

Jakarta, 24 Maret 2026

Yth. Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Jalan Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta Pusat 10110

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO.	89.../PUU-...XXIV-.../2026..
Hari	Rabu
Tanggal	25 Maret 2026
Jam	11.22 WIB

Perihal: Perbaikan Permohonan Pengujian Materiil Pasal 34 ayat (1), (2) dan Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897) Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. SUPRIYADI, S. HI., M.H.
2. ABDUL BASIT, S.H., M.H.
3. MEIDI ASRI, S.H., M.H.
4. HALIM PERDANA KUSUMA, S.H., M.H.
5. HUSNA NURAMALIA F, S.H.
6. MIDUN AHMAD, S.H., M.H.
7. MUHAMAD ARFAN, S.H., M.H.
8. DICKY SUPERMADI, S.H., M.H.

Advokat/Penasihat Hukum pada kantor Law Firm SUPRIYADI & PARTNERS beralamat di JL. RC Veteran Raya Gedung Business Center, No. 1i, Suite 412, Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan 12330, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 20 dan 21 Maret 2026 (terlampir) dalam hal ini bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri sebagai Kuasa Hukum dari dan oleh karenanya untuk dan atas nama Pemberi Kuasa yang akan disebutkan di bawah ini:

- I. FORUM ASPIRASI INTELEKTUAL NUSANTARA (FAIN), merupakan Organisasi Dosen dan Tenaga Kependidikan PPPK yang berkedudukan [REDACTED] [REDACTED] dibentuk berdasarkan Akta Notaris no. 150 tanggal 13 Januari 2026 [Bukti P-1], dan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum Nomor AHU-0000367.AH.01.07.Tahun 2026 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum tanggal 15 Januari 2026 [Bukti P-2], dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : YUMNAWATI

NIK : [REDACTED]

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : [REDACTED]

Pekerjaan : Dosen

Jabatan : Ketua Umum

Kewarganegaraan : WNI

Alamat : [REDACTED]

[Bukti P-3]

Nama : SUPRIAMAN

NIK : [REDACTED]

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : [REDACTED]

Pekerjaan : Dosen

Jabatan : Wakil Ketua I

Kewarganegaraan : WNI

Alamat : [REDACTED]

[REDACTED] [Bukti P-4].

**Selanjutnya disebut sebagai Pemohon I**

II. Nama : RIZALUL AKRAM,S.T.M.Kom

NIK : [REDACTED]

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat. Tgl. Lahir : [REDACTED]

Alamat : [REDACTED]

[REDACTED] [Bukti P-5].

Pekerjaan : Dosen PPPK

Kewarganegaraan : WNI

### **Selanjutnya disebut sebagai Pemohon II**

**Untuk kemudian, Pemohon I dan Pemohon II secara bersama-sama disebut sebagai Para Pemohon.**

Bahwa Para Pemohon dengan ini mengajukan perbaikan Permohonan Pengujian materiil (*judicial review*) Pasal 34 ayat (1), (2) dan Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897) (untuk selanjutnya disebut "UU ASN") (Bukti P-6) terhadap Pasal 28D ayat (1), (2), dan (3), Pasal 27 ayat (1), serta Pasal 28I ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya disebut "UUD NRI 1945") kepada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (selanjutnya disebut perbaikan Permohonan)

Adapun alur perbaikan Permohonan *a quo* ini kami sampaikan sebagai berikut:

#### **A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI**

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) Perubahan Ketiga UUD NRI 1945 menyatakan:

##### **Pasal 24 ayat (2) Perubahan Ketiga UUD NRI 1945**

*"Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung atau badan peradilan yang di bawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi."*

2. Bahwa selanjutnya Pasal 24C ayat (1) UUD Perubahan Ketiga UUD NRI 1945 secara tegas memberikan kewenangan kepada Mahkamah Konstitusi untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, yang selengkapnya berbunyi:

##### **Pasal 24C ayat (1) Perubahan Ketiga UUD NRI 1945**

*"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum."*

3. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk melakukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 (*judicial review*), demikian pula berdasarkan Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) sebagaimana terakhir telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554) (untuk selanjutnya disebut "**UU Mahkamah Konstitusi**") juga menegaskan hal yang sama, yaitu:

*"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;"*

4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157 (**UU Kekuasaan Kehakiman**), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076) berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 29 ayat (1) huruf a UU Kekuasaan Kehakiman**

*"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;"*

5. Bahwa Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan PerUndang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398) (**PUU**), berbunyi sebagai berikut:

## **Pasal 9 ayat (1) UU PUU**

*"Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi."*

Ketentuan ini semakin mempertegas kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagai satu-satunya lembaga yang berwenang untuk menguji konstitusionalitas suatu Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945.

6. Bahwa dalam Pasal 2 ayat (5) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 7/2025) menyatakan:

## **Pasal 2 ayat (5) PMK 7/2025**

*"Permohonan Pengujian materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengujian yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian dari Undang-Undang atau Perppu yang dianggap bertentangan dengan UUD NRI 1945."*

7. Bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, MK memiliki fungsi sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*), yang berarti menjaga agar UU yang secara hierarkis berada di bawah UUD NRI 1945 tidak bertentangan dengan komstitusi. Apabila terdapat UU yang berisi atau memuat ayat, pasal dan bagian yang bertentangan dengan UUD NRI 1945 (*unconstitutional*), maka MK dapat menganulirnya.
8. Bahwa sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*), Mahkamah Konstitusi berwenang memberikan penafsiran terhadap ketentuan pasal-pasal dalam Undang-Undang yang diajukan agar selaras dengan nilai-nilai konstitusi. Penafsiran Mahkamah Konstitusi terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam Undang-Undang tersebut merupakan satu-satunya penafsiran yang memiliki kekuatan hukum (*the sole interpreter of the constitution*). Dengan demikian, terhadap pasal-pasal yang rumusannya bertentangan dengan konstitusi dapat dimohonkan penafsirannya kepada Mahkamah Konstitusi.

9. Bahwa Para Pemohon mengajukan permohonan pengujian materiil terhadap pasal-pasal berikut:

**Pasal 34 UU ASN**

- (1) *Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 diutamakan diisi dari PNS.*
- (2) *Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial tertentu dapat diisi dari PPPK.*

**Pasal 52 ayat (3) huruf c UU ASN**

*Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri bagi Pegawai ASN dilakukan apabila: a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b. meninggal dunia; c. mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja;*

Pasal 34 ayat (1) dan (2), dan Pasal 52 ayat (3) huruf c UU ASN secara Bersamaan disebut sebagai **Pasal-Pasal Yang Diajukan** karena bertentangan dengan pasal dalam UUD NRI 1945 yakni:

**Pasal 28D UUD NRI 1945**

- (1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*
- (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*
- (3) *Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.*

**Pasal 27 UUD NRI 1945**

- (1) *Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.*

## **Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945**

*Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.*

10. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, permohonan pengujian UU ASN, khususnya ketentuan Pasal 34 ayat (1) dan (2), dan pasal 52 ayat (3) huruf c UU No. 20 Tahun 2023 terhadap Pasal 28D ayat (1), (2) dan (3), Pasal 27 ayat (1), serta Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, maka dengan demikian **Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan mengadili Permohonan *a quo* pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final dan mengikat.**

### **A.1. Alasan Permohonan dan Materi Muatan UUD NRI 1945 yang Dijadikan Dasar Pengujian atau Alasan Permohonan yang Berbeda**

11. Bahwa penting untuk Para Pemohon sampaikan, saat Permohonan ini diajukan, setidaknya telah ada 8 (delapan) permohonan *judicial review* terhadap UU ASN ke Mahkamah Konstitusi yang sudah diputus oleh Mahkamah Konstitusi, yakni:
  - a. Permohonan Nomor Perkara: 268/PUU-XXIII/2025 yang diajukan oleh Pemohon: Evy Susanti, S.H., M.H. (Pemohon I), dr. Ria Merryanti A.P., M.H. (Pemohon II), Syamsul Jahidin, S.I.KOM., S.H., M.I.KOM., M.H.MIL (Pemohon III) dan dr Hapsari Indrawati, Sp.KN(K) (Pemohon IV) yang telah diputus dengan Amar Putusan: Menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima.
  - b. Permohonan dengan Nomor Perkara: 223/PUU-XXIII/2025 yang diajukan oleh Pemohon: Zico Leonard Djagardo Simanjuntak, dengan Putusan: (1) menyatakan permohonan Pemohon II tidak dapat diterima dan (2) menolak permohonan Pemohon I untuk seluruhnya.
  - c. Permohonan dengan Nomor Perkara: 121/PUU-XXII/2024 dengan Para Pemohon: Perkumpulan untuk Pemilu dan Demokrasi (Perludem) yang dalam hal ini diwakili oleh Khoirunnisa Nur Agustyati selaku Ketua Pengurus Yayasan Perludem dan Irmalidarti selaku Bendahara Pengurus Yayasan

- Perludem (Pemohon I); Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah, yang dalam hal ini diwakili oleh Herman N. Suparman selaku Direktur Eksekutif (Pemohon II); dan Indonesia Corruption Watch, yang dalam hal ini diwakili oleh Agus Sunaryanto selaku Koordinator Badan Pekerja (Pemohon III). Dengan putusan akhir yang Amar Putusan: Dalam Provisi Menolak permohonan Provisi para Pemohon; Dalam Pokok Permohonan Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk Sebagian.
- d. Permohonan dengan Nomor Perkara: 165/PUU-XXIII/2025 yang diajukan oleh Pemohon: SRI DARMANTO yang sudah diputus dengan Amar Putusan: Menyatakan Permohonan Pemohon tidak dapat diterima.
- e. Permohonan dengan Nomor Perkara: 36/PUU-XXIII/2025 yang diajukan oleh Pemohon: Lucky Permana, M.Si. dengan Amar Putusan: Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
- f. Permohonan dengan Nomor Perkara: 12/PUU-XXIII/2025 yang diajukan oleh Pemohon: ERWIN FEBRIANSYAH yang sudah diputus dengan Amar Putusan: Menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima.
- g. Permohonan dengan Nomor Perkara: 159/PUU-XXII/2024 yang diajukan oleh Pemohon: Hanter Oriko Siregar, S.H. dengan Amar Putusan: Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
- h. Permohonan dengan Nomor Perkara: 119/PUU-XXII/2024 yang diajukan oleh Pemohon: Dhisky, S.S., M.Pd., M.Si. dengan Putusan: Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
12. Bahwa berdasarkan ketentuan yang berlaku, Mahkamah Konstitusi dapat kembali menguji Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 yang sebelumnya telah diuji dengan perbedaan pada materi muatan, ayat, dan/atau bagian dalam Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 yang dijadikan dasar pengujian diatur dalam Pasal 60 UU MK *juncto* Pasal 72 PMK 7/2025 yang berbunyi:

**Pasal 60 UU MK**

- (1) Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda.

