

KEPASTIAN HUKUM KEBIJAKAN NASIONAL DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI JALUR PENDIDIKAN

Oleh

Herdia Noor Hafnita¹, Hedwig Adianto Mau², Mardi Candra³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, Universitas Jayabaya Jakarta

E-mail: 12023010261002@pascajayabaya.ac.id, ² hedwigadiantomau@gmail.com

Article History:

Received: 18-02-2025

Revised: 26-02-2025

Accepted: 21-03-2025

Keywords:

Civil Servants, Legal

Certainly,

Competency

Abstract : *Professionalism is one of the key factors in the success of civil servants (PNS) in implementing public policies, providing services to the community, and fostering unity in national life. Professionalism reflects a person's attitude and competence in a specific field when performing their duties. A civil servant's professionalism can be developed through various means, one of which is education, either through funded study assignments or self-financed study programs. In carrying out study assignments, national regulations are needed to provide legal guidelines for their implementation. These include requirements for study assignments, their execution, the rights and obligations of employees undertaking them, as well as monitoring and evaluation of the process. Currently, regulations related to study assignments for civil servants refer to Presidential Regulation Number 12 of 1961 and the Prime Minister's Decree Number 224/MP/1961. However, these regulations are no longer relevant to current conditions, and many aspects of employee competency development require updated provisions. Therefore, it is necessary to establish new national regulations to revise or replace Presidential Regulation Number 12 of 1961 and the Prime Minister's Decree Number 224/MP/1961. The research method used is normative juridical with a statute approach, conceptual approach, analytical approach, and case approach, utilizing Gustav Radbruch's theory of legal certainty and competency theory. The research results indicate that the current national policy on civil servant competency development through education, as stipulated in Presidential Regulation Number 12 of 1961 and the Prime Minister's Decree Number 224/MP/1961, is no longer relevant or aligned with current developments. Additionally, the circular issued by the Ministry of State Apparatus Utilization, which serves as a guideline for competency development, lacks legal force. Therefore, a regulation governing the competency development of civil servants through education is necessary to align with existing laws and regulations, ensuring legal certainty in its implementation.*

PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk memastikan, memelihara dan mengembangkan kompetensi pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dan dibutuhkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Transformasi sumber daya manusia aparatur melalui percepatan peningkatan kapasitas pegawai berbasis kompetensi, maka perlu dilakukan pengembangan pegawai melalui jalur pendidikan dalam bentuk pemberian tugas belajar yang dilakukan dengan selektif, objektif, efisien, akuntabel, dan transparan, serta mempertimbangkan kemampuan keuangan negara.

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi,¹ dengan pengembangan kompetensi ini diharapkan Pegawai Negeri Sipil dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, merupakan salah satu kewajiban ASN,² dengan amanah ini bagi atasan yang menghalangi/tidak memberikan dukungan kepada bawahannya untuk melakukan pengembangan kompetensi telah melanggar kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, dalam penelitian ini fokus penelitian pada pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan, terdapat 3 (tiga) kompetensi yang harus dimiliki oleh para ASN yaitu kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural, dan salah satu pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan yang akan menjadi topik dalam penelitian ini.

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan bagi manusia, pendidikan juga merupakan suatu modal untuk menunjang karier Pegawai Negeri Sipil. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan memiliki arti sebuah proses atau cara atau perbuatan mendidik, sehingga pendidikan dapat didefinisikan merupakan proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang dengan tujuan mendewasakan manusia dengan pengajaran dan pelatihan.

Pada era modern ini, Pegawai Negeri Sipil dituntut dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dari pengguna layanan yang semakin modern juga. Dalam hal ini, pendidikan memiliki peranan penting untuk menyediakan layanan yang modern juga. Pendidikan dapat membuat pola pikir pegawai semakin berkembang dengan ilmu-ilmu yang didapat ketika menempuh pendidikan tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, Pegawai Negeri Sipil dapat mengembangkan diri dengan melaksanakan atau melanjutkan studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dibedakan menjadi dua jalur yaitu tugas belajar dibiayai dan tugas belajar mandiri.

