



SIGn Jurnal Hukum

E-ISSN: 2685 – 8606 || P-ISSN: 2685 – 8614

<https://jurnal.penerbitsign.com/index.php/sjh/article/view/v5n1-17>

Volume 5 Issue 1: April – September 2023

Published Online: September 29, 2023

Article

Personnel Regulation at the Secretariat of the Attorney Commission of the Republic of Indonesia

Peraturan Kepegawaian di Sekretariat Komisi Kejaksaan Republik Indonesia

Johannes Ronald Elyeser Roparulian Hutagalung

Attorney General's Office of the Republic of Indonesia || joerh@gmail.com

How to cite:

Hutagalung, J. R. E. R. (2023). Personnel Regulation at the Secretariat of the Attorney Commission of the Republic of Indonesia. *SIGn Jurnal Hukum*, 5(1), 221-234. <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.286>



This work is licensed under a CC BY-4.0 License

ABSTRACT

This study aims to examine the normativity of the Non-State Civil Apparatus in supporting the duties and functions of the Attorney Commission and analyze the Secretariat's personnel normativity based on Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022. This study uses normative legal research with a statute approach. The collected legal material is then qualitatively analyzed to describe the problem and answer the study objectives. The results show that the Technical Service Division of the Secretariat provides adequate technical support for addressing the behavior and performance of 28,435 Prosecutors and the Attorney General's Office personnel. Meanwhile, the existence of six Legal Product Analysts and two Office Administrative Staff as Non-State Civil Apparatus interacting directly with the Technical Service Division of the Secretariat becomes vulnerable due to Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022. This letter, restricting government personnel professions to only Civil Servants and PPPK, initiates a series of changes in human resource management targeted for completion by November 28, 2023. Therefore, Personnel Development Officers in the Coordinating Ministry and the Head of the Secretariat are recommended to promptly conduct a comprehensive evaluation of personnel structures and functions. Specifically, there need to be concrete steps to balance functional needs, such as increasing the number of personnel in the Secretariat. Furthermore, it is crucial to ensure the personnel transition for six Legal Product Analysts and two Office Administrative Staff so they can continue contributing where their personnel status does not conflict with Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022. Lastly, it would be prudent to implement a continuous evaluation mechanism, both in the short and long term, to monitor the effectiveness and efficiency of human resource management post-adaptation of the said policy.

Keyword: *Eliminating Honorary Staff; Non-State Civil Apparatus; Personnel Regulation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji normativitas Pegawai Tenaga Non-ASN dalam menunjang tugas dan fungsi Komisi Kejaksaan, serta menganalisis normativitas kepegawaian Sekretariat berdasarkan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mendeskripsikan masalah dan menjawab tujuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat memberikan dukungan teknis yang efektif untuk menyikapi perilaku dan kinerja 28.435 Jaksa dan pegawai Kejaksaan. Sementara itu, keberadaan enam orang Analis Produk Hukum dan dua orang Tenaga Administrasi Kantor sebagai Pegawai Tenaga Non-ASN yang berinteraksi langsung dengan Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat menjadi rentan akibat Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022. Surat pembatasan profesi pegawai pemerintah hanya pada PNS dan PPPK ini mengawali serangkaian perubahan pengelolaan sumber daya manusia yang ditargetkan selesai pada 28 November 2023. Oleh karena itu, Pejabat Pembina Kepegawaian di Kemenkopolhukam dan Kepala Sekretariat disarankan untuk segera melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur dan fungsi kepegawaian. Secara khusus, perlu ada langkah konkrit untuk menyeimbangkan kebutuhan fungsional, seperti penambahan jumlah kepegawaian di Sekretariat. Lebih lanjut, penting untuk memastikan adanya peralihan kepegawaian bagi enam orang Analis Produk Hukum dan dua orang Tenaga Administrasi Kantor agar mereka dapat terus berkontribusi apabila status kepegawaiannya tidak bertentangan dengan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022. Terakhir, sebaiknya diterapkan mekanisme evaluasi yang berkesinambungan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, untuk memantau efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia pasca adaptasi kebijakan tersebut.

Kata Kunci: *Pegawai Tenaga Non-ASN; Penghapusan Tenaga Honorer; Peraturan Kepegawaian.*

INTRODUCTION

In the increasingly complex and dynamic governance landscape, government institutions face challenges in executing their diverse responsibilities and functions (Budi et al., 2020). Although primary duty and function are regulated in legislation, a need often arises to address additional issues or functions considered essential for public welfare and smooth administrative operations (Irhammudin & Dinata, 2020). However, the limitations in capacity and focus of government institutions frequently hinder the execution of these additional duties.

PENDAHULUAN

Dalam lanskap tata kelola pemerintahan yang semakin kompleks dan dinamis, lembaga-lembaga pemerintah menghadapi tantangan dalam melaksanakan beragam tanggung jawab dan fungsinya. Meskipun tugas dan fungsi utama diatur dalam peraturan perundang-undangan, seringkali terdapat kebutuhan untuk mengatasi permasalahan atau fungsi tambahan yang dianggap penting untuk kesejahteraan masyarakat dan kelancaran operasional administrasi. Namun, keterbatasan kapasitas dan fokus lembaga pemerintah seringkali menghambat pelaksanaan tugas-tugas tambahan tersebut.

The government often establishes Non-Structural Institutions¹ through specific legislation to address this issue. The primary objective of establishing these LNSs is to support or complement the duties and functions of government institutions (Harahap, 2016). Some LNSs have their existence explicitly defined in legislation (Rosidi, 2017). For example, the National Police Commission is explicitly mentioned in Article 37 of Law Number 2 of 2002.

Nevertheless, not all LNSs have their existence explicitly stated in legislation. For instance, the Attorney Commission of the Republic of Indonesia² does not have provisions explicitly indicating its existence in Law Number 16 of 2004³. This commission is one of the LNSs established under Presidential Regulation Number 18 of 2005⁴. The establishment of this institution aims to fulfill the mandate outlined in Article 38 of Law Number 16 of 2004.

Another crucial aspect of the LNS is its organizational structure and operational procedures (Ramadani, 2020). The organization and procedures in the LNS are not merely administrative formalities. Instead, these elements serve as a critical foundation for determining the institution's efficiency, effectiveness, and accountability, especially in the context of public service delivery. Typically, the LNS will have functional and structural officers responsible for meeting the operational and strategic needs of the institution (Rakhman, 2020).

Delving deeper into the organizational structure of LNS, supporting elements play a crucial role in ensuring smooth operations and services (Arbani, 2016). For example, in the Attorney Commission context, the Secretariat of the Attorney Commission⁵ is an indispensable instrument. The existence and functions of the Secretariat are regulated in Presidential Regulation Number 18 of 2011. With the primary duty of providing technical and administrative support, the Secretariat serves as a backbone for the activities and decisions made by the Attorney Commission.

Although tasked with providing technical and administrative support to the Attorney Commission, the Secretariat also bears responsibility for personnel management. However, it must be emphasized that the Secretariat lacks the authority to appoint functional and structural officers. Such authority resides with the Coordinating Minister for Political, Legal, and Security Affairs⁶, as regulated in Regulation of the Coordinating Minister Number PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011.