**Pasal 72 PMK 7/2025**

- (1) Terhadap materi muatan, ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang atau Perppu yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda.

13. Bahwa sehubungan dengan ketentuan tersebut, Permohonan Pemohon dengan 8 (delapan) permohonan judicial review tersebut di atas memiliki perbedaan yang cukup signifikan, lebih lengkap Pemohon jelaskan dalam tabel di bawah, sebagai berikut:

No.	Perkara Lain	Perkara A quo (Perkara No. 84/PUU- XXIV/2026)	Letak Perbedaan
1.	Perkara No. 119/PUU-XXII/2024 Pasal yang diuji: Pasal 66 Batu uji: Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2)	Pasal yang diuji: Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 52 ayat (3) huruf c Batu uji: Pasal 28D ayat (1), (2), dan (3), Pasal 27 ayat	Perbedaan terletak pada norma (pasal) yang diuji, sehingga tidak memenuhi unsur <i>ne bis in idem</i> .

		(1), serta Pasal 28I ayat (2)	
2.	<b>Perkara No.</b> <b>121/PUU-XXII/2024</b> <b>Pasal yang diuji:</b> Pasal 26 ayat (2) huruf d dan Pasal 70 ayat (3) <b>Batu uji:</b> Pasal 1 ayat (3), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (3)	Sama dengan perkara <i>a quo</i>	Perbedaan objek norma yang diuji, sehingga tidak <i>ne bis in idem</i> .
3.	<b>Perkara No.</b> <b>159/PUU-XXII/2024</b> <b>Pasal yang diuji:</b> Pasal 37 UU ASN dan Pasal 35 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 <b>Batu uji:</b> Pasal 27 ayat (1) dan (2); Pasal 28C ayat (1); Pasal 28D ayat (1) dan (2); Pasal 28H ayat (2); dan Pasal 28I ayat (2)	Sama dengan perkara <i>a quo</i>	Perbedaan norma yang diuji, sehingga tidak <i>ne bis in idem</i> .
4.	<b>Perkara No.</b> <b>165/PUU-XXIII/2025</b> <b>Pasal yang diuji:</b> Pasal 55 huruf a <b>Batu uji:</b> Pasal 27 ayat (1), Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1)	Sama dengan perkara <i>a quo</i>	Perbedaan norma yang diuji, sehingga tidak <i>ne bis in idem</i> .
5.	<b>Perkara No. 36/PUU-XXIII/2025</b>	Sama dengan perkara <i>a quo</i>	Meskipun terdapat kesamaan pada Pasal 52 ayat (3), namun huruf

	<p><b>Pasal yang diuji:</b> Pasal 52 ayat (3) huruf i dan ayat (4) <b>Batu uji:</b> Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), (2), dan (3)</p>		yang diuji berbeda (huruf c dalam perkara <i>a quo</i> dan huruf i dalam perkara ini), serta terdapat tambahan pengujian ayat (4), sehingga tidak <i>ne bis in idem</i> .
6.	<p><b>Perkara No.</b> 223/PUU-XXIII/2025 <b>Pasal yang diuji:</b> Pasal 19 ayat (2) huruf b, ayat (3), dan ayat (4) <b>Batu uji:</b> Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28C ayat (2)</p>	Sama dengan perkara <i>a quo</i>	Perbedaan norma yang diuji, sehingga tidak <i>ne bis in idem</i> .
7.	<p><b>Perkara No.</b> 12/PUU-XXIII/2025 <b>Pasal yang diuji:</b> Ketentuan batas usia CPNS dalam UU ASN (tanpa menyebut pasal tertentu) <b>Batu uji:</b> Pasal 28D ayat (1), (2), (3), dan (4); serta Pasal 28I ayat (1) s.d. (5)</p>	Sama dengan perkara <i>a quo</i>	Perbedaan objek pengujian (tidak spesifik pada norma yang sama), sehingga tidak <i>ne bis in idem</i> .
8.	<p><b>Perkara No.</b> 268/PUU-XXIII/2025 <b>Pasal yang diuji:</b> Pasal 19 ayat (2)</p>	Sama dengan perkara <i>a quo</i>	Perbedaan norma yang diuji, sehingga tidak <i>ne bis in idem</i> .

	huruf b, ayat (3), dan ayat (4) <b>Batu uji:</b> Pasal 1 ayat (3), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (3)		
--	--	--	--

Berdasarkan tabel perbandingan di atas, terlihat bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Permohonan *a quo* dengan 8 (delapan) permohonan lainnya. Perbedaan tersebut secara nyata terletak pada norma (pasal) yang diuji dalam masing-masing perkara, sehingga objek pengujian konstitusionalnya tidaklah sama.

Khusus terhadap Perkara Nomor 36/PUU-XXIII/2025, meskipun terdapat kesamaan pada Pasal 52 ayat (3), namun norma yang diuji tetap berbeda, karena Permohonan *a quo* menguji Pasal 52 ayat (3) huruf c, sedangkan perkara tersebut menguji Pasal 52 ayat (3) huruf i serta ayat (4). Dengan demikian, tidak terdapat kesamaan objek pengujian secara substansial. Oleh karena itu, Permohonan *a quo* tidak memenuhi unsur *ne bis in idem*, sehingga tetap memiliki kedudukan untuk diperiksa dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi.

14. Bahwa Permohonan *a quo* tidak hanya berbeda secara normatif, tetapi juga menghadirkan konstruksi argumentasi baru yang menempatkan norma *a quo* dalam perspektif pelanggaran sistem merit dan diskriminasi struktural yang sebelumnya belum diuji secara komprehensif oleh Mahkamah Konstitusi.
15. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Permohonan *a quo* merupakan permohonan pengujian materiil UU ASN yang diajukan dengan menggunakan batu uji konstitusional serta alasan-alasan permohonan yang berbeda dari 8 (delapan) permohonan sebelumnya yang pernah diajukan kepada Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu, Permohonan *a quo* tidak dapat dikualifikasikan sebagai permohonan yang bersifat *ne bis in idem*. Hal demikian sejalan dengan ketentuan Pasal 60 Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi *juncto* Pasal 72 PMK 7/2025 yang pada pokoknya memberikan pengecualian terhadap pengujian kembali suatu norma Undang-Undang sepanjang diajukan dengan batu uji konstitusional yang berbeda atau dengan alasan permohonan yang

berbeda. Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi tetap memiliki kewenangan konstitusional untuk memeriksa, mengadili, dan memutus Permohonan *a quo*.

## **B. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON**

1. Bahwa sebelum Mahkamah memeriksa pokok permohonan, terlebih dahulu Para Pemohon perlu menguraikan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon guna menunjukkan bahwa Para Pemohon telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perUndang-Undangan.
2. Bahwa Permohonan ini tidak diajukan oleh pihak yang bersifat hipotetik, melainkan oleh subjek hukum yang secara langsung berada dalam rezim norma *a quo* dan mengalami pembatasan hak konstitusional.
3. Bahwa ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi (UU MK) *juncto* Pasal 4 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi (PMK) Nomor 7 Tahun 2025 menentukan bahwa pihak-pihak yang dapat mengajukan permohonan adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, yaitu:

### **Pasal 51 ayat (1) UU MK**

Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a) Perorangan warga negara Indonesia;
- b) Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat serta prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c) Badan hukum publik atau privat; atau
- d) Lembaga negara.

### **Pasal 4 ayat (1) PMK No. 7 Tahun 2025**

Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pihak yang *menganggap* hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh

berlakunya Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu), yaitu:

- a. **Perorangan warga negara Indonesia** atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;
  - b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat serta prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
  - c. **Badan hukum publik atau privat;** atau
  - d. Lembaga negara.
4. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah *“hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”*
5. Bahwa kemudian dalam yurisprudensi Mahkamah Konstitusi sebagaimana Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 *juncto* Putusan Nomor 011/PUU-V/2007 memberikan batasan tentang kualifikasi pemohon atau pihak yang dapat dikatakan telah mengalami kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yakni:
- a. Adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. Hak konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
  - c. Kerugian konstitusional pemohon dimaksud bersifat spesifik atau khusus dan aktual atau setidaknya bersifat potensial berdasarkan penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
  - d. Adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
  - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
6. Bahwa untuk memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*), Para Pemohon jelaskan sebagai berikut:

### **B.1. Alasan dan Kepentingan Hukum Pemohon I**

7. Bahwa Pemohon I adalah Forum Aspirasi Intelektual Nusantara (FAIN), yaitu perkumpulan berbadan hukum yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Nomor 150 tanggal 13 Januari 2026 [vide Bukti P-1] dan telah memperoleh pengesahan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0000367.AH.01.07 Tahun 2026 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum tanggal 15 Januari 2026 [vide Bukti P-2].
8. Bahwa Pemohon I merupakan organisasi yang anggotanya terdiri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), termasuk dosen dan tenaga kependidikan, yang secara langsung terdampak oleh kebijakan dan pengaturan dalam sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).
9. Bahwa Pemohon I bukan sekadar organisasi formal, melainkan merupakan hasil dari proses perjuangan kolektif yang berawal dari pembentukan Forum PPPK Dosen dan Tendik Indonesia (FOPDITI) pada bulan Juli 2025, dan selanjutnya bertransformasi menjadi Forum Aspirasi Intelektual Nusantara (FAIN) sebagai badan hukum.
10. Bahwa sejak awal pembentukannya, Pemohon I secara aktif telah melakukan berbagai upaya advokasi [Bukti P-7], antara lain:
  - a. Konsolidasi nasional “ASN PPPK Menggugat” pada tanggal 29 Agustus 2025;
  - b. Audiensi dengan Kantor Staf Presiden (KSP) tanggal 9 Oktober 2025;
  - c. Penyampaian aspirasi kepada DPR RI melalui BAM DPR tanggal 26 Desember 2025; dan
  - d. Konsolidasi nasional lintas 16 (enam belas) aliansi PPPK tanggal 30 Januari-1 Februari 2026.

