hal ini yaitu terkait posisi yang dapat diisi oleh PPPK. Terkait dengan posisi jabatan yang dapat diisi PPPK telah diatur yaitu pada Pasal 34 ayat (2) UU ASN yang mana dijelaskan bahwa PPPK dapat mengisi jabatan manajerial dan jabatan non manajerial. Definisi jabatan manajerial dalam hal ini dijelaskan pada Pasal 1 angka 7 UU ASN yang berbunyi, "Sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, yang menjadi contoh dari jabatan manajerial menurut Pasal 17 UU ASN terdiri atas jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas. Sementara itu, definisi jabatan non manajerial diatur pada Pasal 1 angka 8 yang didefinisikan sebagai "Sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai". Adapaun jabatan non manajerial menurut Pasal 18 UU ASN terbagi menjadi jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Menurut UU ASN, masa perjanjian kerja bagi PPPK ditentukan berdasarkan Batas Usia Pensiun (BUP) yang disesuaikan kembali dengan jabatan yang dimiliki pada masa akhir perjanjian kerja (Rawinarno et al., 2024 : 201). Berdasarkan Pasal 55 UU ASN, setiap jenis jabatan memiliki BUP yang berbeda-beda, misalnya untuk jabatan manajerial dengan jenis Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) memiliki BUP mencapai 60 tahun. Sementara untuk jabatan

non manajerial dengan jenis Jabatan Fungsional (JF), terkait dengan BUP lebih lanjut akan diatur dengan ketentuan perundang-undangan. Sejatinya, reformasi terhadap UU ASN merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk lebih menyempurnakan pelaksanaan tata kelola dan manajemen ASN guna menciptakan tata kelola pemerintah yang bersih, demokratis, dan terpercaya. Meski demikian, dalam penerapannya, masih diperlukan regulasi turunan, peraturan teknis, serta kebijakan internal di setiap instansi agar pelaksanaannya dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing instansi yang bersangkutan dengan tetap berpedoman pada UU ASN sebagai aturan induk.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Pemerintah sebagai peraturan turunan ditujukan untuk menjadi pelengkap dari peraturan perundang-undangan untuk dijalankan sebagaimana mestinya. Dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 (yang selanjutnya disebut PP 49/2018) merupakan peraturan turunan dari UU ASN yang secara spesifik akan membahas terkait manajemen PPPK. Penjelasan umum dalam PP 49/2018, dijelaskan bahwa untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, pemerintahan, serta pembangunan tertentu, PPPK harus memiliki profesionalisme dan dikelola berdasarkan pada sistem merit yang mana menekankan pada kesesuaian antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan selaras dengan tata kelola pemerintahan yang baik (Adijenda Parkher & Radjab, 2021 : 490).

Pengadaan PPPK mengacu pada PP 49/2018 terdapat dua standar yang harus dipenuhi untuk menjadi PPPK yaitu terdiri dari standar kualifikasi dan standar kompetensi. Standar kualifikasi merupakan standar yang mencakup terkait dengan persyaratan akademik dan non akademik, sedangkan standar kompetensi merupakan standar yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki sebagai pendukung dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok (Zakkiya et al., 2021 : 494). Selanjutnya, apabila melihat pada Pasal 9 PP 49/2018 maka dalam melakukan pengadaan PPPK juga mempertimbangkan kriteria seperti jumlah dan jenis jabatan, waktu pelaksanaan, jumlah instansi pemerintah yang membutuhkan, serta wilayah persebaran.

PP 49/2018 juga mengatur terkait masa perjanjian kerja PPPK yang telah diatur dalam Pasal 37 ayat (1) PP 49/2018 yang menyatakan bahwa masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK dilaksanakan paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Pasal ini menjadi pasal yang kontroversial karena dianggap melanggar asas kepastian hukum yang menjadi salah satu asas yang diterapkan dalam UU ASN sebagai aturan

induk. Permasalahan yang menjadi sorot utama ialah pada pasal tersebut tidak dijelaskan maksimal waktu perpanjangan masa PPPK dapat dilakukan sehingga hal ini menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dan seakan membuka celah bagi pemerintah untuk secara terus-menerus mengangkat seseorang sebagai PPPK (Juliani, 2021 : 45).