Pemerintah seringkali membentuk Lembaga Non-Struktural¹ melalui peraturan perundang-undangan tertentu untuk mengatasi permasalahan ini. Tujuan utama pembentukan LNS ini adalah untuk mendukung atau melengkapi tugas dan fungsi lembaga pemerintah. Beberapa LNS keberadaannya didefinisikan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya, Komisi Kepolisian Nasional disebutkan secara tegas dalam Pasal 37 UU Nomor 2 Tahun 2002.

Meski demikian, tidak semua LNS keberadaannya dinyatakan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya, Komisi Kejaksaan Republik Indonesia² tidak memiliki ketentuan yang secara tegas menyebutkan keberadaannya dalam UU Nomor 16 Tahun 2004³. Komisi ini merupakan salah satu LNS yang dibentuk berdasarkan Perpres Nomor 18 Tahun 2005⁴. Pembentukan lembaga ini bertujuan untuk memenuhi amanat yang termaktub dalam Pasal 38 UU Nomor 16 Tahun 2004.

Aspek penting lainnya dari keberadaan LNS adalah struktur organisasi dan prosedur operasionalnya. Organisasi dan prosedur di LNS bukan sekadar formalitas administratif. Sebaliknya, elemen-elemen ini menjadi landasan penting dalam menentukan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas suatu lembaga, khususnya dalam konteks penyelenggaraan pelayanan publik. Umumnya, LNS akan memiliki pejabat fungsional dan struktural yang bertanggung jawab memenuhi kebutuhan operasional dan strategis lembaga.

Menggali lebih dalam struktur organisasi LNS, terdapat unsur pendukung yang berperan penting dalam memastikan kelancaran operasional dan pelayanan. Misalnya dalam konteks Komisi Kejaksaan, keberadaan Sekretariat Komisi Kejaksaan⁵ merupakan instrumen yang sangat diperlukan. Keberadaan dan fungsi Sekretariat diatur dalam Perpres Nomor 18 Tahun 2011. Dengan tugas utama memberikan dukungan teknis dan administratif, Sekretariat berfungsi sebagai tulang punggung kegiatan dan keputusan yang diambil oleh Komisi Kejaksaan.

Meskipun bertugas memberikan dukungan teknis dan administratif kepada Komisi Kejaksaan, Sekretariat juga memikul tanggung jawab pengelolaan kepegawaian. Namun perlu ditegaskan, Sekretariat tidak mempunyai kewenangan untuk mengangkat pejabat fungsional dan struktural. Kewenangan tersebut berada di bawah Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan⁶, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menkopolkukam Nomor PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011.

¹Hereinafter referred to as the LNS.

²Hereinafter referred to as the Attorney Commission.

³Law Number 16 of 2004 has been amended by Law Number 11 of 2021.

⁴Presidential Regulation Number 18 of 2005 has been repealed by Presidential Regulation Number 18 of 2011.

⁵Hereinafter referred to as the Secretariat.

⁶Hereinafter referred to as the Coordinating Minister.

¹Selanjutnya disingkat LNS.

²Selanjutnya disebut Komisi Kejaksaan.

³UU Nomor 16 Tahun 2004 telah diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2021.

⁴Perpres Nomor 18 Tahun 2005 telah dicabut dengan Perpres Nomor 18 Tahun 2011.

⁵Selanjutnya disebut Sekretariat.

⁶Selanjutnya disingkat Menkopolkukam.

On the other hand, the Head of the Secretariat may request additional human resources from the Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs⁷ by utilizing the service expenditure allocation in the State Budget to support the duties and functions of the Attorney Commission (Sibuea & Putri, 2020). One available option is the appointment of Honorary Staff or Non-State Civil Apparatus, as regulated in [Government Regulation Number 45 of 2013](#)⁸. The presence of Non-State Civil Apparatus undoubtedly augments the human resources within the Secretariat. Furthermore, Non-State Civil Apparatus bear responsibilities beyond mere administrative duties and serve as a central point for enhancing the Secretariat's operational effectiveness (Ikhsana & Kosariza, 2022).

Addressing the existence of Non-State Civil Apparatus within the Attorney Commission, a crucial letter from the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform warrants attention. Issued on May 31, 2022, [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#) mandates Personnel Development Officers within Government Institutions to consolidate personnel structures. This letter clarifies that only the professional statuses of State Civil Apparatus, namely Civil Servants and Government Personnel with the Employment Agreement⁹, receive official recognition. The letter, in accordance with [Law Number 5 of 2014](#), [Government Regulation Number 11 of 2017](#)¹⁰, and [Government Regulation Number 49 of 2018](#), underscores the urgency of complying with established personnel norms.

[Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#) significantly affects the Secretariat's operations. The Secretariat coordinates and facilitates 38 Non-State Civil Apparatus, posing severe challenges to the smooth execution of the institution's duties and authority, especially given the policy's implementation deadline of November 28, 2023. In this context, the present study aims to examine the normativity of the Non-State Civil Apparatus within the Secretariat in supporting the duties and functions of the Attorney Commission. Additionally, the study will analyze the Secretariat's personnel normativity based on [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#).

To understand this normativity, it is vital to scrutinize [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#) and how this policy necessitates specific adaptations, considering the policy's implementation deadline of November 28, 2023. In other words, this study will provide benefits to the Head of the Secretariat in identifying strategic steps that need to be

Di sisi lain, Kepala Sekretariat dapat meminta penambahan sumber daya manusia kepada Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan⁷ dengan memanfaatkan alokasi belanja jasa dalam APBN untuk mendukung tugas dan fungsi Komisi Kejaksaan. Salah satu opsi yang bisa dilakukan adalah pengangkatan Tenaga Honorer atau Pegawai Tenaga Non-ASN sebagaimana diatur dalam PP Nomor 45 Tahun 2013⁸. Kehadiran Pegawai Tenaga Non-ASN tentunya akan menambah sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat. Selain itu, Pegawai Tenaga Non-ASN memikul tanggung jawab yang lebih dari sekedar tugas administratif dan berfungsi sebagai titik sentral untuk meningkatkan efektivitas operasional Sekretariat.

Menyikapi keberadaan Pegawai Tenaga Non-ASN di Komisi Kejaksaan, sepucuk surat penting dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi patut mendapat perhatian. Dikeluarkan pada tanggal 31 Mei 2022, Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 mengamanatkan Pejabat Pembina Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah untuk melakukan konsolidasi struktur kepegawaian. Surat ini menjelaskan bahwa hanya status profesi ASN, yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja⁹ yang diakui. Surat tersebut, sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014, PP Nomor 11 Tahun 2017¹⁰, dan PP Nomor 49 Tahun 2018, menggarisbawahi pentingnya kepatuhan terhadap norma kepegawaian yang telah ditetapkan.

Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 jelas mempunyai implikasi yang signifikan terhadap operasional Sekretariat. Sekretariat mengkoordinasikan dan memfasilitasi 38 Pegawai Tenaga Non-ASN, sehingga menjadi tantangan berat bagi kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang lembaga tersebut, apalagi mengingat batas waktu penerapan kebijakan tersebut pada 28 November 2023. Dalam konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji normativitas Pegawai Tenaga Non-ASN di Sekretariat dalam menunjang tugas dan fungsi Komisi Kejaksaan. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis normativitas kepegawaian Sekretariat berdasarkan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022.

Untuk memahami normativitas tersebut, penting untuk mencermati Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 dan bagaimana kebijakan ini memerlukan adaptasi khusus, mengingat batas waktu penerapan kebijakan tersebut adalah 28 November 2023. Dengan kata lain, penelitian ini akan memberikan manfaat bagi Kepala Sekretariat dalam

⁷Hereinafter referred to as the Coordinating Ministry.

⁸Government Regulation Number 45 of 2013 has been amended by Government Regulation Number 50 of 2018.

⁹Hereinafter referred to as the PPPK.

¹⁰Government Regulation Number 11 of 2017 has been amended by Government Regulation Number 17 of 2020.

⁷Selanjutnya disingkat Kemenkopolkham.

⁸PP Nomor 45 Tahun 2013 telah diubah dengan PP Nomor 50 Tahun 2018.

⁹Selanjutnya disingkat PPPK.

¹⁰PP Nomor 11 Tahun 2017 telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020.

taken to ensure that these personnel changes not only avoid disruption but also enhance the effectiveness and efficiency of the institution's duties and authority.

METHOD

This study uses normative legal research methods with a statute approach (Qamar & Rezah, 2020). The legal materials used in this study include legislation, legal books, scholarly articles, and online materials discussing the personnel normativity within government institutions. The collection of these legal materials is done through a literature study technique. The collected legal material is then qualitatively analyzed to describe the problem and answer the study objectives (Sampara & Husen, 2016).

RESULTS AND DISCUSSION

The Existence of the Secretariat in Supporting the Duties and Functions of the Attorney Commission

As a staff element of the Attorney Commission, the Secretariat requires competent and professional human resources (Lestari et al., 2023). This necessity is relevant not only for effectiveness but also for ensuring the quality of support, as based on Article 18 section (3) of Presidential Regulation Number 18 of 2011, which regulates that:

"The Secretariat of the Attorney Commission has the duty to provide technical and administrative support to the Attorney Commission."

As intended by the provisions above, the support quality encompasses various aspects, including precision in duty execution, response speed, and the accuracy and reliability of information or data provided (Rezah & Sapada, 2023). Moreover, the Secretariat operates under a dual domain of responsibility, as based on Article 18 section (4) of Presidential Regulation Number 18 of 2011, which regulates that:

"The Secretariat of the Attorney Commission is functionally under and responsible to the Attorney Commission and administratively responsible to the Coordinating Minister for Political, Legal, and Security Affairs."

This duality opens opportunities for operational innovation and effectiveness for the Secretariat. Through its administrative responsibilities, the Secretariat can utilize reporting mechanisms for personnel needs to access resources and support from the Coordinating Minister. In this case, Article 24 of the Regulation of the Coordinating Minister Number PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011 regulates that:

mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk memastikan perubahan kepegawaian tersebut tidak hanya menghindari gangguan tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas dan wewenang kelembagaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan, buku hukum dan artikel ilmiah, serta materi online yang membahas tentang normativitas kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah. Pengumpulan bahan-bahan hukum tersebut dilakukan melalui teknik studi pustaka. Bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mendeskripsikan masalah dan menjawab tujuan kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan Sekretariat dalam Mendukung Tugas dan Fungsi Komisi Kejaksaan

Sebagai unsur staf Komisi Kejaksaan, Sekretariat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Kebutuhan ini relevan tidak hanya untuk efektivitas tetapi juga untuk menjamin kualitas dukungan, sebagaimana berdasarkan Pasal 18 ayat (3) Perpres Nomor 18 Tahun 2011 yang mengatur bahwa:

"Sekretariat Komisi Kejaksaan mempunyai tugas memberikan dukungan teknis dan administratif kepada Komisi Kejaksaan."

Kualitas dukungan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan di atas mencakup berbagai aspek, antara lain ketepatan dalam pelaksanaan tugas, kecepatan tanggap, serta keakuratan dan keandalan informasi atau data yang diberikan. Selain itu, Sekretariat memiliki dualitas ranah tanggung jawab, sebagaimana berdasarkan Pasal 18 ayat (4) Perpres Nomor 18 Tahun 2011 yang mengatur bahwa:

"Sekretariat Komisi Kejaksaan secara fungsional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Komisi Kejaksaan dan secara administratif bertanggung jawab kepada Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan."

Dualitas ini membuka peluang inovasi operasional dan efektivitas Sekretariat. Melalui tanggung jawab administratifnya, Sekretariat dapat memanfaatkan mekanisme pelaporan kebutuhan kepegawaian untuk mengakses sumber daya dan dukungan dari Menkopolkum. Dalam hal ini, Pasal 24 Peraturan Menkopolkum Nomor PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011 mengatur bahwa:

“Functional officer in the Secretariat are appointed and dismissed by the Coordinating Minister for Political, Legal, and Security Affairs in accordance with the legislation.”

The provision above indicates the potential for a more effective and targeted allocation of resources and support from the Coordinating Minister, thereby enhancing work effectiveness. Furthermore, functional officers in the Secretariat exhibit unique characteristics. All functional officers are personnel temporarily seconded for specific periods from other institutions—namely, 12 State Civil Apparatuses from the Attorney General’s Office: ten Civil Servants of the Attorney and two specialized Civil Servants (Prosecutors). Additionally, there are two apparatuses from the Indonesian National Armed Forces.

This situation creates a unique dynamic in human resource management, given that these officers come from institutions with differing cultures and duties. However, it should be noted that such secondment is not independent of the position, duties, and functions of the Coordinating Minister, as based on Article 4 point g and point h of [Presidential Regulation Number 73 of 2020](#), which regulates that:

“The Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs coordinates the Attorney General’s Office and the Indonesian National Armed Forces.”

Subsequently, these resources are implemented into technical and administrative support in functional service to the Attorney Commission. This duty is performed by the Subdivision of Administrative Affairs, Personnel, and Housekeeping of the Secretariat, as based on Article 8 of [Regulation of the Coordinating Minister Number PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011](#), which regulates that:

“The Subdivision of Administrative Affairs, Personnel, and Housekeeping is responsible for managing correspondence, duplication, archiving, personnel management, procurement of goods and services, protocol implementation, security, and housekeeping.”

In personnel management, the 14 functional officers in the Secretariat play a crucial role in ensuring the smooth execution of the duties and functions of the Attorney Commission. A significant challenge lies within the Technical Service Division of the Secretariat, especially in providing effective technical support for addressing the behavior and performance of Prosecutors and personnel of the Attorney General’s Office, numbering 28,435 individuals in 2022 ([Attorney, 2022](#)). In this regard, Article 10 of [Regulation of the Coordinating Minister Number PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011](#) regulates that:

“Pejabat fungsional di Sekretariat diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan sesuai peraturan perundang-undangan.”