Bahwa seluruh kegiatan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan PPPK bersifat nyata, sistemik, dan secara langsung dialami oleh anggota Pemohon, serta bahwa Pemohon telah menempuh upaya non-litigasi sehingga permohonan *a quo* merupakan upaya konstitusional terakhir (*ultimum remedium*).

11. Bahwa maksud dan tujuan Pemohon I sebagaimana tertuang dalam Anggaran Dasar [vide Bukti P-1] adalah memperjuangkan hak, kepastian karier, serta kesejahteraan PPPK, Dosen dan Tendik melalui advokasi berbasis data, riset kebijakan, dan dialog konstruktif pemangku kebijakan serta mendorong penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.
12. Bahwa maksud dan tujuan Pemohon I yang tertuang di Pasal 5 Anggaran Dasar yang berbunyi sebagai berikut: [vide Bukti P-1]

1. Perkumpulan mempunyai maksud yaitu Menjadi wadah kolaboratif dan inovatif bagi PPPK Dosen dan Tendik Indonesia dalam memperjuangkan keadilan, menguatkan profesionalisme, serta melahirkan ekosistem pendidikan tinggi yang berdaya saing global, inklusif, dan berkelanjutan.
2. Perkumpulan mempunyai tujuan sebagai berikut:
  - Memperjuangkan hak, kepastian karier, dan kesejahteraan PPPK Dosen dan Tendik melalui advokasi berbasis data, riset kebijakan, dan dialog konstruktif dengan pemangku kepentingan;
  - Mendorong peningkatan kapasitas akademik, manajerial, dan kompetensi teknis anggota melalui program pelatihan, sertifikasi, serta pengembangan digital learning dan knowledge sharing;
  - Membangun jaringan sinergis antara dosen, tendik, pemerintah, industri, dan masyarakat untuk menciptakan inovasi pendidikan, riset, serta layanan administrasi yang modern dan adaptif;
  - Mengembangkan platform digital forum sebagai pusat informasi, aspirasi, advokasi, dan kolaborasi berbasis teknologi, sehingga mendukung transformasi pendidikan tinggi di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0;
  - Menumbuhkan rasa persatuan, gotong royong, serta solidaritas antaranggota dengan menjunjung tinggi nilai keadilan, keterbukaan, dan integritas;

Dengan demikian tujuan Pemohon I adalah memperjuangkan hak, kepastian karier, dan kesejahteraan PPPK serta mendorong penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

13. Bahwa keberlakuan norma *a quo* secara nyata menghambat fungsi organisasi Pemohon dalam memperjuangkan hak anggota, karena anggota Pemohon berada dalam kondisi ketidakpastian status dan keterbatasan karier akibat norma tersebut.

14. Bahwa akibat berlakunya norma *a quo*, Pemohon I sebagai organisasi mengalami kerugian konstitusional berupa terhambatnya pelaksanaan tujuan organisasi serta tidak efektifnya fungsi advokasi yang dijalankan.
15. Bahwa dengan demikian, terdapat keterkaitan yang langsung dan erat antara tujuan organisasi Pemohon I dengan norma yang diuji dalam permohonan *a quo*, sehingga Pemohon I memiliki kepentingan konstitusional terhadap berlakunya norma tersebut.
16. Bahwa objek permohonan *a quo* berkaitan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ASN yang pada pokoknya mengatur pembatasan akses PPPK dalam pengisian jabatan ASN serta pemberhentian ASN tidak atas permintaan sendiri, termasuk karena berakhirnya masa perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (3) huruf c.
17. Bahwa perbedaan perlakuan antara PPPK dan Pegawai Negeri Sipil dalam norma *a quo* tidak didasarkan pada kualifikasi objektif, rasional, dan proporsional, melainkan semata-mata pada status kepegawaian, sehingga secara konstitusional merupakan bentuk pembatasan terhadap hak atas kesetaraan di hadapan hukum dan pemerintahan serta hak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh jabatan publik, sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
18. Bahwa ketentuan tersebut secara nyata berdampak langsung terhadap anggota Pemohon I sebagai PPPK, yang mengalami keterbatasan dalam pengembangan karier serta ketidakpastian keberlanjutan status kepegawaian.
19. Bahwa keberlakuan norma *a quo* tidak hanya berdampak terhadap anggota Pemohon, tetapi juga secara langsung menimbulkan kerugian konstitusional bagi Pemohon I sebagai organisasi, yaitu:
  - a. Terhambatnya pelaksanaan tujuan organisasi dalam memperjuangkan hak, kepastian karier, dan kesejahteraan PPPK;
  - b. Tidak efektifnya fungsi advokasi organisasi karena anggota Pemohon berada dalam kondisi ketidakpastian status dan keterbatasan karier akibat norma *a quo*;

- c. Terganggunya program-program organisasi yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas, karier, dan profesionalitas anggota;
  - d. Berkurangnya kepastian dalam keberlanjutan keanggotaan akibat potensi berakhirnya status PPPK anggota secara langsung karena berakhirnya masa perjanjian kerja, ketentuan mengenai berakhirnya masa perjanjian kerja PPPK secara langsung berdampak pada anggota Pemohon, sehingga berdampak pula terhadap eksistensi dan keberlangsungan perjuangan organisasi.
20. Bahwa kerugian tersebut bersifat nyata dan/atau setidaknya potensial menurut penalaran yang wajar, serta sedang berlangsung (*ongoing harm*), mengingat norma *a quo* secara terus-menerus mempengaruhi kedudukan dan keberlanjutan status anggota Pemohon dalam sistem ASN.
  21. Bahwa kerugian konstitusional yang dialami oleh Pemohon I memiliki hubungan sebab akibat (*causal verband*) yang jelas dengan berlakunya norma *a quo*, di mana hambatan dalam pelaksanaan tujuan organisasi serta terganggunya fungsi advokasi Pemohon secara langsung bersumber dari pembatasan dan ketidakpastian hukum yang diatur dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang ASN.
  22. Bahwa apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka kerugian konstitusional yang dialami oleh Pemohon I berpotensi untuk dihilangkan atau setidaknya diminimalisir, khususnya dalam hal efektivitas perjuangan organisasi, kepastian status anggota, serta penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.
  23. Bahwa permohonan *a quo* bukan merupakan *actio popularis*, melainkan didasarkan pada kerugian konstitusional nyata yang dialami oleh Pemohon I melalui anggota-anggotanya yang secara langsung terdampak oleh norma *a quo*.
  24. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 15 ayat (5) dan Pasal 16 ayat (1) Anggaran Dasar dan/atau Akta Pendirian FAIN, pengurus berwenang mewakili perkumpulan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Bahwa selanjutnya,

Ketua bersama dengan seorang anggota pengurus berwenang mewakili untuk dan atas nama Pemohon I.

25. Bahwa semula Pemohon I dalam perkara *a quo* diwakili oleh Ketua; Yumnawati, bersama dengan anggota pengurus Wakil Ketua II; Angga Prayitna, sesuai Anggaran Dasar tersebut. Sebagaimana nasihat Majelis Hakim dalam sidang pendahuluan tanggal 6 Maret 2026 untuk penyempurnaan *legal standing* Pemohon I, maka Pemohon I diwakili oleh Ketua; Yumnawati, bersama dengan anggota pengurus Wakil Ketua I; Supriaman.
26. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam berbagai putusan telah mengakui bahwa organisasi berbadan hukum dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian Undang-Undang sepanjang terdapat keterkaitan antara tujuan organisasi dengan norma yang diuji serta adanya kerugian konstitusional, sebagaimana antara lain ditegaskan dalam Putusan Nomor 006/PUU-III/2005, Putusan Nomor 011/PUU-V/2007, serta Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
27. Bahwa dengan demikian, Pemohon I memenuhi seluruh persyaratan kedudukan hukum (*legal standing*), yaitu:
  - a. Memiliki hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945;
  - b. Hak dan/atau kewenangan tersebut telah dirugikan oleh berlakunya norma *a quo*;
  - c. Kerugian tersebut bersifat spesifik, nyata, dan/atau setidaknya-tidaknya potensial menurut penalaran yang wajar;
  - d. Terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan norma yang diuji; serta
  - e. Terdapat kemungkinan bahwa kerugian tersebut akan hilang apabila permohonan ini dikabulkan.
28. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam berbagai putusan telah mengakui bahwa organisasi berbadan hukum dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian Undang-Undang, sepanjang dapat membuktikan adanya keterkaitan antara tujuan organisasi dengan norma yang diuji serta mengalami atau berpotensi mengalami kerugian konstitusional, sebagaimana antara lain ditegaskan

**dalam Putusan Nomor 27/PUU-VII/2009 dan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020.**

29. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas, Pemohon telah memenuhi syarat sebagai Pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi *juncto* Pasal 4 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025, serta memenuhi syarat kerugian konstitusional sebagaimana dirumuskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 *juncto* Putusan Nomor 011/PUU-V/2007.
30. Bahwa oleh karena itu, Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo* di hadapan Mahkamah Konstitusi, sehingga tidak terdapat alasan hukum bagi Mahkamah untuk menyatakan Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*).