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional

Dalam menjalankan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan PPPK, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan beberapa peraturan teknis guna menunjang peraturan di atasnya, salah satunya ialah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Peraturan ini disusun guna menyederhanakan berbagai ketentuan mengenai jabatan fungsional serta memperjelas peran serta tanggung jawab jabatan secara umum dan mendukung pencapaian target dan harapan organisasi dalam pelaksanaan tugas secara khusus. Hal yang menjadi pembeda antara Jabatan Fungsional (JF) dengan jabatan lainnya ialah JF lebih menekankan pada pencapaian penguasaan kompetensi teknis dan sosiokultural dibandingkan dengan kompetensi manajerial (Ika Widiastuti, 2023 : 885).

Kategori JF dalam Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023 diatur pada Pasal 5 ayat (1) yang mengklasifikasikan JF menjadi dua kategori yaitu JF keahlian dan JF keterampilan. Dalam menentukan jenjang jabatan yang dapat diisi oleh PPPK, baik untuk JF keahlian maupun JF keterampilan didasarkan pada pengetahuan dan keahlian/keterampilan tertentu yang telah diatur dalam Pasal 6 Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023 yang mana setiap jenjang jabatan tersebut juga memiliki tingkatan yang sudah ditetapkan dalam peraturan tersebut (Novianti et al., 2022 : 1105). Dari uraian tersebut terlihat bahwa JF keahlian lebih cenderung ke arah pemahaman konseptual, analisis, dan penguasaan teoritis di area tertentu. Sementara itu, JF keterampilan berfokus pada aspek teknis dan penerapan keterampilan untuk dalam melakukan tugasnya. Merujuk pada Pasal 6 Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023 disebutkan secara rinci terkait jenjang JF keahlian yang terdiri atas jenjang ahli utama, ahli madya, ahli muda dan ahli pertama. Sementara itu, JF keterampilan terdiri dari jenjang penyelia, mahir, terampil, dan pemula.

Problematika yang dihadapi pada saat ini ialah proses rekrutmen PPPK yang masih belum berjalan secara optimal sehingga lebih terlihat menjadi metode transisi pegawai honorer menjadi PPPK (Samsara, 2023 : 14). Menyoali permasalahan tersebut, Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023 juga mengatur terkait pengembangan kompetensi PPPK guna menutupi kesenjangan kompetensi yang pada akhirnya mendorong terciptanya keseimbangan

keterampilan pegawai. Dalam Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023, pengembangan kompetensi lebih difokuskan pada instansi pemerintah terkait memberikan berbagai bentuk pengembangan kompetensi tanpa memberikan penjelasan secara spesifik bentuk pengembangan kompetensi yang dimaksud dengan tujuan agar memberikan ruang fleksibilitas bagi instansi pemerintah dalam merancang bentuk pengembangan kompetensi agar lebih sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi.

Implementasi Kebijakan Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian PPPK di Mahkamah Konstitusi

Implementasi kebijakan JF Keahlian bagi PPPK di Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu bentuk strategi yang dilakukan guna mendukung pelaksanaan tugas kelembagaan yang bersifat teknis, spesifik, dan berorientasi pada kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Mahkamah Konstitusi, saat ini tercatat sebanyak 47 pegawai PPPK bekerja di Mahkamah Konstitusi dengan komposisi jabatan yaitu 36 pegawai JF Keahlian dan 11 pegawai JF Keterampilan. Seluruh jumlah PPPK tersebut merupakan hasil alih status tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang dilakukan seiring dengan diterbitkannya kebijakan baru sebagaimana diatur pada Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur penghapusan status tenaga honorer dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sekitar 77 persen PPPK berada pada kategori JF Keahlian yang mencerminkan kebutuhan Mahkamah Konstitusi terhadap Sumber Daya Manusia dengan kompetensi dan keahlian khusus.