Ketentuan di atas menunjukkan potensi alokasi sumber daya dan dukungan Menkopolkum yang lebih efektif dan tepat sasaran, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, pejabat fungsional di Sekretariat juga mempunyai karakteristik yang unik. Seluruh pejabat fungsional tersebut merupakan pegawai yang diperbantukan sementara untuk jangka waktu tertentu dari lembaga lain, yaitu 12 ASN dari Kejaksaan: sepuluh PNS Kejaksaan dan dua PNS dengan kekhususan (Jaksa). Selain itu, terdapat dua aparat TNI.

Kondisi ini menciptakan dinamika unik dalam pengelolaan sumber daya manusia, mengingat para pejabat tersebut berasal dari instansi dengan budaya dan tugas yang berbeda. Namun perlu diperhatikan bahwa perbantuan tersebut tidak terlepas dari kedudukan, tugas, dan fungsi Menkopolkum, sebagaimana berdasarkan Pasal 4 huruf g dan huruf h Perpres Nomor 73 Tahun 2020 yang mengatur bahwa:

“Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan mengoordinasikan Kejaksaan Agung dan Tentara Nasional Indonesia.”

Selanjutnya, sumber daya tersebut diimplementasikan menjadi dukungan teknis dan administratif dalam pelayanan fungsional Komisi Kejaksaan. Tugas tersebut dilaksanakan oleh Subbagian Tata Usaha, Kepegawaian, dan Rumah Tangga Sekretariat, berdasarkan Pasal 8 Peraturan Menkopolkum Nomor PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011, yang mengatur bahwa:

“Subbagian Tata Usaha, Kepegawaian, dan Rumah Tangga mempunyai tugas melakukan penatausahaan surat-menyurat, penggandaan, kearsipan, pengelolaan kepegawaian, pengadaan barang dan jasa, pelaksanaan keprotokolan, dan pengamanan, serta rumah tangga.”

Dalam pengelolaan kepegawaian, 14 pejabat fungsional di Sekretariat mempunyai peranan penting dalam menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Komisi Kejaksaan. Tantangan besar terdapat pada Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat, khususnya dalam memberikan dukungan teknis yang efektif dalam menyikapi perilaku dan kinerja Jaksa dan pegawai Kejaksaan yang berjumlah 28.435 orang pada tahun 2022. Sehubungan dengan itu, Pasal 10 Peraturan Menkopolkum Nomor PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011 mengatur bahwa:

“The Technical Service Division has to provide technical support in handling public complaints, preparation of materials for the implementation of the inspection takeover, re-examinations, and additional examinations, and in conducting oversight and evaluation of the behavior and performance of Prosecutors and personnel of the Attorney General’s Office, and of the organization, facilities, and infrastructure of the Attorney General’s Office.”

The complexity and scale of these duties unquestionably demand high effectiveness and efficiency. In the context of the substantial number of personnel in the Attorney General’s Office, innovative management strategies and approaches become imperative to maximize output and minimize impediments (Rezah & Sapada, 2023). On the other hand, this complexity can also be addressed as per Article 86 of [Government Regulation Number 45 of 2013](#), which regulates that:

“In supporting the duties and functions of State Ministries/Institutions in the State Budget, allocations are provided for goods and/or capital expenditures.”

Article 87 section (1) point a of [Government Regulation Number 45 of 2013](#), regulates that:

“The expenditure on goods referred to in Article 86 includes at least the expenditure on goods and/or services.”

Article 88 section (1) of [Government Regulation Number 45 of 2013](#), regulates that:

“The expenditure on goods and/or services referred to in Article 87 section (1) point a can take the form of honorariums.”

Furthermore, the appointment of Honorary Staff or Non-State Civil Apparatus is based on Article 30 of [Regulation of the Coordinating Minister Number PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011](#), which regulates that:

“All costs necessary for executing the duties and authority of The Secretariat of the Attorney Commission of the Republic of Indonesia are charged to the State Budget Revenue and Expenditure cq Budget of the Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs.”

The provisions above clearly bear significant implications for the Secretariat. Based on the data from the technical guidance activity report held at the Hotel Soll Marina Serpong from September 23 to 25, 2022, the number of Non-State Civil Apparatus in the Secretariat totals 38 individuals. Among them, six serve as Legal Product Analysts and two as Office Administrative Staff, who interact directly with the Technical Service Division of the Secretariat.

“Bagian Pelayanan Teknis mempunyai tugas memberikan dukungan teknis dalam penanganan pengaduan masyarakat, penyiapan bahan pelaksanaan pengambilalihan pemeriksaan, pemeriksaan ulang, dan pemeriksaan tambahan, serta pelaksanaan pengawasan dan penilaian atas perilaku dan kinerja Jaksa dan pegawai Kejaksaan, serta atas organisasi, sarana dan prasarana Kejaksaan.”

Kompleksitas dan skala tugas tersebut tentu menuntut efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Dalam konteks banyaknya pegawai di Kejaksaan, strategi dan pendekatan manajemen yang inovatif menjadi suatu keharusan untuk memaksimalkan output dan meminimalkan hambatan. Di sisi lain, kompleksitas tersebut juga dapat diatasi sesuai Pasal 86 PP Nomor 45 Tahun 2013 yang mengatur bahwa:

“Dalam menunjang tugas dan fungsi Kementerian Negara/Lembaga, dalam APBN disediakan alokasi anggaran belanja barang dan/atau belanja modal.”

Pasal 87 ayat (1) huruf a PP Nomor 45 Tahun 2013, mengatur bahwa:

“Belanja barang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 paling sedikit meliputi belanja barang dan/atau jasa.”

Pasal 88 ayat (1) PP Nomor 45 Tahun 2013, mengatur bahwa:

“Belanja barang dan/atau jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) huruf a dapat berupa honorarium.”

Lebih lanjut, pengangkatan Tenaga Honorer atau Pegawai Tenaga Non-ASN didasarkan pada Pasal 30 Peraturan Menkopolkam Nomor PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011 yang mengatur bahwa:

“Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dan wewenang Sekretariat Komisi Kejaksaan Republik Indonesia dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara cq Anggaran Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.”

Ketentuan di atas jelas mempunyai implikasi yang signifikan bagi Sekretariat. Berdasarkan data laporan kegiatan bimbingan teknis yang diselenggarakan di Hotel Soll Marina Serpong pada tanggal 23 s/d 25 September 2022, Pegawai Tenaga Non-ASN yang ada di Sekretariat berjumlah 38 orang. Diantaranya, enam orang sebagai Analis Produk Hukum dan dua orang sebagai Tenaga Administrasi Kantor yang berinteraksi langsung dengan Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat.