## **B.2. Alasan dan Kepentingan Hukum Pemohon II**

31. Bahwa penting untuk dijelaskan, terdapat penambahan Pemohon II dalam Perbaikan permohonan *a quo* merupakan bagian dari penyempurnaan permohonan sebagaimana nasihat Majelis Hakim dalam sidang pendahuluan, dan tidak mengubah pokok permohonan, melainkan untuk memperjelas dan memperkuat dalil kerugian konstitusional yang diajukan dalam perkara *a quo*.
32. Bahwa selanjutnya, Pemohon II adalah warga negara Indonesia yang saat ini telah diangkat sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang secara konstitusional merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana dibuktikan dengan Surat Keputusan pengangkatan Pemohon II sebagai PPPK [**Bukti P-8**], yang oleh karenanya Pemohon II secara langsung memiliki hak konstitusional untuk diperlakukan secara setara dan adil dalam sistem kepegawaian ASN.
33. Bahwa sebagai warga negara dan bagian dari ASN, Pemohon II memiliki hak konstitusional yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1) mengenai persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan; Pasal 28D ayat (1) mengenai jaminan kepastian hukum yang adil; Pasal 28D ayat (2) mengenai hak pelakuan

yang adil dan layak dalam hubungan kerja; Pasal 28D ayat (3) mengenai hak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan; serta Pasal 28I ayat (2) mengenai hak bebas dari perlakuan diskriminatif, yang dalam perkara *a quo* telah dan/atau berpotensi dirugikan oleh keberlakuan norma *a quo*.

34. Bahwa perbedaan perlakuan antara PPPK dan Pegawai Negeri Sipil dalam norma *a quo* tidak didasarkan pada kualifikasi objektif, rasional, dan proporsional, melainkan semata-mata pada status kepegawaian, sehingga secara konstitusional merupakan bentuk pembatasan terhadap hak atas kesetaraan di hadapan hukum dan pemerintahan serta hak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh jabatan publik, sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
35. Bahwa ketentuan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang ASN (norma *a quo*) secara nyata menimbulkan ketidakpastian hukum yang serius, ketidaksetaraan, serta perlakuan diskriminatif terhadap Pemohon II sebagai PPPK, khususnya karena adanya ketentuan pemberhentian tidak atas permintaan sendiri akibat berakhirnya masa perjanjian kerja, yang secara langsung menempatkan Pemohon II dalam kondisi ketidakpastian keberlanjutan status kepegawaiannya sebagai ASN.
36. Bahwa Pemohon II sebagai PPPK yang saat ini aktif, secara nyata telah dan/atau sedang mengalami kondisi ketidakpastian hukum terkait keberlanjutan hubungan kerja sebagai ASN, yang berdampak langsung pada kedudukan dan pengembangan karier Pemohon II, antara lain:
  - a. Keterbatasan dalam mengakses jabatan tertentu dalam struktur ASN yang secara faktual lebih terbuka bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS);
  - b. Terhambatnya pengembangan karier, termasuk dalam hal promosi dan mobilitas jabatan;
  - c. Tidak diperolehnya pengakuan yang setara atas kompetensi, kualifikasi, dan kinerja yang dimiliki Pemohon II;
  - d. Terbatasnya akses terhadap hak-hak yang melekat pada jabatan tertentu, termasuk aspek kesejahteraan;

- e. Adanya kondisi ketidakpastian yang sedang berlangsung (*ongoing harm*) terkait keberlanjutan status kepegawaian Pemohon II sebagai PPPK, yang sewaktu-waktu dapat berakhir semata-mata karena berakhirnya masa perjanjian kerja tanpa jaminan perpanjangan berbasis evaluasi kinerja yang objektif.
37. Bahwa kerugian yang dialami Pemohon II tersebut bukanlah bersifat insidental, melainkan merupakan akibat langsung dari keberlakuan norma *a quo* yang secara nyata membedakan perlakuan antara PPPK dan PNS, yang tidak sepenuhnya didasarkan pada alasan objektif, rasional, dan proporsional, sehingga menimbulkan perlakuan diskriminatif terhadap Pemohon II yang bertentangan dengan prinsip persamaan di hadapan hukum dan pemerintahan.
  38. Bahwa selain kerugian aktual sebagaimana diuraikan di atas, Pemohon II juga secara rasional dan beralasan kuat berpotensi mengalami kerugian konstitusional (*potential loss*), yaitu:
    - a. Kehilangan kesempatan yang setara untuk mengikuti dan/atau menduduki jabatan tertentu dalam struktur ASN;
    - b. Terhambatnya jenjang karier secara berkelanjutan;
    - c. Terbatasnya akses terhadap peningkatan kesejahteraan yang berkaitan dengan jabatan;
    - d. Terus berlanjutnya perlakuan tidak setara dalam sistem birokrasi ASN;
    - e. Potensi kehilangan status sebagai ASN secara langsung akibat diberhentikan semata-mata karena berakhirnya masa perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (3) huruf c, tanpa adanya jaminan perpanjangan berdasarkan evaluasi kinerja yang objektif dan transparan.
  39. Bahwa kerugian konstitusional yang dialami dan/atau berpotensi dialami oleh Pemohon II tersebut memiliki hubungan sebab akibat (*causal verband*) yang jelas dan langsung dengan berlakunya norma *a quo*, di mana seluruh bentuk pembatasan, ketidaksetaraan, serta ancaman berakhirnya hubungan kerja Pemohon II sebagai PPPK bukan merupakan akibat dari kebijakan administratif semata, melainkan secara langsung bersumber dari rumusan norma Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang ASN.

40. Bahwa apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka kerugian konstitusional yang dialami Pemohon II berpotensi untuk dihilangkan atau setidaknya diminimalisir, khususnya dalam hal terjaminnya kepastian hukum atas keberlanjutan status kepegawaian, perlakuan yang setara dalam sistem ASN, serta kesempatan yang sama dalam pengembangan karier berdasarkan prinsip merit dan evaluasi kinerja yang objektif.
41. Bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Pemohon II telah diupayakan penyelesaiannya melalui berbagai jalur non-yudisial, baik melalui cabang kekuasaan eksekutif maupun legislatif, namun tidak menghasilkan perubahan terhadap norma yang diuji, sehingga pengujian Undang-Undang ke Mahkamah Konstitusi merupakan upaya terakhir (*last resort*).
42. Bahwa dengan demikian, Pemohon II memenuhi seluruh persyaratan kedudukan hukum (*legal standing*), yaitu:
  - a. Memiliki hak konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945;
  - b. Hak tersebut telah dan/atau berpotensi dirugikan oleh berlakunya norma *a quo*;
  - c. Kerugian tersebut bersifat spesifik, aktual, dan/atau setidaknya potensial menurut penalaran yang wajar, yang secara nyata dialami dan/atau sedang berlangsung (*ongoing harm*) pada diri Pemohon II;
  - d. Terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) yang jelas antara kerugian dan norma yang diuji; serta
  - e. Terdapat kemungkinan bahwa kerugian tersebut akan hilang apabila permohonan ini dikabulkan.
43. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, Pemohon memiliki hubungan langsung dengan norma yang diuji, mengalami kerugian konstitusional yang nyata dan relevan, serta memiliki keterkaitan yang erat antara tujuan, kepentingan, dan hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya norma *a quo*, sehingga permohonan ini tidak dapat dipandang sebagai *actio popularis*, melainkan sebagai upaya konstitusional yang sah untuk melindungi dan

memulihkan hak-hak yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### **C. POKOK PERMOHONAN**

#### **C.1. Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial diutamakan diisi dari PNS (Pasal 34 ayat 1) bertentangan dengan UUD 1945**

1. Bahwa isu konstitusional dalam permohonan *a quo* adalah mengenai apakah frasa “diutamakan” diisi oleh PNS dalam Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, karena menimbulkan perlakuan yang tidak setara, tidak berbasis sistem merit, serta tidak memiliki dasar rasional terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga secara langsung menghilangkan kesempatan konstitusional Para Pemohon untuk memperoleh jabatan pemerintahan secara adil dan setara.
2. Bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin prinsip negara hukum yang menjunjung tinggi persamaan di hadapan hukum, kepastian hukum yang adil, serta larangan diskriminasi. Pasal 28D ayat (1) menjamin kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum, Pasal 28D ayat (2) menjamin hak untuk bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, dan Pasal 28I ayat (2) secara tegas melarang segala bentuk diskriminasi.
3. Bahwa oleh karena itu, setiap kebijakan kepegawaian negara, termasuk pengisian jabatan ASN, harus didasarkan pada prinsip objektivitas, kesetaraan, dan rasionalitas, serta tidak boleh semata-mata mendasarkan perbedaan perlakuan pada status administratif yang tidak relevan dengan tujuan jabatan.
4. Bahwa norma *a quo* yang menggunakan frasa “diutamakan” dalam pengisian jabatan ASN berpotensi menimbulkan penafsiran yang tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip sistem merit, apabila dimaknai sebagai pemberian prioritas berdasarkan status kepegawaian semata tanpa mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

5. Bahwa Inkonsistensi Normatif dalam UU ASN, Undang-Undang ASN secara tegas mendefinisikan ASN sebagai satu profesi yang terdiri dari PNS dan PPPK yang sama-sama menjalankan fungsi pemerintahan, serta menegaskan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN pasal 1 ayat (15) yang berbunyi "*Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi*". Namun demikian, Pasal 34 ayat (1) yang menyatakan bahwa *jabatan manajerial dan nonmanajerial "diutamakan" diisi oleh PNS justru menciptakan preferensi berbasis status administratif.*

Hal tersebut juga bertentangan dengan asas Non diskriminasi dan keadilan serta kesetaraan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 UU ASN menegaskan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN harus berlandaskan pada asas-asas fundamental, yaitu: *j. nondiskriminatif; dan l. keadilan serta kesetaraan*

6. Bahwa kondisi tersebut menimbulkan kontradiksi internal dalam UU ASN, karena pada satu sisi mengakui kesatuan profesi ASN dan sistem merit, tetapi pada sisi lain memberikan keistimewaan kepada PNS.
7. Bahwa menurut doktrin pembentukan peraturan perUndang-Undangan, sebagaimana dikemukakan oleh Maria Farida Indrati, suatu norma harus disusun secara konsisten dan tidak saling bertentangan. Dengan demikian, kontradiksi tersebut menunjukkan bahwa norma *a quo* tidak memiliki rasionalitas legislasi yang utuh (*irrational law*) dan bertentangan dengan prinsip negara hukum.
8. Bahwa frasa "diutamakan" dalam norma *a quo* tidak hanya menimbulkan persoalan inkonsistensi normatif sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, tetapi secara substantif juga menciptakan perbedaan perlakuan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam pengisian jabatan ASN. Bahwa perbedaan tersebut tidak didasarkan pada parameter objektif seperti kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang merupakan esensi sistem merit melainkan semata-mata pada status administratif, sehingga mengakibatkan perlakuan yang tidak setara terhadap subjek hukum yang berada dalam kondisi yang sama sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara.