Dalam mendukung pengembangan kompetensi melalui pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil diperlukan regulasi dan kepastian hukum untuk mengatur pelaksanaan

¹ Pasal 49, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

² Undang-Undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

pengembangan kompetensi tersebut, sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi: "Negara Indonesia adalah negara hukum."³

Pembukaan UUD 1945 dalam alinea keempat salah satu tujuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh warga negara tanpa terkecuali.⁴

Hal ini tersebut menggambarkan Indonesia menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*), negara dan pemerintah hadir dalam mewujudkan kesejahteraan umum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Segala kebijakan dan tindakan pemerintah harus menerapkan prinsip persamaan dihadapan hukum (*equality before the law*). Selain itu asas legalitas juga harus dikedepankan demi mencegah tindakan *abuse of power* serta menjamin hak-hak warga negara.⁵

Untuk mendapatkan kepastian hukum dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui jalur pendidikan diperlukan peraturan nasional yang relevan dengan kondisi saat ini. Sampai dengan saat ini dalam pengaturan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Keputusan Menteri Pertama Nomor 224/MP/1961 tentang Peraturan Pelaksanaan tentang Pemberian Tugas Belajar di Dalam dan Luar Negeri.

Untuk teknis pelaksanaan berpedoman kepada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terakhir Nomor SE-28 Tahun 2021 (SE 28/2021) tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan, terkait SE tersebut ada beberapa hal yang belum jelas pengaturannya dan belum ada aturan nasional yang memiliki kekuatan hukum diataranya terkait persyaratan perguruan tinggi yang diikuti, hak dan kewajiban bagi pegawai tugas belajar.

Berkaitan dengan SE 28/2021 yang digunakan sebagai dasar hukum dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di bidang Pendidikan, seperti kita ketahui bahwa "*beleidsregels*" (pengaturan kebijakan), pengaturannya tidak secara tegas diperintahkan oleh Undang-Undang Dasar (UUD) atau Undang-Undang (UU). Dengan kata lain, tidak ada atribusi kewenangan reglementer dari UUD dan UU kepada pejabat atau badan administrasi negara untuk mengeluarkan dan menetapkan "*beleidsregel*". Oleh karena itu, Van der Hoeven berpandangan bahwa "*beleidsregels*" merupakan peraturan hukum semu yang tidak memiliki kekuatan hukum yang sah, tetapi dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan surat edaran diberlakukan dan dipatuhi sebagaimana layaknya peraturan hukum yang sah.⁶

LANDASAN TEORI

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.⁷ Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah

³ Willem Konijnenbelt, *Hoofdstukken van Administratief Recht*, (Lemma: 1988), hlm 36.

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁵ V. Hadiyono, *Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya*, *Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan*, Volume 1 No 1 Tahun 2020, hlm. 5.

⁶ Aminudin Ilmar, *Hukum Tata Pemerintahan*, Cetakan pertama, Prenadamedia Group, Jakarta, 2014, hlm 188.

⁷ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59.

pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif.

Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya peraturan dan pelaksanaan terhadap aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁸

b. Teori Pengembangan Kompetensi

Mitrani mengatakan bahwa kompetensi sebagai *an underlying characteristic's an individual which is causally relate to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation* (karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya).⁹

Teori kompetensi menekankan bahwa kompetensi mencakup karakteristik individu yang dapat dikembangkan melalui berbagai cara, termasuk jalur pendidikan.¹⁰ Dalam konteks pengembangan kompetensi pegawai melalui tugas belajar atau pendidikan formal, teori ini memberikan pandangan bahwa kompetensi terdiri dari kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, dan pribadi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), konseptual (*conseptual approach*), analisis (*analytical approach*) perbandingan kasus (*case approach*), dengan menggunakan teori kepastian hukum Gustav Radburch dan teori kompetensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebijakan Nasional Terkait Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan Diterapkan.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), kebijakan nasional memberikan ruang bagi mereka untuk menempuh pendidikan formal melalui tugas belajar. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan mengembangkan keterampilan teknis, manajerial, serta kepemimpinan yang diperlukan dalam birokrasi.

Secara teoritis, pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan didukung oleh konsep kompetensi yang dikemukakan oleh McClelland serta Mitrani, Dalziel, dan Fitt. Menurut teori ini, kompetensi mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan karakter individu yang dapat dikembangkan. Elemen utama kompetensi meliputi kompetensi inti, kompetensi fungsional, dan kompetensi pribadi, yang dapat diperoleh

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003, hlm. 217

¹⁰ Mitrani, Dalziel, dan Fitt, *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward*, 1992

melalui pendidikan formal.

Regulasi yang menjadi dasar pelaksanaan tugas belajar PNS saat ini masih mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 dan Keputusan Menteri Pertama Nomor 224/MP/1961. Namun, regulasi ini sudah tidak sesuai dengan kondisi kepegawaian modern. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan agar selaras dengan perkembangan sistem kepegawaian saat ini.