The duties of Legal Product Analysts and Office Administrative Staff become significant in the context of service provision and the execution of the Secretariat's duties (Rahman & Bakri, 2019). Specifically, Legal Product Analysts are critical in delivering legal and analytical insights, while Office Administrative Staff assist in operational and daily activities. Both roles are pivotal to the Secretariat's endeavors to augment effectiveness and efficiency, predominantly in backing the fulfillment of duties and authority of The Attorney Commission.

The decision to appoint a Non-State Civil Apparatus is a component of a more extensive strategy to enhance operational efficiency and effectiveness. However, the issuance of Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022 has introduced a new layer of complexity. This letter mandates a consolidation of personnel structures and explicitly regulates that the government recognizes only the professional statuses of State Civil Apparatus, namely Civil Servant and PPPK.

Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022 undoubtedly directly impacts the existence of six Legal Product Analysts and two Office Administrative Staff who directly interact with the Technical Service Section of the Secretariat. Besides, this letter raises serious issues for the Secretariat, particularly regarding the deadline for implementing this policy until November 28, 2023. It needs acknowledgment that the presence of Non-State Civil Apparatus has already influenced the working ecosystem within The Attorney Commission, and the restructuring of this personnel structure necessitates significant reorganization and adjustments.

The Normativity of Personnel in the Secretariat of the Attorney Commission: An Analysis Based on Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022

Government Regulation Number 48 of 2005¹¹ marks the commencement of governmental initiatives to restructure the personnel field of government institutions. This regulation establishes a legal foundation for eliminating Honorary Staff or Non-State Civil Apparatus positions. In this regard, Article 4 section (1) of Government Regulation Number 56 of 2012 regulates that:

"The appointment of Honorary Staff funded by the State Budget Revenue and Expenditure and the Regional Budget Revenue and Expenditure is conducted through an examination of administrative completeness after verification and validation have been carried out."

Tugas Analisis Produk Hukum dan Tenaga Administrasi Kantor menjadi penting dalam rangka pemberian pelayanan dan pelaksanaan tugas Sekretariat. Secara khusus, Analisis Produk Hukum sangat penting dalam memberikan wawasan hukum dan analitis, sementara Tenaga Administrasi Kantor membantu dalam aktivitas operasional dan sehari-hari. Kedua peran tersebut sangat penting dalam upaya Sekretariat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, terutama dalam mendukung pemenuhan tugas dan wewenang Komisi Kejaksaan.

Keputusan pengangkatan Pegawai Tenaga Non-ASN merupakan salah satu komponen strategi yang lebih luas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Namun terbitnya Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 menimbulkan kompleksitas baru. Surat ini mengamanatkan konsolidasi struktur kepegawaian dan secara tegas mengatur bahwa pemerintah hanya mengakui status profesi ASN, yaitu PNS dan PPPK.

Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentunya berdampak langsung terhadap keberadaan enam orang Analisis Produk Hukum dan dua orang Tenaga Administrasi Kantor yang berinteraksi langsung dengan Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat. Selain itu, surat ini menimbulkan persoalan serius bagi Sekretariat, khususnya mengenai batas waktu penerapan kebijakan tersebut hingga 28 November 2023. Perlu diketahui bahwa kehadiran Pegawai Tenaga Non-ASN telah mempengaruhi ekosistem kerja di lingkungan Komisi Kejaksaan, dan restrukturisasi struktur kepegawaian ini memerlukan reorganisasi dan penyesuaian yang signifikan.

Normativitas Kepegawaian Sekretariat Komisi Kejaksaan: Sebuah Analisis Berdasarkan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022

PP Nomor 48 Tahun 2005¹¹ menandai dimulainya inisiatif pemerintah untuk melakukan restrukturisasi bidang kepegawaian lembaga pemerintah. Peraturan ini menjadi landasan hukum penghapusan posisi Tenaga Honorer atau Pegawai Tenaga Non-ASN. Sehubungan dengan itu, Pasal 4 ayat (1) PP Nomor 56 Tahun 2012 mengatur bahwa:

"Pengangkatan tenaga honorer yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi."

¹¹Government Regulation Number 48 of 2005 has been amended more than once (Government Regulation Number 43 of 2007 for the first amendment; Government Regulation Number 56 of 2012 for the second amendment).

¹¹PP Nomor 48 Tahun 2005 telah diubah lebih dari satu kali (PP Nomor 43 Tahun 2007 untuk perubahan pertama; PP Nomor 56 Tahun 2012 untuk perubahan kedua).

The transition provision above aims to prepare government institutions for a more structured and efficient personnel model. Subsequently, this restructuring is affirmed in [Law Number 5 of 2014](#). [Law Number 5 of 2014](#) becomes a fundamentally pivotal legal basis in personnel governance within government institutions, including in the Secretariat. In this case, Article 1 point 1 of [Law Number 5 of 2014](#) explains that:

“State Civil Apparatus, hereinafter abbreviated ASN, is a profession for Civil Servants and Government Personnel with Employment Agreements who work in government institutions.”

The explanation of the provisions above reinforces the definition of professions within the public sector, thus minimizing the scope and function of Honorary Staff within the governmental organizational structure. In a broader context, eliminating Honorary Staff is one of the government’s steps to achieve bureaucratic reform ([Sekhuti, 2022](#)). The government strives to establish a more efficient, transparent, and accountable bureaucracy by eliminating Non-State Civil Apparatus. The objective is to ensure that every working unit within government institutions possesses competent and trained personnel in alignment with the principles of Good Governance ([Riwukore et al., 2022](#)).

This structural personnel change indeed affects the Secretariat and other government institutions. The selection criteria and appointment requirements regulated by [Law Number 5 of 2014](#) also directly affect the transformation process of Honorary Staff into Civil Servants or PPPK. This momentum is reinforced by [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#), which explicitly states that only Civil Servants and PPPK are recognized within the government personnel structure.

Considering the importance of human resource management in public service, attention to [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#) is mandatory. In many government agencies, including the Secretariat, Non-State Civil Apparatus exist who play crucial roles but often operate under less certain working conditions compared to their peers with Civil Servant or PPPK status ([Hkikmat, 2022](#)). For instance, issues of social security and career certainty need further consideration.

The importance of mapping Non-State Civil Apparatus cannot be overlooked. This step will provide a clearer picture of their competencies, needs, and challenges. Additionally, this mapping can serve as an initial step in the selection process to become Candidate Civil Servants or PPPK, which will, in turn, help enhance the quality of public services and operational efficiency.

Ketentuan transisi di atas bertujuan untuk mempersiapkan instansi pemerintah menghadapi model kepegawaian yang lebih terstruktur dan efisien. Selanjutnya, restrukturisasi tersebut ditegaskan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014. UU Nomor 5 Tahun 2014 menjadi landasan hukum yang sangat penting dalam tata kelola kepegawaian di lingkungan lembaga pemerintah, termasuk di Sekretariat. Dalam hal ini, Pasal 1 angka 1 UU Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa:

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.”