Di lingkungan Mahkamah Konstitusi, JF Keahlian menempati berbagai posisi jabatan seperti analis hukum, perisalah legislatif, analis kebijakan, penerjemah, analis pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan lain lain. Lebih lanjut, dalam melakukan proses pengangkatan PPPK JF Keahlian mengikuti mekanisme seleksi nasional, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Mekanisme Seleksi PPPK

No.	Jabatan PPPK	Mekanisme Seleksi
1.	Jabatan Fungsional Ahli Pertama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tes kompetensi dasar; 2. Tes wawasan kebangsaan; 3. Tes karakter kepribadian; 4. Tes integensia
2.	Jabatan Fungsional Ahli Muda, Ahli Madya, dan Ahli Utama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian keahlian sertifikat; 2. Penilaian keahlian calon

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Berdasarkan tabel di atas yang menjelaskan mekanisme seleksi PPPK untuk JF Keahlian, tampak adanya perbedaan pendekatan seleksi antar jenjang jabatan. Untuk jabatan Ahli Pertama, seleksi dilakukan melalui serangkaian tes mulai dari tes kompetensi dasar hingga tes integensia. Sementara itu, pada jenjang jabatan yang lebih tinggi seperti Ahli Muda, Ahli Madya, dan Ahli Utama, proses seleksi lebih difokuskan pada penilaian keahlian yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi yang dimiliki serta penilaian langsung terhadap kemampuan calon PPPK. Mekanisme seleksi ini merujuk ketentuan yang telah diatur pada Pasal 16 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang berbunyi, “Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan” (Iswandari & Faidati, 2021 : 63). Penerapan kebijakan seleksi PPPK bagi Jabatan Fungsional Keahlian di lingkungan Mahkamah Konstitusi masih terdapat praktik yang tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Hakim dan Kepegawaian mengungkapkan bahwa sertifikat kompetensi tidak menjadi kewajiban mutlak melainkan hanya diperlakukan sebagai nilai tambah saja. Ketidaksesuaian ini mengindikasikan adanya disharmonisasi antara antara regulasi normatif dengan pelaksanaan di lapangan. Kondisi ini berpotensi menurunkan akuntabilitas dalam proses rekrutmen serta memengaruhi pada kualitas aparatur yang diangkat khususnya dalam hal ini ialah Jabatan Fungsional Keahlian.

Pengembangan kompetensi merupakan aspek krusial yang perlu menjadi prioritas selain aspek jenjang jabatan. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memerlukan peningkatan kompetensi karena hal ini memiliki keterkaitan yang erat dengan pengembangan karier di masa mendatang. Secara umum, pengembangan kompetensi diklasifikasikan ke dalam dua bentuk

yaitu pengembangan secara klasikal (melalui pelatihan formal) dan non klasikal (melalui metode informal atau pengalaman kerja) (Yulita & Asridina, 2024 : 318). Dalam kerangka regulasi terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa pengembangan kompetensi tidak lagi diposisikan sebagai hak pegawai yang difasilitasi oleh pemerintah atau instansi pemerintah terkait, melainkan telah bergeser menjadi suatu kewajiban individual bagi pegawai. Makna “kewajiban” dalam hal ini dapat dilihat dari dua perspektif yaitu dari perspektif organisasi dan perspektif pegawai. Dari perspektif organisasi berkewajiban untuk memberikan fasilitas pelatihan yang selaras dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Lebih lanjut, jika dilihat dari perspektif pegawai, terdapat tuntutan untuk secara aktif dan berkelanjutan mengembangkan kompetensi, baik yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur sesuai kebutuhan masing-masing pegawai (Samsara, 2023a : 59).