Pada era 1960-an, kebijakan ini dikeluarkan untuk membangun birokrasi yang lebih profesional, mengingat pada saat itu banyak PNS yang belum memiliki pendidikan tinggi. Pemerintah kemudian memberikan fasilitas tugas belajar bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan, baik di dalam maupun luar negeri. Namun, regulasi tersebut belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan pengembangan kompetensi PNS di era modern.

Dalam aspek hukum, kenaikan pangkat PNS juga berkaitan dengan tingkat pendidikan mereka, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Tabel berikut menunjukkan jenjang pangkat berdasarkan kualifikasi pendidikan:

Tingkat Pendidikan	Golongan Pangkat
SD	II/a
SMP	II/c
SMA/Diploma I/II	III/b
Diploma III	III/c
Sarjana (S1)	III/d
Magister (S2)	IV/a
Doktor (S3)	IV/b

Landasan filosofis regulasi ini mengacu pada Pancasila, terutama Sila ke-3 dan Sila ke-5, yang menegaskan pentingnya membangun sumber daya manusia aparatur negara yang berkualitas dan adil. Dari aspek yuridis, regulasi ini sejalan dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam pelaksanaan tugas belajar, PNS memiliki kewajiban untuk kembali mengabdikan diri di instansi asalnya setelah menyelesaikan pendidikan. Hal ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar, yang mengatur bahwa ikatan dinas setelah tugas belajar harus berjalan minimal dua kali masa studi yang ditempuh.

Seiring dengan perkembangan kebijakan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan berbagai surat edaran untuk memperjelas mekanisme tugas belajar. Surat Edaran Nomor SE/18/M.PAN/5/2004 menjadi regulasi pertama yang mengatur secara rinci mekanisme tugas belajar dan izin belajar. Namun, aturan ini kemudian diperbarui dengan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2013.

Perbedaan utama antara SE 18/2004 dan SE 4/2013 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Aspek	SE 18/2004	SE 4/2013
Masa kerja minimal	2 tahun	1 tahun
Akreditasi	Tidak diatur	Minimal B
Kewajiban ikatan dinas	Tidak diatur	Diatur
Penilaian kinerja	2 tahun terakhir	1 tahun terakhir

Surat Edaran Nomor 28 Tahun 2021 (SE 28/2021) diterbitkan untuk menggantikan SE 4/2013 dengan tujuan mengharmonisasi kebijakan tugas belajar dengan reformasi birokrasi. SE 28/2021 menghapus istilah izin belajar dan membagi tugas belajar menjadi dua kategori utama, yaitu:

- a) Tugas Belajar Dibiayai
 - i. Tugas Belajar Dibiayai Diberhentikan dari Jabatan
 - ii. Tugas Belajar Dibiayai Tidak diberhentikan dari Jabatan
- b) Tugas Belajar Mandiri
 - i. Tugas Belajar Mandiri Tidak Diberhentikan dari Jabatan
 - ii. Tugas Belajar Mandiri Diberhentikan dari jabatan

Sumber pendanaan tugas belajar bisa berasal dari APBN, APBD, atau sumber lain yang sah. Sedangkan untuk tugas belajar mandiri, pembiayaan ditanggung oleh PNS yang bersangkutan.

Persyaratan tugas belajar menurut SE 28/2021 mencakup:

- a) Masa kerja minimal 1 tahun sejak diangkat sebagai PNS
- b) Memiliki masa kerja pegawai dengan mempertimbangkan masa pendidikan dan masa ikatan dinas, dengan ketentuan paling kurang:
 - i. 3 (tiga) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang diberhentikan dari jabatan: atau
 - ii. 2 (dua) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan.
- c) Penilaian kinerja dengan predikat minimal baik dalam dua tahun terakhir
- d) Sehat jasmani dan rohani
- e) Tidak dalam pemeriksaan pelanggaran disiplin atau tindak pidana, menjalani cuti di luar tanggungan negara
- f) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang dalam 1(satu) tahun terakhir, dijatuhi pidana penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dalam 1 (satu) tahun terakhir atau dibatalkan atau diberhentikan tugas belajarnya dalam 2aktu 2 (dua) tahun terakhir
- g) Memenuhi persyaratan lain dan lulus seleksi
- h) Menandatangani perjanjian tugas belajar

Penyelenggaraan tugas belajar dapat dilakukan di perguruan tinggi dalam negeri atau luar negeri yang telah terakreditasi dan memiliki izin penyelenggaraan program studi. Program studi yang diambil harus sesuai dengan kebutuhan instansi dan telah mendapat persetujuan kementerian terkait.