Penjelasan ketentuan di atas semakin mempertegas pengertian profesi pada sektor publik, sehingga memperkecil ruang lingkup dan fungsi Tenaga Honorer dalam struktur organisasi pemerintahan. Dalam konteks yang lebih luas, penghapusan Tenaga Honorer merupakan salah satu langkah pemerintah dalam mewujudkan reformasi birokrasi. Pemerintah berupaya mewujudkan birokrasi yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel dengan menghilangkan Pegawai Tenaga Non-ASN. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap satuan kerja di lingkungan lembaga pemerintah memiliki pegawai yang kompeten dan terlatih sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Governance*.

Perubahan struktural kepegawaian ini tentunya berdampak pada Sekretariat dan lembaga pemerintah lainnya. Kriteria seleksi dan syarat pengangkatan yang diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 juga berdampak langsung pada proses transformasi Tenaga Honorer menjadi PNS atau PPPK. Momentum ini diperkuat dengan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 yang secara tegas menyatakan bahwa hanya PNS dan PPPK yang diakui dalam struktur kepegawaian pemerintah.

Mengingat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam pelayanan publik, maka perhatian terhadap Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 adalah suatu keharusan. Di banyak instansi pemerintah, termasuk Sekretariat, terdapat Pegawai Tenaga Non-ASN yang memainkan peran penting namun seringkali bekerja dalam kondisi kerja yang kurang pasti dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang berstatus PNS atau PPPK. Misalnya, persoalan jaminan sosial dan kepastian karier perlu dipertimbangkan lebih lanjut.

Pentingnya pemetaan Pegawai Tenaga Non-ASN tidak bisa diabaikan. Langkah ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kompetensi, kebutuhan, dan tantangan mereka. Selain itu, pemetaan ini dapat menjadi langkah awal dalam proses seleksi menjadi Calon PNS atau PPPK yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi operasional.

This step can be a two-way solution concerning Non-State Civil Apparatus participating in selecting Candidate Civil Servants or PPPK. On the one hand, it will provide more assurance for Non-State Civil Apparatus regarding welfare and career certainty. On the other hand, the government also benefits as it already has personnel accustomed to the work environment and their duties, minimizing the risk of assignment failures (Sukandi & Al'aziz, 2023).

One of the initial steps that government agencies, including the Secretariat, must undertake is the registration and mapping of Non-State Civil Apparatus. The goal is to validate data concerning the distribution, quantity, qualifications, and competencies of Non-State Civil Apparatus. This process ensures a more structured transition and minimises policy implementation obstacles.

Following the mapping, Personnel Development Officers must identify Non-State Civil Apparatus meeting the qualifications to participate in the Civil Servants or PPPK selection. This selection opens opportunities for Non-State Civil Apparatus to continue contributing to the government's personnel structure but through a more formal and legally recognized pathway.

After the selection process, the subsequent needs are adaptation and duty redistribution. Honorary Staff who fail in the selection will face task alterations or employment termination (Widayat, 2022). On the other hand, successful individuals will need time to adapt to new statuses and responsibilities as Civil Servants or PPPK. Beyond that, strategic measures must also be formulated to address issues related to Non-State Civil Apparatus who do not meet the qualifications or do not pass the selection. Resolving these issues becomes crucial before the November 28, 2023 deadline, as mandated in [Government Regulation Number 49 of 2018](#).

At the micro level, the data from the technical guidance activity report held at the Hotel Soll Marina Serpong illustrates that the Non-State Civil Apparatus in the Secretariat encompasses a variety of jobs. Out of 38 Non-State Civil Apparatus in the Secretariat, their roles are quite diverse. Jobs directly related to the Technical Service Division of the Secretariat, such as Legal Product Analysts and Office Administrative Staff, demand special attention. They are in positions that require higher interaction and more complex duties. Hence, adaptation and training might necessitate different durations and materials compared to personnel in other fields. This condition underscores that implementing this policy is not a simple task but involves reorganization and job redistribution across various fields.

Moreover, eliminating the Non-State Civil Apparatus in the Secretariat affects the impacted individuals and

Langkah ini bisa menjadi solusi dua arah terhadap Pegawai Tenaga Non-ASN yang ikut serta dalam seleksi Calon PNS atau PPPK. Di satu sisi akan lebih memberikan jaminan bagi Pegawai Tenaga Non-ASN mengenai kesejahteraan dan kepastian karier. Di sisi lain, pemerintah juga mendapatkan keuntungan karena telah memiliki pegawai yang terbiasa dengan lingkungan kerja dan tugasnya sehingga meminimalkan risiko kegagalan penugasan.

Salah satu langkah awal yang harus dilakukan instansi pemerintah termasuk Sekretariat adalah pendataan dan pemetaan Pegawai Tenaga Non-ASN. Tujuannya untuk memvalidasi data mengenai sebaran, kuantitas, kualifikasi, dan kompetensi Pegawai Tenaga Non-ASN. Proses ini penting untuk memastikan transisi yang lebih terstruktur dan meminimalkan hambatan implementasi kebijakan.

Setelah dilakukan pemetaan, Pejabat Pembina Kepegawaian harus mengidentifikasi Pegawai Tenaga Non-ASN yang memenuhi kualifikasi untuk mengikuti seleksi PNS atau PPPK. Seleksi ini membuka peluang bagi Pegawai Tenaga Non-ASN untuk tetap berkontribusi dalam struktur kepegawaian pemerintah namun melalui jalur yang lebih formal dan diakui secara hukum.

Setelah proses seleksi, kebutuhan selanjutnya adalah adaptasi dan redistribusi tugas. Tenaga Honorer yang tidak berhasil dalam seleksi akan menghadapi perubahan tugas atau pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, individu yang sukses membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan status dan tanggung jawab baru sebagai PNS atau PPPK. Di luar itu, juga harus dirumuskan langkah-langkah strategis untuk mengatasi permasalahan terkait Pegawai Tenaga Non-ASN yang tidak memenuhi kualifikasi atau tidak lolos seleksi. Penyelesaian permasalahan tersebut menjadi krusial sebelum batas waktu 28 November 2023 sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 49 Tahun 2018.

Pada tingkat mikro, data laporan kegiatan bimbingan teknis yang diselenggarakan di Hotel Soll Marina Serpong memberikan gambaran bahwa Pegawai Tenaga Non-ASN yang ada di Sekretariat mencakup berbagai macam jabatan. Dari 38 Pegawai Tenaga Non-ASN yang ada di Sekretariat, perannya cukup beragam. Pekerjaan yang berhubungan langsung dengan Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat, seperti Analis Produk Hukum dan Tenaga Administrasi Kantor, memerlukan perhatian khusus. Mereka berada pada posisi yang memerlukan interaksi lebih tinggi dan tugas yang lebih kompleks. Oleh karena itu, adaptasi dan pelatihan mungkin memerlukan durasi dan materi yang berbeda dibandingkan dengan pegawai di bidang lain. Kondisi ini menggarisbawahi bahwa penerapan kebijakan ini bukanlah suatu hal yang mudah, namun memerlukan reorganisasi dan redistribusi pekerjaan di berbagai bidang.