9. Bahwa menurut Bagir Manan, setiap perbedaan perlakuan hanya dapat dibenarkan apabila memiliki dasar yang rasional dan proporsional. Namun dalam norma *a quo*, tidak terdapat hubungan rasional antara status PNS dengan kelayakan dalam menduduki jabatan, sehingga preferensi tersebut bersifat diskriminatif.
10. Bahwa dengan demikian, norma *a quo* telah menyimpang dari prinsip persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*), karena memberikan keistimewaan kepada PNS tanpa dasar konstitusional yang sah, sementara PPPK yang berada dalam kondisi setara justru ditempatkan pada posisi yang tidak menguntungkan.
11. Bahwa hingga saat ini, tidak terdapat justifikasi konstitusional yang dapat menjelaskan mengapa status Pegawai Negeri Sipil harus diutamakan dalam pengisian jabatan ASN, sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang setara justru dikesampingkan, sehingga norma *a quo* bersifat sewenang-wenang (*arbitrary*) dan tidak memenuhi standar rasionalitas dalam pembentukan Undang-Undang.
12. Bahwa kondisi tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 mengenai persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengenai hak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 mengenai larangan diskriminasi.
13. Bahwa Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan prinsip persamaan kedudukan warga negara di dalam hukum dan pemerintahan, yang dalam doktrin hukum tata negara dimaknai tidak hanya sebagai *equality before the law*, tetapi juga sebagai *equality of opportunity* dalam akses terhadap jabatan publik. Prinsip ini mensyaratkan bahwa setiap pembatasan terhadap akses tersebut harus didasarkan pada kriteria yang objektif, rasional, dan proporsional.
14. Bahwa norma *a quo* yang menggunakan frasa “diutamakan” bagi Pegawai Negeri Sipil dalam pengisian jabatan ASN secara inheren menciptakan diferensiasi perlakuan yang tidak berbasis pada merit (kualifikasi, kompetensi,

dan kinerja), melainkan semata-mata pada status administratif kepegawaian, sehingga bertentangan dengan esensi persamaan kedudukan tersebut.

15. Bahwa lebih lanjut, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menjamin hak atas kepastian hukum yang adil, yang dalam konteks ini mengandung kewajiban bagi pembentuk Undang-Undang untuk merumuskan norma yang tidak diskriminatif dan tidak memberikan keistimewaan tanpa dasar rasional. Namun demikian, norma *a quo* justru menginstitusionalisasikan preferensi normatif terhadap PNS tanpa justifikasi konstitusional yang memadai, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi PPPK.
16. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang dalam konteks ASN harus dimaknai sebagai jaminan atas kesempatan yang setara dalam pengembangan karier dan akses jabatan. Namun norma *a quo* secara nyata membatasi ruang tersebut bagi PPPK.
17. Bahwa Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 secara tegas melarang segala bentuk perlakuan diskriminatif, sehingga pembedaan berbasis status administratif tanpa dasar objektif dalam norma *a quo* merupakan bentuk diskriminasi konstitusional.
18. Bahwa oleh karena itu, frasa “diutamakan” dalam Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang ASN perlu dimaknai secara konstitusional sebagai pengutamaan yang tetap berada dalam kerangka sistem merit, yaitu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, sehingga tidak membatasi kesempatan PPPK secara tidak proporsional.
19. Bahwa sebagaimana ditegaskan oleh Satjipto Rahardjo, hukum tidak boleh melegitimasi ketidakadilan. Dalam konteks ini, frasa norma *a quo* secara sistemik menciptakan struktur birokrasi yang menempatkan PPPK dalam posisi subordinatif, yang pada akhirnya berdampak pada pembatasan akses terhadap jabatan secara tidak adil, serta mengesampingkan sistem merit.
20. Bahwa dengan demikian, permasalahan konstitusional dalam norma *a quo* bukan terletak pada keberadaan norma secara keseluruhan, melainkan frasa

“diutamakan” pada norma *a quo* menimbulkan penafsiran norma yang tidak sejalan dengan prinsip kesetaraan, kepastian hukum yang adil, dan sistem merit sebagaimana dijamin dalam UUD 1945.

21. Bahwa PNS dan PPPK merupakan bagian dari ASN yang sama-sama menjalankan fungsi pemerintahan, memiliki standar kompetensi, serta beban kerja yang setara. Namun, norma *a quo* memberikan preferensi kepada PNS semata-mata berdasarkan status administratif. Bahwa menurut doktrin yang dikemukakan oleh Bagir Manan, setiap pembedaan perlakuan hanya dapat dibenarkan apabila memiliki dasar rasional dan proporsional. Dalam perkara *a quo*, tidak terdapat hubungan rasional antara status PNS dengan kualitas pelaksanaan jabatan, sehingga pembedaan tersebut bersifat diskriminatif.
22. Bahwa frasa *a quo* juga tidak dapat dibenarkan sebagai *affirmative action*, karena tidak dimaksudkan untuk melindungi kelompok rentan, melainkan justru menciptakan preferensi struktural yang merugikan PPPK tanpa dasar objektif.
23. Bahwa hal ini sejalan dengan Naskah Akademik UU ASN yang menyatakan bahwa perbedaan PNS dan PPPK tidak didasarkan pada sifat pekerjaan dan berpotensi melanggar asas keadilan dan kesetaraan.
24. Bahwa frasa *a quo* Penyimpangan terhadap Sistem Merit, sistem merit merupakan prinsip fundamental dalam manajemen ASN yang mengharuskan pengisian jabatan didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Namun, frasa “diutamakan” dalam norma *a quo* telah menggeser sistem merit menjadi preferensi administratif berbasis status.
25. Bahwa menurut Eko Prasajo, sistem merit bertujuan menempatkan individu dalam jabatan berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan status administratif. Dengan demikian, frasa *a quo* secara langsung menegasikan sistem merit yang justru diwajibkan oleh UU ASN itu sendiri, sehingga menimbulkan cacat normatif yang bersifat mendasar apabila frasa *a quo* dimaknai prioritas absolut tanpa sistem merit.

26. Bahwa dalam rangka mewujudkan sistem merit yang lebih optimal dan terukur, pada tahun 2019 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersama dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) telah melakukan evaluasi terhadap penerapan sistem merit. Evaluasi tersebut menghasilkan indeks sistem merit yang kemudian dijadikan sebagai salah satu indikator dalam penilaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah, yang mengatur 8 (delapan) aspek penilaian, yaitu perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi.
27. Dampak Konstitusional dan Sosiologis Bahwa penerapan frasa *a quo* secara nyata menimbulkan kerugian konstitusional bagi Para Pemohon berupa:
  - Tertutupnya akses jabatan manajerial dan non manajerial secara adil;
  - Ketidakpastian dalam pengembangan karier;
  - Perlakuan tidak setara dalam sistem ASN.
28. Bahwa secara sosiologis, frasa tersebut juga menimbulkan stigma PPPK sebagai ASN kelas kedua, melemahkan integrasi ASN sebagai satu profesi, serta menurunkan profesionalitas birokrasi.
29. Bahwa terdapat hubungan sebab akibat (*causa verband*) yang jelas antara frasa *a quo* dan kerugian konstitusional Para Pemohon, yaitu penggunaan frasa “diutamakan” dalam pengisian jabatan ASN secara langsung menutup atau setidak-tidaknya mengurangi kesempatan PPPK untuk mengakses jabatan, yang berujung pada hilangnya hak atas kesempatan yang sama dalam pemerintahan serta perlakuan yang tidak adil dalam hubungan kerja.
30. Bahwa lebih lanjut, penggunaan frasa “diutamakan” dalam norma *a quo* secara nyata telah menciptakan preferensi struktural berbasis status kepegawaian yang tidak memiliki dasar rasional dan objektif, sehingga berakibat pada perlakuan diskriminatif yang bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi

sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

31. Bahwa frasa *a quo* dalam perspektif Naskah Akademik RUU ASN halaman 31 [Bukti P-8], mengatakan Ketidakjelasan dasar pembagian manajemen kepegawaian ke dalam manajemen PNS dan PPPK, selanjutnya membawa implikasi pada munculnya perbedaan perlakuan atas pegawai yang berada di dalam sistem PPPK, yaitu:

*Sistem PPPK tidak mengenal kenaikan pangkat, pengembangan karier, atau promosi. Hal ini berarti bahwa seseorang dapat seumur hidupnya dikontrak untuk pangkat dan pekerjaan yang sama. Karena pangkat dan pekerjaan ini pada akhirnya akan terkait dengan tunjangan dan gaji, maka orang tersebut dapat memperoleh tunjangan dan gaji yang sama (tanpa peningkatan) seumur hidupnya! Lebih dari itu, sebaik apa pun seorang pegawai PPPK bekerja, hal itu tidak akan mempengaruhi karier dan kenaikan pangkatnya, karena memang PPPK tidak berhak atas kenaikan pangkat, pengembangan karier, dan promosi. Dengan demikian, sistem merit yang merupakan tulang punggung pengelolaan ASN, tidak berlaku bagi pegawai PPPK.*