Meskipun SE 28/2021 bertujuan menyelaraskan kebijakan tugas belajar, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Perbedaan regulasi di masing-masing kementerian/lembaga menyebabkan multitafsir dan ketidakseragaman kebijakan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang lebih kuat dalam bentuk peraturan pemerintah untuk memastikan kejelasan dan keseragaman kebijakan tugas belajar bagi PNS.

Dengan demikian, meskipun tugas belajar telah menjadi instrumen penting dalam pengembangan kompetensi PNS, regulasi yang ada masih perlu diperbarui agar lebih relevan dengan kondisi saat ini. Keseragaman kebijakan, kepastian hukum, dan mekanisme pengawasan yang lebih efektif diperlukan agar tugas belajar benar-benar dapat mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur negara secara optimal.

Analisis Kepastian Hukum Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Dalam konteks pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui jalur pendidikan, kepastian hukum menjadi elemen kunci untuk menjamin hak dan kewajiban pegawai. Peningkatan pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap kenaikan pangkat, pembukaan peluang jabatan, serta peningkatan profesionalisme dalam birokrasi.

Muara dari peningkatan kompetensi ini adalah pencantuman gelar dalam data kepegawaian, yang berimplikasi langsung terhadap kenaikan pangkat dan golongan. Namun, terdapat sejumlah kendala administratif dalam pengakuan gelar ini, terutama terkait dengan akreditasi program studi yang disyaratkan minimal B/baik sekali sebagaimana diatur dalam Surat Edaran 28/2021.

Permasalahan lain yang sering muncul adalah akses terbatas terhadap program magister dan doktoral dengan akreditasi B di luar Pulau Jawa. Hal ini menyebabkan ketimpangan akses bagi PNS yang bertugas di daerah.

Tugas belajar secara jarak jauh juga menjadi isu, mengingat SE 28/2021 memperbolehkan tugas belajar jarak jauh hanya jika perguruan tinggi memiliki izin dari Kementerian Pendidikan. Namun, ketentuan ini bertentangan dengan Surat Edaran Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Nomor 2 Tahun 2022, yang hanya mengakui pembelajaran jarak jauh (PJJ), bukan tugas belajar jarak jauh.

Terkait aturan jarak antara kantor dan perguruan tinggi, pegawai tidak dapat melaksanakan tugas belajar jika lokasi kampus lebih dari 80 km dari tempat kerja, kecuali jika terdapat Program Studi di Luar Kampus Utama (PSDKU). Ini menjadi kendala bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan secara online.

Program doktoral berbasis penelitian (by research) belum dapat diakses oleh pegawai dengan tugas belajar mandiri jika bukan tugas pokok dan fungsi PNS atau jika jarak kampus melebihi 80 km.

Tidak terdapat perpanjangan izin tugas belajar dalam regulasi yang ada, yang berdampak pada pengakuan gelar pegawai setelah menyelesaikan studi. Hal ini bersifat administratif tetapi memiliki konsekuensi signifikan.

Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang sedang menempuh pendidikan lebih tinggi dari formasi penerimaan, aturan saat ini mewajibkan mereka untuk berhenti dari pendidikan dan baru dapat melanjutkan setelah satu tahun bekerja sebagai PNS, meskipun tidak ada aturan yang jelas mengatur aspek ini.

Pemberian bantuan keluarga bagi pegawai tugas belajar juga masih mengacu pada

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961, yaitu 100% dari gaji bagi yang sudah berkeluarga dan 50% bagi yang belum berkeluarga.

Meskipun pegawai tugas belajar diwajibkan menandatangani perjanjian tugas belajar, pelaksanaan penagihan ganti rugi bagi yang gagal memenuhi ikatan dinas masih menjadi kendala, terutama bagi mereka yang menyelesaikan studi di luar negeri.

Hingga saat ini, tidak terdapat regulasi nasional yang mengatur pembayaran ganti rugi bagi pegawai yang tidak menyelesaikan tugas belajar. Tidak ada ketentuan mengenai apakah keluarga pegawai harus bertanggung jawab atas pembayaran ganti rugi jika pegawai wanprestasi.

Pegawai yang gagal menyelesaikan tugas belajar diwajibkan mengembalikan biaya pendidikan dan membayar denda sebesar 100%. Namun, kebijakan ini sulit diterapkan karena jumlahnya yang sangat besar.

