

## RINGKASAN

Sebagaimana amanat pada Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN bahwa Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024. Hal ini merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menghilangkan ketidakjelasan konsep pegawai kontrak/tenaga honorer yang ada saat ini yang diwadahi dengan adanya PPPK. Oleh karena itu, setiap Instansi Pemerintah perlu melaksanakan pengadaan PPPK dengan membuka jabatan lowong yang dapat diisi oleh pegawai non-ASN. Terdapat 2 (dua) rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu kebijakan hukum pengadaan PPPK dalam memenuhi kebutuhan pegawai ASN di Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional, dan implikasi hukum terhadap tenaga honorer yang jabatannya tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dilamar.

Kerangka teori yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini, yaitu kebijakan (teori *freies ermessen*), jabatan (prinsip *the right man on the right place*), dan hukum kepegawaian (teori hubungan dinas publik). Jenis penelitian metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis, spesifikasi penelitian preskriptif, pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan dokumentasi, penyajian data dalam bentuk naratif dan tabel matriks, dan analisis data menggunakan metode analisis kualitatif dengan menambahkan penafsiran sistematis, teleogis, dan gramatikal yang disusun secara sistematis dan terorganisir.

Hasil dari penelitian ini pertama, kebijakan hukum dalam pengadaan PPPK tersebut belum bisa secara optimal merekrut PPPK dalam pengadaan PPPK untuk menghilangkan tenaga honorer. Kedua, Implikasi hukum terhadap tenaga honorer (eks THK-II dan tenaga non-ASN) dengan jabatannya tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dilamar yaitu tidak terpenuhinya syarat administrasi yang menyebabkan tenaga honorer tersebut tidak lolos seleksi administrasi dan tidak terpenuhinya syarat kompetensi yang menyebabkan tenaga honorer tersebut tidak lolos seleksi kompetensi.

## **SUMMARY**

*As mandated in Article 66 of Law Number 20 of 2023 concerning ASN, non-ASN employees or other names must have their arrangements completed no later than December 2024. This is one of the government's efforts to eliminate the current unclear concept of contract employees/honorary workers which is accommodated by government employees with work agreements. Therefore, every government agency needs to carry out procurement of government employees with employment agreements by opening up vacant positions which can be filled by non-state civil servant employees. There are 2 (two) problem formulations in this research, namely the legal policy for procuring government employees with work agreements to meet the needs of state civil servant employees at the Secretariat General of the National Defense Council, and the legal implications for honorary staff whose positions do not match the educational qualifications applied for.*

*The theoretical framework used by the author in this research is policy (freies ermessen theory), position (the right man on the right place principle), and civil service law (public service relations theory). This type of research is a normative juridical method with a statutory approach and analytical approach, prescriptive research specifications, data collection using literature and documentation studies, presenting data in narrative form and matrix tables, and data analysis using qualitative analysis methods by adding systematic, teleological and grammar that is arranged systematically and organized.*

*The results of this research are first, the legal policy in procuring government employees with work agreements has not been able to optimally recruit government employees with work agreements in procuring government employees with work agreements to eliminate honorary workers. Second, the legal implications for honorary staff whose positions do not match the educational qualifications applied for, namely failure to fulfill administrative requirements which causes the honorary staff not to pass the administrative selection and failure to fulfill competency requirements which causes the honorary staff not to pass the competency selection.*