Kajian terhadap penerapan kebijakan pengembangan kompetensi bagi Jabatan Fungsional Keahlian di Mahkamah Konstitusi, sebagaimana diungkapkan dalam hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Hakim dan Kepegawaian Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi memberikan dukungan penuh kepada PPPK untuk secara aktif mengikuti berbagai macam bentuk pengembangan diri seperti kursus, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), seminar, maupun pelatihan lainnya. Pernyataan ini mencerminkan bahwa Mahkamah Konstitusi tidak membatasi ruang gerak PPPK terhadap program peningkatan kompetensi, bahkan memberikan fleksibilitas penuh dalam memilih jenis dan bentuk pelatihan yang diikuti sesuai kebutuhan masing-masing pegawai. Di satu sisi, fleksibilitas ini membuka ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan pengembangan kompetensinya dengan minat dan kebutuhan pribadi. Namun demikian, di sisi lain, ketiadaan mekanisme yang lebih terstruktur atau berbasis perencanaan kebutuhan pelatihan dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan kompetensi. Dari hal ini terlihat jelas bahwa regulasi pengembangan karier bagi PPPK masih terbatas dan belum memberikan jaminan keberlanjutan jenjang jabatan yang jelas yang pada akhirnya berdampak pada terbatasnya kemampuan PPPK dalam mengembangkan karier fungsional secara optimal (Setiawan & Supriadi, 2022 : 29). Permasalahan ini menjadi semakin krusial mengingat sebagian besar PPPK di Mahkamah Konstitusi merupakan hasil peralihan dari status tenaga honorer dan kontrak yang masih memerlukan peningkatan kapasitas untuk memenuhi standar profesional yang dipersyaratkan dalam Jabatan Fungsional Keahlian yang diemban.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa regulasi terkait PPPK di Indonesia telah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan beserta peraturan turunannya seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Peraturan-Peraturan tersebut berfungsi sebagai landasan yuridis bagi Mahkamah Konstitusi dalam menyelenggarakan manajemen PPPK di lingkungan lembaga tersebut. Penerapan kebijakan Jabatan Fungsional Keahlian di Mahkamah Konstitusi masih ditemukan adanya ketidaksesuaian dengan regulasi yang berlaku seperti ketentuan terkait kewajiban sertifikat kompetensi sebagai syarat utama dalam seleksi Jabatan Fungsional Keahlian. Selain itu, aspek pengembangan kompetensi bagi PPPK juga belum didukung oleh perencanaan yang terstruktur. Meskipun Mahkamah Konstitusi memberikan keleluasaan kepada PPPK untuk mengikuti pelatihan dan diklat, tidak adanya sistem pengembangan yang terarah berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi, ketidakjelasan arah karier dan perlindungan hukum bagi PPPK, sehingga menunjukkan bahwa pengelolaan PPPK saat ini masih menghadapi berbagai tantangan substantif dalam penerapannya.

Sebagai upaya yang dapat dilakukan guna melakukan implementasi kebijakan PPPK agar lebih baik, Pemerintah perlu melakukan penyesuaian kebijakan dalam pengembangan kompetensi PPPK dengan membangun sistem pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan terutama untuk mengatasi kesenjangan kompetensi teknis dalam jabatan fungsional. Lebih lanjut, Mahkamah Konstitusi lebih diperlukan sinergi yang lebih insentif antara pihak Mahkamah Konstitusi sebagai instansi pengguna dan instansi pembina jabatan fungsional dalam merumuskan kebijakan yang adaptif dan kontekstual bagi PPPK, guna memastikan kesesuaian pelaksanaan kebijakan dengan prinsip meritokrasi dan kebutuhan kelembagaan.