Tidak ada mekanisme perpindahan dari tugas belajar dibiayai dan diberhentikan ke tugas belajar dibiayai tanpa diberhentikan. Hal ini menyulitkan pegawai, terutama dalam program doktoral, yang sedang menyelesaikan tugas akhir tetapi masa tugas belajar telah habis.

Ketiadaan regulasi nasional menyebabkan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan tugas belajar, terutama dalam aspek:

- 1) Pengaturan tugas belajar dibiayai dan tugas belajar mandiri
- 2) Perencanaan tugas belajar
- 3) Pelaksanaan tugas belajar
- 4) Pasca tugas belajar
- 5) Monitoring dan evaluasi

Surat Edaran Menteri PAN-RB tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan tidak dapat dijadikan dasar hukum dalam pelaksanaan tugas belajar di semua kementerian/lembaga.

Kepastian hukum merupakan prinsip fundamental dalam sistem hukum modern, sebagaimana dijelaskan oleh Hans Kelsen dalam konsep *Stufenbau des Rechts*. Kelsen menekankan bahwa regulasi harus memiliki hierarki yang jelas agar tidak terjadi multitafsir dalam pelaksanaan hukum.

Dalam konteks tugas belajar, regulasi yang lebih tinggi seperti Peraturan Pemerintah diperlukan untuk menjamin kepastian hukum, bukan hanya mengandalkan Surat Edaran yang memiliki kekuatan hukum terbatas.

Jika regulasi nasional tidak segera disusun, maka perbedaan tafsir kebijakan antar kementerian/lembaga akan semakin memperburuk ketidakpastian hukum dan menghambat pengembangan kompetensi PNS secara adil dan merata.

Diperlukan aturan nasional yang lebih kuat untuk memastikan bahwa tugas belajar berjalan secara konsisten, transparan, dan adil bagi semua pegawai negeri sipil.

Pengakuan/Acknowledgements

Terima kasih yang tiada terbilang untuk dosen pembimbing, semua dosen pemangku mata kuliah dan para staf Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Jayabaya serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan jurnal Ilmu Hukum ini.

KESIMPULAN

1. Saat ini belum ada Kebijakan nasional terkait pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan, regulasi nasional yang digunakan saat ini yaitu Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 dan Keputusan Menteri Pertama Nomor 224/MP/1961 sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini, dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Surat Edaran (SE) bukan produk hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara luas. Berdasarkan teori kepastian hukum, hierarki hukum, dan asas legalitas, penggunaan SE sebagai dasar hukum dapat menimbulkan ketidakpastian dan pelanggaran terhadap aturan perundang-undangan
2. Dengan belum adanya aturan nasional dalam mengatur pengembangan kompetensi pegawai melalui jalur pendidikan tidak ada kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aminudin Ilmar, Hukum Tata Pemerintahan, Cetakan pertama, Prenadamedia Group, Jakarta, 2014.
- [2] Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- [3] Boyatzis, The Competent Manager: A Model for Effective Performance, 1982.
- [4] Dominikus Rato, Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010.
- [5] Dr. Jonaedi Efendi, S. H.I., M.H. dkk, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Prenadamedia Group, Januari 2018.
- [6] Hansi Effendi and Yeka Hendriyani, Pengembangan Model Blended Learning Interaktif Dengan Prosedur Borgand Gall, International Seminar on Education (ISE) 2nd (2016): 62-70, <https://doi.org/10.31227/osf.io/zfajx>.
- [7] Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2003.
- [8] Johnny Ibrahim, 2005, Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif, cet III, Bayumedia Publishing, Malang.
- [9] Johnny Ibrahim, 2005, Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif, cet III, Bayumedia Publishing, Malang.
- [10] Johnny Ibrahim, 2005, Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif, cet III, Bayumedia Publishing, Malang.
- [11] Mitrani, Dalziel, dan Fitt, Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward, 1992
- [12] Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Preneda Media Group, Jakarta, 2013.
- [13] Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Preneda Media Group, Jakarta, 2013.
- [14] Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Penerbit Kencana, Jakarta, 2007.
- [15] Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.
- [16] Sharon A. Tucker dan Kathryn M. Cofsky, "Competence-Based Pay on A Banding Platform, American Compensation Association (ACA) volume 3, nomor 1
- [17] Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, 1986.
- [18] Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif suatu tinjauan singkat,

Rajawali, Jakarta, 1990.

- [19] V. Hadiyono, Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya, Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan, Volume 1 No 1 Tahun 2020.
- [20] Willem Konijnenbelt, Hoofdstukken van Administratief Recht, (Lemma: 1988).
- [21] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- [22] Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- [23] Undang-Undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- [24] Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- [25] Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.