Selain itu, penghapusan Pegawai Tenaga Non-ASN di Sekretariat juga berdampak pada individu yang terkena dampak dan menyebabkan perubahan

induces structural changes within the organization. On one side, there is potential for increased efficiency and effectiveness. Conversely, the risk of losing competence and institutional capacity cannot be overlooked. However, the Secretariat is adapting, including efforts to prepare Non-State Civil Apparatus to compete in the Civil Servant or PPPK selection. This adaptation illustrates that the institution is not merely passive in responding to changes but is also seeking strategies to minimize the negative impacts of eliminating Non-State Civil Apparatus.

Interestingly, sanctions will be imposed on Personnel Development Officers who do not comply with this mandate. This policy demonstrates the government's seriousness in applying more structured and fair personnel standards. Thus, [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#) has significantly impacted the policy foundation and personnel practices in the Secretariat, reaffirming the importance of efficient and effective human resource management in the era of bureaucratic reform.

Based on the normativity of personnel according to [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#), the policy of the elimination of Non-State Civil Apparatus is not an end but a beginning of a series of complex processes affecting the organizational structure of government agencies. Each stage has challenges and requires appropriate actions to ensure a smooth transition. In this context, this policy is not merely an achievement but a journey that requires ongoing attention and evaluation.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Based on the results and discussion, it can be concluded that the presence of 14 functional officers in the Secretariat plays a crucial role in ensuring the smooth execution of duties and functions of The Attorney Commission. Specifically, the Technical Service Division of the Secretariat provides adequate technical support for addressing the behavior and performance of 28,435 Prosecutors and the Attorney General's Office personnel. Meanwhile, the existence of six Legal Product Analysts and two Office Administrative Staff as Non-State Civil Apparatus interacting directly with the Technical Service Division of the Secretariat becomes vulnerable due to [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#). This letter, restricting government personnel professions to only Civil Servants and PPPK, initiates a series of changes in human resource management targeted for completion by November 28, 2023. It creates a dynamic in human resource management that prioritizes efficiency and effectiveness and necessitates continuous evaluation, especially in addressing personnel issues in the Secretariat.

struktural dalam organisasi. Di satu sisi, terdapat potensi peningkatan efisiensi dan efektivitas. Sebaliknya, risiko hilangnya kompetensi dan kapasitas kelembagaan tidak bisa diabaikan. Namun Sekretariat melakukan adaptasi, termasuk upaya mempersiapkan Pegawai Tenaga Non-ASN untuk bersaing dalam seleksi PNS atau PPPK. Adaptasi ini menggambarkan bahwa lembaga tidak hanya sekedar pasif dalam menyikapi perubahan, namun juga mencari strategi untuk meminimalisir dampak negatif dari penghapusan Pegawai Tenaga Non-ASN.

Menariknya, sanksi akan diberikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang tidak menjalankan amanah tersebut. Kebijakan ini menunjukkan keseriusan pemerintah dalam menerapkan standar kepegawaian yang lebih terstruktur dan adil. Dengan demikian, Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 telah memberikan dampak signifikan terhadap landasan kebijakan dan praktik kepegawaian di Sekretariat, menegaskan kembali pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif di era reformasi birokrasi.

Berdasarkan normativitas kepegawaian sesuai Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022, kebijakan penghapusan Pegawai Tenaga Non-ASN bukanlah suatu akhir melainkan awal dari serangkaian proses kompleks yang mempengaruhi struktur organisasi instansi pemerintah. Setiap tahap memiliki tantangan dan memerlukan tindakan yang tepat untuk memastikan transisi yang lancar. Dalam konteks ini, kebijakan ini bukan sekedar sebuah pencapaian melainkan sebuah perjalanan yang memerlukan perhatian dan evaluasi berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kehadiran 14 pejabat fungsional di Sekretariat sangat berperan penting dalam menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Komisi Kejaksaan. Secara khusus, Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat memberikan dukungan teknis yang efektif untuk menyikapi perilaku dan kinerja 28.435 Jaksa dan pegawai Kejaksaan. Sementara itu, keberadaan enam orang Analis Produk Hukum dan dua orang Tenaga Administrasi Kantor sebagai Pegawai Tenaga Non-ASN yang berinteraksi langsung dengan Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat menjadi rentan akibat Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022. Surat pembatasan profesi pegawai pemerintah hanya pada PNS dan PPPK ini mengawali serangkaian perubahan pengelolaan sumber daya manusia yang ditargetkan selesai pada 28 November 2023. Keseluruhan ini menciptakan dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang mengedepankan efisiensi dan efektivitas serta perlu dilakukan evaluasi secara berkesinambungan terutama dalam mengatasi permasalahan kepegawaian di Sekretariat.

Based on the conclusions above, Personnel Development Officers in the Coordinating Ministry and the Head of the Secretariat are recommended to promptly conduct a comprehensive evaluation of personnel structures and functions. Specifically, there need to be concrete steps to balance functional needs, such as increasing the number of personnel in the Secretariat. Furthermore, it is crucial to ensure the personnel transition for six Legal Product Analysts and two Office Administrative Staff so they can continue contributing where their personnel status does not conflict with [Ministerial Letter Number B/185/M.SM.02.03/2022](#). Additionally, consider implementing training and competence improvement for functional officers and the Technical Service Division of the Secretariat to ensure the smooth execution of duties and functions of The Attorney Commission. Lastly, it would be prudent to implement a continuous evaluation mechanism, both in the short and long term, to monitor the effectiveness and efficiency of human resource management post-adaptation of the said policy.

Berdasarkan kesimpulan di atas, Pejabat Pembina Kepegawaian di Kemenkopolkum dan Kepala Sekretariat disarankan untuk segera melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur dan fungsi kepegawaian. Secara khusus, perlu ada langkah konkrit untuk menyeimbangkan kebutuhan fungsional, seperti penambahan jumlah kepegawaian di Sekretariat. Lebih lanjut, penting untuk memastikan adanya peralihan kepegawaian bagi enam orang Analis Produk Hukum dan dua orang Tenaga Administrasi Kantor agar mereka dapat terus berkontribusi apabila status kepegawaiannya tidak bertentangan dengan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022. Selain itu, mempertimbangkan untuk melaksanakan pelatihan dan peningkatan kompetensi bagi pejabat fungsional dan Bagian Pelayanan Teknis Sekretariat untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Komisi Kejaksaan. Terakhir, sebaiknya diterapkan mekanisme evaluasi yang berkesinambungan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, untuk memantau efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia pasca adaptasi kebijakan tersebut.