DAFTAR REFERENSI

- Adijenda Parkher, J. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam sistem kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 1(3), 481–501. <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.14346>
- Almalik, M. B., & Handayani, I. G. K. R. (2024). Ambiguity status of government employees with employment agreements (PPPK) as civil servant. *Proceedings of the International Conference on Cultural Policy and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-315-3>
- Ardila, M., Rosadi, O., & Madjid, N. V. (2025). Pengaturan pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (studi pada Pemerintah Kota Padang). *Unes Journal of Swara Justisia*, 8(4), 936–947.
- Danendra, R., Handayani, I. G. K. R., Jaelani, A. K., & Najicha, F. U. (2021). Legal protection of non wage workers' rights after omnibus law. *Jurisprudentie*, 8(1), 85–99.
- Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi manajemen ASN pasca ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 76–82.
- Fitriani, A., & Halik, P. (2023). Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial melalui penilaian kompetensi pada jabatan fungsional tertentu Provinsi Sulawesi Selatan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 318–326.
- Widiastuti, I. (2023). Strategi penyederhanaan birokrasi pemerintah daerah melalui model *The Professional Bureaucracy* di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(2), 885–890. <http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Iswandari, R., & Faidati, N. (2021). PPPK sebagai solusi pemenuhan kebutuhan SDM profesional dalam birokrasi. *JSPG: Journal of Social Politics and Governance*, 3(2), 54–72. <https://jurnal.amikom.ac.id/index.php/jspg/article/download/566/259/3208>
- Juliani, H. (2021). Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dalam penataan pegawai di instansi pemerintah. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(1), 36–48. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.1.2021.36-48>
- Maliq, A. R., & Gaol, S. L. (2024). *Ratio legis* pengaturan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) menggantikan keberadaan pegawai tidak tetap di lingkungan instansi pemerintah dalam hukum kepegawaian Indonesia. *Lex Omnibus: Jurnal Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara*, 1(2), 1–13. <https://jurnal.dokterlaw.com/index.php/lexomnibus/article/view/76/65>
- Sudjudiman, H. N., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura: Studi perbandingan hukum Indonesia dan hukum Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40–50.
- Novianti, E., Burhanuddin, B., & Sudarmi, S. (2022). Pola karir jabatan pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jeneponto. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(4), 1099–1113. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/8622>

- Nugroho, A., Kusumaningtyas, R. O., Danendra, R., Faza, G., Fatma, A., & Najicha, F. U. (2021). Pelaksanaan perlindungan hak pekerja bagi pegawai negeri dengan perjanjian kerja. *Atlantis Press*, 583(ICEEP), 102–104.
- Pambudi, G. Y., & Najicha, F. U. (2022). Tinjauan yuridis hak cuti bagi pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Gema Keadilan*, 9(2). <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204>
- Qomarani, L. N. (2020). Anomali kehadiran pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam cakrawala kepegawaian di Indonesia. *Cepalo*, 4(2), 95–110. <https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no2.1979>
- Rawinarno, T., Alynudin, S., Shafira, N., Widiarto, A., & Setyoko, H. (2024). Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025. *Jurnal Ilmiah Negara*, 16(2), 187–209.
- Samsara, L. (2023a). Pengembangan kompetensi PPPK berbasis *blended learning*: Strategi untuk mewujudkan pengembangan kompetensi massif dan terintegrasi serta peningkatan kompetensi digital pegawai. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(62), 45–57.
- Samsara, L. (2023b). Tantangan dalam pengembangan kompetensi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja: Pemenuhan kesenjangan kompetensi seperti pegawai negeri sipil atau pengayaan kompetensi. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(1), 9–17. <https://doi.org/10.56971/jwi.v8i1.268>
- Sekhuti, L. (2022). Penghapusan tenaga honorer dalam perspektif hukum sebagai sarana pembaharuan sosial untuk mewujudkan ASN profesional. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 10(2), 213. <https://doi.org/10.20961/hpe.v10i2.62840>
- Setiawan, D. A., & Supriadi, Y. N. (2022). Analisis peran mediasi kepuasan kerja pada jabatan fungsional dosen ASN PPPK di perguruan tinggi negeri X. *Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 70–77. <https://doi.org/10.35590/jeb.v10i1>
- Lianto, T. V., & Najicha, F. U. (2020). Urgensi perlindungan sosial cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110–121. <https://doi.org/10.21067/JPH.2.7542>
- Yulita, I., & Asridina. (2024). Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN pada pelatihan non-klasikal melalui program *Outbound Corporate University (Outbound CU)*. *PITNAS Widyaiswara*, 317–327.
- Zakkiya, F. L., Sudrajat, T., & Hartini, S. (2021). Kebijakan peralihan status pegawai non-PNS menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. *Sudirman Law Review Universitas Jenderal Soedirman*, 3(2), 488–498.