32. Bahwa hal tersebut sejalan sebuah kesimpulan Naskah Akademik RUU ASN halaman 57 [Vide Bukti P-9], sebagai berikut:

*Perbedaan PNS dan PPPK yang tidak didasarkan pada sifat dan jenis pekerjaan telah melanggar asas keterpaduan yang mengamanatkan dibuatnya pengelolaan pegawai ASN yang terpadu secara nasional. Perbedaan PNS dan PPPK telah melahirkan perbedaan hak yang melanggar asas keadilan dan kesetaraan. Hak yang akan diperoleh oleh seorang pegawai PNS tidak bisa diperoleh oleh sejawatnya yang berstatus PPPK. Kesempatan dan hak tersebut adalah kesempatan dan hak untuk berkompetisi menjadi pejabat pimpinan tinggi, pengembangan karier, kenaikan pangkat, promosi, dan pensiun. Perbedaan status kepegawaian tersebut bukan karena sifat pekerjaannya tetapi semata-mata karena negara menginginkannya berbeda.*

33. Bahwa Dengan demikian, frasa *a quo* tidak hanya bertentangan dengan UUD 1945, tetapi juga bertentangan dengan *original intent* pembentuk Undang-Undang sebagaimana tercermin dalam Naskah Akademik tersebut diatas.
34. Bahwa dalam perspektif negara hukum, sebagaimana ditegaskan oleh Bagir Manan, setiap perbedaan perlakuan harus didasarkan pada alasan yang rasional dan proporsional. Namun dalam perkara *a quo*, tidak terdapat hubungan yang rasional antara status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan

kualitas atau kelayakan dalam menduduki jabatan, sehingga preferensi tersebut bersifat sewenang-wenang (*arbitrary*).

35. Bahwa oleh karena itu, frasa *a quo* secara langsung meniadakan hak konstitusional Para Pemohon:
  - Meniadakan prinsip kesetaraan dalam pengisian jabatan ASN;
  - Menimbulkan ketidakpastian hukum bagi PPPK;
  - Serta menyimpang dari prinsip meritokrasi yang menjadi dasar sistem manajemen ASN.
36. Bahwa dengan demikian, frasa “diutamakan” dalam Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak hanya bertentangan dengan prinsip sistem merit, tetapi juga secara langsung melanggar prinsip kesetaraan, kepastian hukum yang adil, dan larangan diskriminasi sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga frasa *a quo* tidak memiliki legitimasi konstitusional untuk dipertahankan apabila dimaknai prioritas absolut pada PNS dalam pengisian Jabatan ASN tanpa mengedepankan sistem merit.

#### **C.2. Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial tertentu dapat diisi dari PPPK (Pasal 34 ayat 2) bertentangan dengan UUD 1945**

1. Bahwa Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa jabatan manajerial dan jabatan nonmanajerial tertentu dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
2. Bahwa penggunaan frasa “dapat” dan “tertentu” dalam norma *a quo* menunjukkan sifat fleksibilitas pengisian jabatan, namun berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum apabila tidak dimaknai dalam kerangka pemberian kesempatan yang setara bagi PPPK berdasarkan sistem merit.
3. Bahwa dalam doktrin hukum administrasi negara, norma yang bersifat “dapat” tidak menciptakan hak yang dapat dituntut (*enforceable rights*), melainkan hanya memberikan ruang diskresi kepada pejabat administrasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Philipus M. Hadjon yang menegaskan bahwa perlindungan

hukum terhadap warga negara mensyaratkan adanya norma yang memberikan kepastian hak, bukan sekadar kemungkinan melalui diskresi.

4. Bahwa ketentuan tersebut menjadi semakin problematik apabila dibaca secara sistematis dengan Pasal 34 ayat (1) yang mengutamakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga secara normatif menempatkan PPPK hanya sebagai alternatif dalam pengisian jabatan, bukan sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan setara dalam sistem ASN.
5. Bahwa merujuk Pasal 2 UU ASN menegaskan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN harus berlandaskan pada asas-asas fundamental, yaitu:
  - a. Kepastian hukum;
  - b. Profesionalitas;
  - c. Proporsionalitas;
  - d. Keterpaduan;
  - e. Pendelegasian;
  - f. Netralitas;
  - g. Akuntabilitas;
  - h. Efektivitas dan efisiensi;
  - i. Keterbukaan;
  - j. Nondiskriminatif;
  - k. Persatuan dan kesatuan;
  - l. Keadilan dan kesetaraan; dan
  - m. Kesejahteraan.

Asas-asas tersebut merupakan prinsip dasar yang wajib menjadi pedoman dalam setiap perumusan dan pelaksanaan kebijakan kepegawaian negara guna menjamin terciptanya sistem manajemen ASN yang adil, objektif, dan berorientasi pada kepentingan publik. Bahwa dalam konteks pengaturan manajemen ASN, keberadaan asas-asas tersebut seharusnya memastikan tidak adanya perlakuan yang diskriminatif serta menjamin adanya kepastian hukum dan keadilan bagi seluruh aparatur negara tanpa terkecuali. Namun demikian, pengaturan yang membedakan secara tidak proporsional antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menunjukkan adanya penyimpangan dari asas-asas dimaksud. Bahwa kondisi

tersebut mencerminkan tidak terpenuhinya asas kepastian hukum, asas nondiskriminatif, serta asas keadilan dan kesetaraan dalam manajemen ASN, karena PPPK ditempatkan dalam posisi yang lebih rentan tanpa dasar objektif yang rasional. Oleh karena itu, pengaturan *a quo* tidak sejalan dengan prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan ASN sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 2 UU ASN.

6. Bahwa konstruksi norma tersebut secara langsung menimbulkan ketidakpastian hukum, karena akses PPPK terhadap jabatan tidak dijamin oleh Undang-Undang, melainkan diserahkan pada kebijakan administratif yang bersifat fluktuatif dan tidak dapat diprediksi.
7. Bahwa oleh karena itu, untuk menjamin kepastian hukum yang adil, norma *a quo* perlu dimaknai sebagai kewenangan yang harus dilaksanakan secara objektif dan terukur berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, sehingga tidak menimbulkan perlakuan yang tidak setara.
8. Bahwa menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum mensyaratkan norma yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi. Demikian pula Sudikno Mertokusumo menegaskan bahwa hukum harus dirumuskan secara tegas agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan demikian, penggunaan frasa “dapat” dan “tertentu” dalam norma *a quo* nyata-nyata tidak memenuhi prinsip kepastian hukum.
9. Bahwa lebih lanjut, norma *a quo* menimbulkan perlakuan yang tidak setara antara PNS dan PPPK dalam akses jabatan, padahal keduanya merupakan bagian dari ASN yang menjalankan fungsi pemerintahan yang sama.
10. Bahwa kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip persamaan di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945, karena membedakan perlakuan terhadap subjek hukum yang berada dalam kondisi yang setara tanpa dasar yang objektif dan rasional.
11. Bahwa Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menuntut adanya kesetaraan dalam akses terhadap jabatan pemerintahan, yang tidak hanya bersifat formal tetapi juga substantif. Dalam kerangka tersebut, norma yang menggunakan frasa

"tertentu" dan "dapat" tidak memberikan jaminan hak yang setara, melainkan hanya membuka kemungkinan tanpa kepastian, sehingga secara substantif menempatkan PPPK dalam posisi inferior dibandingkan PNS.

12. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menghendaki adanya kepastian hukum yang adil, yang menuntut norma hukum dirumuskan secara tegas dan tidak ambigu dalam memberikan hak. Namun penggunaan frasa "tertentu" dan "dapat" dalam norma *a quo* justru menciptakan ketidakpastian hukum karena tidak memberikan jaminan yang dapat dituntut secara yuridis oleh PPPK.
13. Bahwa lebih lanjut, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, yang dalam konteks ASN harus mencerminkan sistem merit yang memberikan kesempatan setara bagi setiap ASN. Namun norma *a quo* secara struktural tidak menjamin hal tersebut.
14. Bahwa Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 melarang diskriminasi dalam bentuk apa pun, sehingga norma yang hanya memberikan peluang normatif tanpa jaminan hak kepada PPPK, sementara secara bersamaan memberikan preferensi kepada PNS, merupakan bentuk diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*) yang tetap bertentangan dengan konstitusi. Dengan demikian, konstruksi norma dalam Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang ASN tidak memenuhi standar konstitusional dalam hal kesetaraan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap diskriminasi.
15. Bahwa mengenai timbulnya ketidakpastian hukum dalam norma yang menggunakan kata "dapat" telah banyak diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai inkonstitusional karena mengandung ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, khususnya dalam putusan-putusan sebagai berikut:

No	Putusan MK	Pokok Pertimbangan terkait kata "dapat"	Kesimpulan/Putusan
1.	Putusan MK No. 18/PUU-XII/2014	Kata "dapat" menimbulkan ketidakpastian hukum karena memberi pilihan yang seharusnya bersifat wajib	"dapat" dinyatakan menimbulkan ketidakpastian hukum dan

		(koordinasi dalam penegakan hukum lingkungan)	bertentangan dengan UUD 1945
2.	Putusan MK No. 57/PUU-IX/2011	“dapat” menimbulkan ketidakjelasan kewajiban negara dalam menyediakan tempat khusus merokok	Permohonan dikabulkan; “dapat” menimbulkan ketidakpastian hukum
3.	Putusan MK No. 34/PUU-VIII/2010	“dapat” dalam penjelasan norma kesehatan menimbulkan multitafsir dan ketidaktegasan kewajiban	Menimbulkan ketidakjelasan norma dan harus dimaknai tegas
4.	Putusan MK No. 137/PUU-VII/2009	“dapat” dalam pelimpahan kewenangan menimbulkan diskresi tanpa kepastian hukum	Dinilai bertentangan dengan UUD 1945 karena tidak pasti
5.	Putusan MK No. 25/PUU-XIV/2016	Kata “dapat” dalam norma yang diuji menimbulkan ketidakpastian dalam penerapan kewenangan/penegakan norma karena membuka ruang pilihan yang seharusnya bersifat mengikat	Mahkamah menegaskan “dapat” berpotensi inkonstitusional jika menimbulkan ketidakpastian hukum dan harus dimaknai tegas/imperatif

Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam putusannya tersebut diatas telah menegaskan bahwa penggunaan kata “dapat” dalam norma Undang-Undang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan bertentangan dengan UUD 1945. ditegaskan dalam Putusan MK Nomor 18/PUU-XII/2014, 57/PUU-IX/2011, 34/PUU-VIII/2010, 137/PUU-VII/2009, serta Putusan MK Nomor 25/PUU-

XIV/2016, yang pada pokoknya menyatakan bahwa kata “dapat” menimbulkan sifat diskresioner, multitafsir, dan ketidakjelasan dalam pelaksanaan norma, khususnya ketika norma tersebut seharusnya bersifat imperatif. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat bahwa penggunaan kata “dapat” yang berimplikasi pada ketidakpastian hukum harus dimaknai secara tegas atau diubah menjadi bersifat wajib (imperatif) agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan dalam penerapannya.

