



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
NOMOR 9/PUU-XIII/2015**

Tentang

**Penetapan Pegawai Honorer Secara Otomatis Sebagai Pegawai Pemerintah
dengan Perjanjian Kerja (P3K)**

- Pemohon** : Sanusi Afandi, S.H.,M.M., Saji, S.Pd., Ahmad Aziz Fanani, S.Pd.I.,M.Pd.I., Muiz Maghfur, S.Pd.I., Erike Yani Sonhaji, Abdul Rahman, S.P., Dedi Rahmadi, S.P., dan Ratih Rose Mery, S.Pd.I.
- Jenis Perkara** : Pengujian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).
- Pokok Perkara** : Pasal 1 angka 4, Pasal 96 ayat (1), Pasal 98 ayat (2), Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 105 ayat (1) huruf a yang mengatur pegawai honorer yang bekerja pada instansi pemerintah tidak ditetapkan secara otomatis sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) maka Pemohon akan kehilangan pekerjaannya sebagai pegawai pemerintah/pegawai ASN dan karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- Amar Putusan** : Menyatakan menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
- Tanggal Putusan** : Rabu, 15 Juni 2016.
- Ikhtisar Putusan** :

Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Terkait terhadap kewenangan Mahkamah, oleh karena permohonan Pemohon mengenai pengujian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014), maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Terhadap kedudukan hukum Pemohon, Pemohon merasa dirugikan karena sebagai pegawai honorer yang terdiri dari guru tidak tetap, pegawai tidak tetap, dan pegawai kontrak yang bekerja pada instansi pemerintah tidak ditetapkan secara otomatis sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) maka Pemohon akan kehilangan pekerjaannya sebagai pegawai pemerintah/pegawai ASN. Hal ini dikarenakan pasal-pasal UU 5/2014 sama sekali tidak membahas keberadaan dan tindak lanjut dari tenaga honorer yang sudah bekerja pada instansi pemerintah. Apabila Pemohon yang telah bekerja pada instansi pemerintah sebagai pegawai honorer tidak ditetapkan secara otomatis sebagai pegawai ASN maka Pemohon akan kehilangan haknya sebagai pegawai ASN yang dapat memperoleh

penghasilan layak dan jaminan pensiun. Oleh karena itu, pasal-pasal yang dimohonkan pengujian tersebut tidak memberikan kepastian hukum yang adil;

Pemohon mengajukan permohonan pengujian konstitusionalitas Pasal 1 angka 4, Pasal 96 ayat (1), Pasal 98 ayat (2), Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 105 ayat (1) huruf a UU 5/2014, karena pasal-pasal tersebut berpotensi menghilangkan kesempatan Pemohon untuk diangkat sebagai pegawai ASN.

Terhadap permohonan Pemohon, Mahkamah berpendapat Pasal 1 angka 1 UU 5/2014 menyatakan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (vide Pasal 1 angka 2 UU 5/2014). Dengan demikian, P3K merupakan bagian dari ASN.

Selanjutnya, Pasal 1 angka 4 UU 5/2014 menyebutkan P3K adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Menurut Mahkamah, Pasal 1 angka 4 tersebut diatur dalam Bab I tentang Ketentuan Umum, yang memuat tentang batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi, dan/atau hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab (vide Lampiran II C.1. 98 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan). Ketentuan umum dalam suatu peraturan perundang-undangan dimaksudkan agar batasan pengertian atau definisi, singkatan, atau akronim yang berfungsi untuk menjelaskan makna suatu kata atau istilah memang harus dirumuskan sedemikian rupa, sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda (vide Lampiran II C.1. 107 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

Permohonan Pemohon yang mempersoalkan batasan pengertian atau hal lain mengenai P3K bersifat umum yang dijadikan dasar/pijakan bagi pasal berikutnya dalam UU 5/2014, sangat tidak beralasan dan tidak tepat, sebab ketentuan *a quo* adalah untuk memberikan batasan dan arah yang jelas mengenai P3K. Lagipula ketentuan umum *a quo* bukan merupakan norma yang bersifat mengatur dan tidak mengandung pertentangan dengan UUD 1945. Oleh karena itu, dalil Pemohon terhadap Pasal 1 angka 4 UU 5/2014 tidak beralasan menurut hukum.

Bahwa untuk mewujudkan pemerintahan yang berkualitas dan mempunyai daya saing dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia pada tahun 2015 dimana akan berdampak terjadinya persaingan yang ketat di kawasan Asia, sehingga diperlukan adanya tenaga profesional di dalam birokrasi. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka UU 5/2014 memberlakukan pengadaan P3K. Itulah sebabnya, cara perekrutan P3K tidak harus meniti karier dari bawah dan P3K dapat langsung menduduki posisi yang dibutuhkan sebagai tenaga profesional.