REFERENCES

- Arbani, T. S. (2016). Analisis Yuridis Cabang Pemerintahan Keempat "The Fourth Branch of Government" dalam Struktur Ketatanegaraan di Indonesia. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 5(2), 168-196. <https://doi.org/10.14421/sh.v5i2.2013>
- Attorney General's Office of the Republic of Indonesia. (2022). *Performance Report of the Attorney General's Office of the Republic of Indonesia for the Year 2022*. https://ppid.kejaksaan.go.id/publik/lihat_informasi/MTA2
- Budi, N. F. A., Fitriani, W. R., Hidayanto, A. N., Kurnia, S., & Inan, D. I. (2020). A Study of Government 2.0 Implementation in Indonesia. *Socio-Economic Planning Sciences*, 72, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100920>
- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 48 of 2005 on the Appointment of Honorary Staff become Candidate Civil Servant (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2005 Number 122, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4561). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-48-tahun-2005>
- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 43 of 2007 on Amendment to Government Regulation Number 48 of 2005 on the Appointment of Honorary Staff become Candidate Civil Servant (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2007 Number 91, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4743). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-43-tahun-2007>
- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 56 of 2012 on the Second Amendment to Government Regulation Number 48 of 2005 on the Appointment of Honorary Staff become Candidate Civil Servant (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2012 Number 121, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 5318). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-56-tahun-2012>
- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 45 of 2013 on Procedures for Executing the State Budget Revenue and Expenditure (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2013 Number 103, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 5423). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-45-tahun-2013>
- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 11 of 2017 on Management of Civil Servant (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2017 Number 63, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 6037). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-11-tahun-2017>
- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 49 of 2018 on Management of Government Personnel with Employment Agreements (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2018 Number 224, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 6264). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-49-tahun-2018>

- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 50 of 2018 on Amendment to Government Regulation Number 45 of 2013 on Procedures for Executing the State Budget Revenue and Expenditure (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2018 Number 229, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 6267). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-50-tahun-2018>
- Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 17 of 2020 on Amendment to Government Regulation Number 11 of 2017 on Management of Civil Servant (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2020 Number 68, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 6477). <https://peraturan.go.id/id/pp-no-17-tahun-2020>
- Harahap, N. A. (2016). Penguatan Kedudukan dan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Panorama Hukum*, 1(2), 83-96. <https://doi.org/10.21067/jph.v1i2.1418>
- Hkikmat, M. M. (2022). Komunikasi Politik Pemerintah dalam Mengemas Pesan Kebijakan Eksistensi Tenaga Kerja Non-ASN untuk Penguatan Layanan Publik. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(2), 299-318. <http://dx.doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.917>
- Ikhsana, K., & Kosariza, K. (2022). Analisis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Honorer Berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 2(1), 64-83. <https://doi.org/10.22437/limbago.v2i1.17386>
- Irhamudin, I., & Dinata, M. R. K. (2020). Public Service Model on Bureaucracy Reform in Lampung Utara. *Constitutionale*, 3(2), 135-146. <https://doi.org/10.25041/constitutionale.v3i2.2406>
- Law of the Republic of Indonesia Number 2 of 2002 on the State Police of the Republic of Indonesia (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2002 Number 2, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4168). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/299>
- Law of the Republic of Indonesia Number 16 of 2004 on the Attorney General's Office of the Republic of Indonesia (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2004 Number 67, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4401). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/17>
- Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 2014 on the State Civil Apparatus (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2014 Number 6, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 5494). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/930>
- Law of the Republic of Indonesia Number 11 of 2021 on Amendment to Law Number 16 of 2004 on the Attorney General's Office of the Republic of Indonesia (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2021 Number 298, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 6755). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/1788>
- Lestari, R. A., Rivanie, S. S., & Soewondo, S. S. (2023). Implementation of Restorative Justice for Narcotic Abusers: A Case Study in the Takalar Public Attorney's Office. *SIGn Jurnal Hukum*, 5(1), 207-220. <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.275>
- Letter of Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number B/185/M.SM.02.03/2022 on Personnel Status within Central Government and Regional Government Institutions. <https://www.menpan.go.id/site/download/file/6615-surat-menteri-panrb-perihal-status-kepegawaian-di-lingkungan-instansi-pemerintah-pusat-dan-pemerintah-daerah-jakarta-31-mei-2022>
- Presidential Regulation of the Republic of Indonesia Number 18 of 2005 on the Attorney Commission of the Republic of Indonesia. <https://peraturan.go.id/id/perpres-no-18-tahun-2005>
- Presidential Regulation of the Republic of Indonesia Number 18 of 2011 on the Attorney Commission of the Republic of Indonesia. <https://peraturan.go.id/id/perpres-no-18-tahun-2011>
- Presidential Regulation of the Republic of Indonesia Number 73 of 2020 on the Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2020 Number 159). <https://peraturan.go.id/id/perpres-no-73-tahun-2020>
- Qamar, N., & Rezah, F. S. (2020). *Metode Penelitian Hukum: Doktrinal dan Non-Doktrinal*. CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Rahman, A., & Bakri, R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance. *Jurnal Konstituen*, 1(1), 1-22. <https://doi.org/10.33701/jk.v1i1.309>

- Rakhman, F. A. (2020). Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Analisa Kompensasi atas Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. *Jurnal Aparatur: Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM*, 4(2), 53-66. <https://doi.org/10.52596/ja.v4i2.12>
- Ramadani, R. (2020). Lembaga Negara Independen di Indonesia dalam Perspektif Konsep Independent Regulatory Agencies. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(1), 170-193. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol27.iss1.art9>
- Regulation of the Coordinating Minister for Political, Legal, and Security Affairs of the Republic of Indonesia Number PER-07/MENKO/POLHUKAM/12/2011 on the Organization and Work Procedure of the Secretariat of the Attorney Commission of the Republic of Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/169738/permenko-polhukam-no-per-07menkopolhukam12201>
- Rezah, F. S., & Sapada, A. T. (2023). The Independence and Accountability of the Constitutional Court in the Constitutional System in Indonesia. *SIGn Jurnal Hukum*, 4(2), 247-260. <https://doi.org/10.37276/sjh.v4i2.166>
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Terttiaavini, T. (2022). Good Governance dalam Mengukur Kinerja Lembaga Negara (Review). *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i1.1974>
- Rosidi, R. (2017). Tinjauan Tentang Keberadaan Lembaga Negara Non Struktural dalam Sistem Pemerintahan Indonesia. *Wahana Bina Pemerintahan*, 2(2), 93-99. <https://doi.org/10.55745/jwbp.v2i2.25>
- Sampara, S., & Husen, L. O. (2016). *Metode Penelitian Hukum*. Kretakupa Print.
- Sekhuti, L. (2022). Penghapusan Tenaga Honorer dalam Perspektif Hukum sebagai Sarana Pembaharuan Sosial untuk Mewujudkan ASN Profesional. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi (JHPE)*, 10(2), 213-226. <https://doi.org/10.20961/hpe.v10i2.62840>
- Sibuea, H. P., & Putri, E. A. (2020). Dasar Hukum dan Kedudukan serta Tugas Maupun Wewenang Komisi Kejaksaan dalam Bingkai Sistem Ketatanegaraan Indonesia sebagai Negara Hukum. *Jurnal Hukum Sasana*, 6(2), 129-143. <https://doi.org/10.31599/sasana.v6i2.384>
- Sukandi, P., & Al'aziz, M. R. (2023). Pengaruh Tenaga Kerja Honorer terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Rancasari. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2403-2407. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1862>
- Widayat, W. (2022). Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah*, 4(2), 215-222. <https://doi.org/10.36355/jppd.v4i2.47>