16. Bahwa menurut Satjipto Rahardjo, hukum tidak boleh melegitimasi ketidakadilan struktural. Norma yang secara sistemik menempatkan PPPK sebagai alternatif dalam pengisian jabatan merupakan bentuk ketidakadilan struktural dalam birokrasi ASN.
17. Bahwa dalam konteks hubungan kerja, Adrian Sutedi menegaskan bahwa setiap pekerja yang memiliki kualifikasi dan beban kerja yang sama berhak memperoleh perlakuan yang setara, sehingga pembatasan akses jabatan bagi PPPK merupakan bentuk diskriminasi dalam hubungan kerja publik.
18. Bahwa secara konseptual, sistem ASN didasarkan pada prinsip merit system, yaitu pengisian jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Namun norma *a quo* justru menggeser prinsip tersebut menjadi preferensi administratif berbasis status kepegawaian.
19. Bahwa dengan demikian, terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) yang jelas, yaitu norma yang bersifat permisif membuka ruang diskresi administratif PPPK tidak memperoleh jaminan akses jabatan timbul ketidakpastian hukum dan perlakuan diskriminatif berujung pada kerugian konstitusional Para Pemohon.
20. Bahwa oleh karena itu, ketentuan kata “dapat” dan “tertentu” pada Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara secara nyata menimbulkan ketidakpastian hukum, menciptakan diskriminasi administrative, serta bertentangan dengan prinsip meritokrasi dalam sistem ASN apabila dimaknai tidak memberikan jaminan akses setara bagi PPPK.

21. Bahwa dengan demikian, permasalahan konstitusional dalam norma *a quo* bukan terletak pada keberadaan frasa “dapat” dan “tertentu”, melainkan pada penafsiran yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan perlakuan yang tidak setara apabila tidak dibatasi oleh prinsip sistem merit.
22. Bahwa oleh karena itu, ketentuan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara patut dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

### **C.3. Pemberhentian pegawai ASN tidak atas permintaan sendiri Ketika mencapai batas usia pension dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja (pasal 52 ayat (3) huruf c) bertentangan dengan UUD 1945**

1. Bahwa ketentuan mengenai frasa “berakhirnya masa perjanjian kerja” dalam norma *a quo* merupakan bagian dari pengaturan hubungan kerja PPPK, namun berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum apabila dimaknai sebagai dasar pemberhentian yang bersifat otomatis tanpa mempertimbangkan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi.
2. Bahwa frasa *a quo* secara nyata menciptakan perbedaan perlakuan dalam hubungan kerja aparatur negara antara PNS dan PPPK, di mana PNS memperoleh jaminan keberlanjutan hubungan kerja hingga batas usia pensiun, sedangkan PPPK dapat diberhentikan berdasarkan berakhirnya kontrak kerja meskipun masih memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan instansi. Perbedaan perlakuan tersebut tidak didasarkan pada alasan objektif yang rasional dalam kerangka satu profesi ASN, melainkan semata-mata didasarkan pada status administratif.
3. Bahwa Dalam konteks frasa *a quo*, tidak didasarkan pada alasan yang proporsional dalam kerangka satu profesi ASN, sehingga menimbulkan diskriminasi normatif terhadap PPPK, hal ini sejalan sebuah kesimpulan Naskah Akademik RUU ASN halaman 57, sebagai berikut:

*Perbedaan PNS dan PPPK yang tidak didasarkan pada sifat dan jenis pekerjaan telah melanggar asas keterpaduan yang mengamanatkan dibuatnya pengelolaan pegawai ASN yang terpadu secara nasional.*

*Perbedaan PNS dan PPPK telah melahirkan perbedaan hak yang melanggar asas keadilan dan kesetaraan. Hak yang akan diperoleh oleh seorang pegawai PNS tidak bisa diperoleh oleh sejawatnya yang berstatus PPPK. Kesempatan dan hak tersebut adalah kesempatan dan hak untuk berkompetisi menjadi pejabat pimpinan tinggi, pengembangan karier, kenaikan pangkat, promosi, dan pensiun. Perbedaan status kepegawaian tersebut bukan karena sifat pekerjaannya tetapi semata-mata karena negara menginginkannya berbeda.*

4. Bahwa UU ASN sama sekali tidak menguraikan alasan dan kriteria mengenai pembagian manajemen kepegawaian menjadi manajemen PNS dan PPPK. Menurut Pemohon seharusnya terdapat perbedaan berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan. Sebagai pembanding prinsip perlindungan hubungan kerja tetap, Jika dikaitkan dengan rezim UU Ketenagakerjaan, berikut:

**Pasal 59 ayat (2)**

*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (bersifat sementara).*

Sifat kesementaraan tersebut diperjelas dengan adanya batas waktu bagi pegawai kontrak. UU Ketenagakerjaan dalam hal ini mengatur bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dengan demikian, seseorang hanya dapat menjadi pegawai kontrak untuk masa keseluruhan paling lama 3 (tiga) tahun. Batas waktu 3 (tiga) tahun inilah yang menjadi ukuran dari sifat kesementaraan sebuah pekerjaan, sehingga apabila sebuah pekerjaan dianggap tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, maka pekerjaan itu menjadi bersifat tetap. Oleh Karena UU ASN tidak memberikan jenis dan sifat pekerjaan bagi PPPK, bisa saja seseorang dengan status PPPK nantinya menjadi pegawai kontrak namun untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Karena sama-sama dapat diterapkan kontrak untuk pekerjaan yang sifatnya tetap (tidak sementara).

5. Bahwa Tentu saja hal demikian bukanlah sebuah sistem yang baik. Dalam perspektif filosofis, Perbedaan Hak PNS dan PPPK, pada dasarnya telah melanggar beberapa asas penyelenggaraan ASN yang dianut oleh UU ASN sendiri, yaitu asas keadilan hukum dan kepastian hukum serta asas

nondiskriminasi, karena adanya perlakuan yang tidak adil terhadap PPPK dibandingkan dengan PNS.

6. Bahwa untuk menilai konstitusionalitas norma *a quo*, Mahkamah Konstitusi secara konsisten menggunakan uji rasionalitas dan proporsionalitas (rationality and proportionality test), yakni apakah pembedaan perlakuan memiliki dasar objektif, tujuan yang sah, dan hubungan yang seimbang antara sarana dan tujuan. Dalam perkara *a quo*, pembedaan antara PNS dan PPPK tidak memenuhi ketiga unsur tersebut.
7. Bahwa menurut Naskah Akademik RUU ASN halaman 29 mengatakan Pembagian pegawai tetap dan kontrak menurut UU ASN lebih buruk dan menyimpang dari pembagian pegawai tetap dan kontrak yang selama ini dikenal dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut UU Ketenagakerjaan 2003:

*“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*

- a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
  - b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
  - c. *Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
  - d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”*
8. Bahwa naskah Akademik RUU ASN tersebut diatas menjelaskan lebih jauh, UU Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”*. Hal ini menegaskan bahwa satu-satunya dasar bagi pembuatan pegawai kontrak menurut UU Ketenagakerjaan adalah adanya sifat dan jenis pekerjaan yang sementara, sehingga menurut Pemohon pengaturan system kontrak PPPK yang mencakup seluruh sifat dan jenis pekerjaan termasuk Dosen dan tenaga Pendidikan lainnya merupakan bentuk penyimpangan Naskah awal Akademik RUU ASN.

9. Bahwa lebih lanjut, menurut Philipus M. Hadjon, kepastian hukum mensyaratkan adanya kejelasan norma dan perlindungan terhadap hak-hak warga negara dari tindakan sewenang-wenang. Norma *a quo* yang memberikan prioritas kepada PNS berpotensi menimbulkan perlakuan yang tidak proporsional terhadap PPPK, sehingga tidak mencerminkan jaminan kepastian hukum yang adil, tersebut sejalan apa yang menjadi kesimpulan Naskah Akademik RUU ASN halaman 57 yang berbunyi sebagai berikut:
10. *UU ASN melanggar asas kepastian hukum, terutama dalam kaitannya dengan kejelasan hubungan kerja antara pemerintah dengan pegawai PPPK. UU ASN telah membuka celah bagi pemerintah untuk mengangkat seseorang sebagai PPPK secara terus menerus, tanpa batas, tanpa ada kepastian hubungan kerja yang lebih pasti yaitu menjadi pegawai tetap.*
11. Bahwa sekalipun pembentuk Undang-Undang memiliki kewenangan dalam merumuskan kebijakan kepegawaian negara sebagai bagian dari *open legal policy*, kewenangan tersebut tidak bersifat absolut. Menurut praktik Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, suatu kebijakan legislasi tidak boleh melanggar hak konstitusional warga negara, tidak boleh bersifat diskriminatif tanpa dasar rasional, serta harus tetap sejalan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Oleh karena itu, perbedaan antara PNS dan PPPK dalam keberlanjutan hubungan kerja harus diuji apakah memiliki dasar objektif yang sah dan proporsional.
12. Bahwa untuk menilai konstitusionalitas perbedaan tersebut, perlu diuji apakah terdapat perbedaan keadaan yang relevan antara PNS dan PPPK, apakah perbedaan tersebut memiliki tujuan yang sah, serta apakah terdapat hubungan rasional antara perbedaan dan tujuan tersebut. Dalam perkara *a quo*, tidak terdapat perbedaan sifat pekerjaan antara PNS dan PPPK, karena keduanya merupakan bagian dari satu kesatuan ASN yang menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Dengan demikian, perbedaan dalam keberlanjutan hubungan kerja yang hanya didasarkan pada status administratif kehilangan dasar rasionalitasnya dan karenanya bersifat diskriminatif.