P3K bukanlah pegawai honorer. Sejak disahkannya UU 5/2014 maka secara otomatis pegawai honorer dihapuskan. Bahkan P3K pun mendapat jaminan perlindungan dari Pemerintah berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Mahkamah sependapat dengan ahli Pemerintah Eko Prasajo yang menerangkan bahwa P3K diangkat dengan basis utama kualifikasi, kompetensi, kompetisi, dan kinerja. Keberadaan P3K setidaknya-didaknya dimaksudkan dalam rangka memperkuat penerapan *open career system*, penegakan prinsip merit, dan mengubah lingkungan birokrasi dari *comfort zone* menuju *competitive zone*. P3K merupakan *based practices* aparatur sipil negara di negara-negara yang telah menerapkan *performance based bureaucracy*.

Oleh karena P3K merupakan tenaga profesional yang dapat menduduki posisi tertentu di pemerintahan maka sudah sewajarnya jika pemerintah merekrut tenaga P3K yang berkualitas. Bahkan untuk menjadi tenaga P3K tidaklah dibatasi usia maksimal 35 (tiga puluh

lima) tahun. Hal ini berbeda dengan persyaratan menjadi CPNS yang dibatasi usia maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun.

Meskipun demikian, tujuan perekrutan P3K dan pengadaan CPNS adalah untuk memperoleh tenaga profesional yang memiliki kualifikasi kompetensi, kompetisi, dan kinerja terbaik untuk berkarya di lingkungan pemerintahan dan birokrasi. Oleh karena itu maka sudah sewajarnya proses seleksi dan tes diselenggarakan, tanpa membedakan apakah seseorang yang akan direkrut telah memiliki pengalaman kerja di pemerintahan yang mempekerjakannya. Dimanapun seseorang memperoleh pengetahuan dan pengalaman kerja, walaupun di luar lingkungan pemerintahan sekalipun maka ia memiliki kesempatan yang sama dengan seseorang yang memiliki pengalaman kerja di lingkungan pemerintahan untuk menjadi P3K atau CPNS sepanjang ia memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemerintah dan lulus seleksi. Hal ini sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Proses penerimaan P3K 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 P3K adalah menggunakan metode ujian *Computer Assisted Test* (CAT) CPNS dengan penilaian utama, yaitu tes wawasan kebangsaan, tes intelegensi umum dan tes kepribadian. Jika seorang P3K ingin menjadi seorang PNS maka yang bersangkutan harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi seorang CPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, dalil Pemohon terhadap Pasal 96 ayat (1), Pasal 99 ayat (1), dan Pasal 99 ayat (2) UU 5/2014 tidak beralasan menurut hukum.

Bahwa P3K adalah pegawai yang dibutuhkan instansi pemerintah tertentu dengan jangka perjanjian kerja terpendek selama 1 (satu) tahun, dan setiap P3K perjanjiannya dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan instansi yang bersangkutan dengan berdasarkan patokan penilaian kinerja P3K itu sendiri.

Menurut Mahkamah, P3K bukanlah tenaga *outsourcing*. Oleh karena itu, tidak tepat jika Pemohon menyamakan P3K dengan tenaga *outsourcing* sebagaimana Putusan Mahkamah Nomor 27/PUU-IX/2011 bertanggal 17 Januari 2012 mengenai Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun P3K dibatasi oleh jangka waktu tertentu, namun P3K memiliki hak yang hampir sama dengan PNS, yakni mendapat jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum yang dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional [vide Pasal 106 ayat (1) dan ayat (2) UU 5/2014].

Jabatan yang dapat diisi oleh P3K adalah jabatan yang membutuhkan kompetensi keahlian dan keterampilan tertentu atau jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS dan diperlukan untuk peningkatan kapasitas organisasi, sehingga kebutuhan P3K pun disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Jika pelaksanaan pekerjaan P3K dinilai cukup maka perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dan P3K tidak perlu diperpanjang.

Seorang P3K dibayar dengan gaji yang layak berdasarkan beban kerja. Selain itu, gaji yang diberikan akan dinilai berdasarkan tanggung jawab jabatan yang diembannya. Gaji yang diterima seorang P3K juga ditentukan pula oleh besar kecilnya risiko pekerjaan yang dilaksanakannya. Oleh karena itu, P3K yang satu dengan P3K lainnya memiliki gaji yang besarnya berbeda satu sama lain, karena gaji yang diterima oleh masing-masing perorangan disesuaikan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan, risiko, dan jabatannya. Di samping itu, P3K juga diberikan tunjangan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, besaran tunjangan antara lain ditentukan oleh instansi yang merekrut P3K tersebut.

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, dalil Pemohon terhadap Pasal 98 ayat (2) dan Pasal 105 ayat (1) huruf a UU 5/2014 tidak beralasan menurut hukum.

Berdasarkan pertimbangan hukum demikian Mahkamah berpendapat permohonan Pemohon tidak beralasan menurut hukum. Oleh karena itu, dalam amar putusannya Mahkamah menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.