13. Bahwa Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menjamin persamaan kedudukan warga negara di dalam hukum dan pemerintahan, sedangkan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 secara tegas melarang segala bentuk perlakuan diskriminatif. Dalam konteks ini, PNS dan PPPK berada dalam satu rezim kepegawaian yang sama, sehingga perlakuan yang berbeda dalam hal keberlanjutan hubungan kerja tanpa dasar objektif merupakan bentuk diskriminasi normatif yang bertentangan dengan konstitusi. Lebih lanjut, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap orang untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, namun norma *a quo* justru menempatkan PPPK dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan PNS.
14. Bahwa Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menjamin persamaan dalam pemerintahan, yang dalam konteks hubungan kerja ASN harus dimaknai sebagai adanya perlakuan yang setara dalam keberlanjutan hubungan kerja antara sesama aparatur negara.
15. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menjamin kepastian hukum yang adil, yang menghendaki adanya kepastian status hukum dalam hubungan kerja. Namun norma *a quo* yang memungkinkan pemberhentian PPPK semata-mata karena berakhirnya masa perjanjian kerja tanpa mekanisme yang menjamin keberlanjutan yang setara, menciptakan ketidakpastian hukum yang inheren.
16. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, yang dalam sistem ASN seharusnya memberikan perlindungan terhadap keberlanjutan kerja berdasarkan kinerja dan kebutuhan organisasi, bukan semata-mata berdasarkan skema kontraktual yang rigid.
17. Bahwa Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 melarang diskriminasi, sehingga perbedaan perlakuan dalam hal keberlanjutan hubungan kerja antara PNS yang memiliki jaminan lebih kuat dan PPPK yang rentan terhadap penghentian kerja tanpa dasar substantif yang setara, merupakan bentuk diskriminasi konstitusional.
18. Bahwa oleh karena itu, norma dalam Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang ASN tidak hanya menciptakan ketidakpastian hukum, tetapi juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan kerja serta larangan diskriminasi sebagaimana dijamin dalam UUD 1945.

19. Bahwa hal tersebut juga sejalan dengan Naskah Akademik Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, yang secara eksplisit menegaskan bahwa pembentukan sistem ASN bertujuan mewujudkan tata kelola kepegawaian yang berbasis sistem merit, profesional, dan berkeadilan. Naskah Akademik tersebut juga menekankan bahwa pembedaan status kepegawaian tidak boleh menimbulkan kesenjangan perlindungan hukum yang bersifat struktural, serta harus tetap menjamin kepastian pengembangan karier dan perlindungan hak aparatur negara. Namun demikian, norma *a quo* justru menimbulkan konsekuensi berupa ketidakpastian keberlanjutan kerja bagi PPPK, sehingga bertentangan dengan ratio legis pembentukannya sebagaimana termuat dalam Naskah Akademik tersebut.
20. Bahwa frasa “berakhirnya masa perjanjian kerja” berpotensi membatasi kepastian hukum apabila dimaknai sebagai penghentian hubungan kerja secara otomatis, tanpa mekanisme evaluasi kinerja yang objektif dan transparan
21. Bahwa selain melanggar prinsip persamaan dan non-diskriminasi, norma *a quo* juga bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Frasa “berakhirnya masa perjanjian kerja” menyebabkan keberlanjutan hubungan kerja PPPK sepenuhnya bergantung pada perpanjangan kontrak yang tidak dijamin secara normatif, sehingga masa depan karier PPPK tidak dapat diprediksi, tidak terdapat jaminan keberlanjutan pengabdian sebagai aparatur negara, serta menimbulkan ketidakpastian dalam perencanaan kehidupan profesional. Dalam doktrin hukum, Peter Mahmud Marzuki menegaskan bahwa kepastian hukum mensyaratkan norma yang jelas, logis, dan dapat memberikan prediktabilitas bagi subjek hukum, yang dalam hal ini tidak terpenuhi oleh norma *a quo*.
22. Bahwa dalam perspektif perlindungan hukum, Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa kepastian hukum harus memberikan perlindungan terhadap warga negara dari tindakan yang bersifat sewenang-wenang. Sementara itu, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, Lalu Husni dan Adrian Sutedi menjelaskan bahwa hubungan kerja kontraktual tidak dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap, karena akan menghilangkan kepastian kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam konteks ASN, pekerjaan PPPK dalam praktiknya

seperti tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan jabatan fungsional lainnya merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan sebagai bagian dari fungsi inti pemerintahan (*core state functions*), sehingga penempatannya dalam skema hubungan kerja yang tidak pasti merupakan penyimpangan dari prinsip perlindungan kerja.

23. Bahwa Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam berbagai putusannya, antara lain Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014, telah menegaskan bahwa hubungan kerja yang tidak tetap tidak boleh menghilangkan hak-hak dasar pekerja, serta bahwa pekerjaan yang bersifat tetap tidak dapat ditempatkan dalam hubungan kerja yang tidak pasti. Prinsip tersebut relevan dalam perkara *a quo*, karena PPPK menjalankan fungsi pemerintahan yang bersifat terus-menerus, namun ditempatkan dalam hubungan kerja yang tidak memiliki jaminan keberlanjutan.
24. Bahwa lebih lanjut, Undang-Undang ASN sendiri menganut prinsip sistem merit yang menekankan pengelolaan aparatur negara berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Namun demikian, norma *a quo* justru menempatkan PPPK dalam hubungan kerja yang tidak pasti, sehingga bertentangan dengan prinsip merit tersebut dan menimbulkan inkonsistensi internal dalam Undang-Undang ASN.
25. Bahwa dengan demikian, norma *a quo* perlu dimaknai sebagai pengaturan yang tetap membuka kemungkinan keberlanjutan hubungan kerja PPPK berdasarkan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi, sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian hukum.
26. Bahwa akibat berlakunya norma *a quo*, Para Pemohon mengalami kerugian konstitusional berupa tidak adanya jaminan keberlanjutan hubungan kerja sebagai aparatur negara, hilangnya kepastian dalam perencanaan karier dan penghidupan yang layak, serta perlakuan yang tidak setara dibandingkan PNS dalam hubungan kerja publik. Kerugian tersebut bersifat spesifik dan setidaknya potensial menurut penalaran yang wajar, serta memiliki hubungan sebab akibat (*causal verband*) dengan berlakunya norma *a quo*. Dengan demikian, kerugian yang dialami Pemohon memenuhi unsur adanya hak

konstitusional, adanya kerugian akibat berlakunya norma, sifat kerugian yang spesifik dan potensial, adanya hubungan sebab akibat, serta kemungkinan kerugian tersebut akan hilang apabila permohonan dikabulkan.

27. Bahwa oleh karena itu, frasa *a quo* tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga merusak prinsip kesetaraan dalam satu sistem aparatur negara yang seharusnya tunduk pada prinsip merit dan non-diskriminasi.
28. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, frasa “dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja” dalam Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah menimbulkan ketidakpastian hukum, menciptakan perlakuan yang tidak setara dalam hubungan kerja aparatur negara, serta mengandung diskriminasi. Oleh karena itu, norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
29. Bahwa oleh karena itu, permasalahan konstitusional dalam norma *a quo* bukan terletak pada keberadaan norma, melainkan pada penafsiran yang tidak sejalan dengan prinsip kepastian hukum yang adil, kesetaraan, dan perlindungan terhadap perlakuan yang tidak proporsional sebagaimana dijamin dalam UUD 1945.

#### **D. PETITUM**

Berdasarkan seluruh posita di atas, Para Pemohon dengan hormat memohon kepada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) untuk memutuskan:

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa “diutamakan” dalam Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai bahwa pengisian jabatan ASN tetap didasarkan pada sistem merit berupa kualifikasi, kompetensi, dan kinerja tanpa diskriminasi berdasarkan status kepegawaian;

3. Menyatakan frasa “dapat” dan “tertentu” dalam Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai bahwa PPPK memiliki kesempatan yang setara dalam pengisian jabatan ASN berdasarkan sistem merit;
4. Menyatakan frasa “dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja” dalam Pasal 52 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai bahwa pemberhentian PPPK harus didasarkan pada evaluasi kinerja yang objektif;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.


Atau dalam hal Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Hormat kami,

Law Firm SUPRIYADI & PARTNERS

Kuasa Hukum Para Pemohon


  
1. SUPRIYADI, S.H., M.H. Legal Konsultan

  
2. ABDUL BASIT, S.H., M.H.

  
3. MEIDI ASRI, S.H., M.H.

  
4. HALIM PERDANA KUSUMA, S.H., M.H.

  
5. HUSNA NURAMALIA F, S.H.

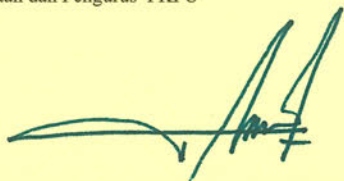
  
6. MIDUN AHMAD, S.H., M.H.

Law Firm

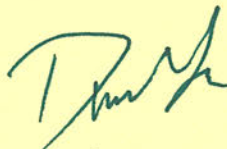
**SUPRIYADI & PARTNERS**

Advokat & Legal Consultant

Kurator Kepailitan dan Pengurus PKPU



**7. MUHAMAD ARFAN, S.H., M.H.**



**8. DICKY SUPERMADI, S.H., M.H.**