

BUKTI KORESPONDENSI
ARTIKEL JURNAL TERAKREDITASI

Judul artikel : Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
Jurnal : Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan. Vol. 15.01.2024. 13-24
Penulis : Haris Budiman, Erga Yuhandra, Lutfi Imam Taufik

No.	Perihal	Tanggal
1.	Bukti konfirmasi submit artikel dan artikel yang disubmit	12 Januari 2024
2.	Bukti konfirmasi review dan hasil review pertama	10 Februari 2024
3.	Bukti konfirmasi submit revisi pertama, respon kepada reviewer, dan artikel yang diresubmit	11 Maret 2024
4.	Bukti konfirmasi artikel accepted	22 April 2024
5.	Bukti konfirmasi artikel published online	30 April 2024

**1. Bukti Konfirmasi Submit Artikel dan Artikel
yang Disubmit
(12 Januari 2024)**

**Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan
Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga
Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil:
*Studi di Kabupaten Kuningan***

Haris Budiman, Erga Yuhandra, Lutfi Imam Taufik
Fakultas Hukum Universitas Kuningan

Email: haris.budiman@uniku.ac.id

Abstract

Contractual workers often experience injustice in their jobs, evident from their less prosperous lives despite having the same obligations as Civil Servants. The research problem formulation focuses on the regulations and legal protection for contractual workers in Kuningan Regency. The research method used is empirical juridical. The results show that the regulation of contractual workers as employees has been stipulated in several laws, such as Law Number 43 of 1999 concerning Civil Service Principles and Government Regulation Number 48 of 2005 concerning the Appointment of Contractual Workers as Civil Servants. Contractual workers in Kuningan Regency receive both preventive and punitive protection. Preventive protection includes health insurance, while punitive protection includes workplace accident insurance, death benefits, and legal assistance. The conclusion of the research is that the regulation and protection of contractual workers are in accordance with the statutory regulations. Government recommendations include the need for legal reforms to improve the welfare of contractual workers. This is aimed at ensuring they receive fair and decent wages commensurate with their workload and responsibilities. The government is also advised to prioritize the appointment of contractual workers as Civil Servant Candidates or Government Employees with Employment Agreements. Thus, it is hoped that contractual workers can be more prosperous in the future.

Keywords: Contractual Workers, Legal Protection, Welfare

Abstrak

Tenaga honorer sering mengalami ketidakadilan dalam pekerjaan mereka, terlihat dari kehidupan mereka yang jauh dari sejahtera meskipun memiliki kewajiban yang sama dengan Aparatur Sipil Negara. Rumusan masalah penelitian ini adalah mengenai pengaturan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer studi di Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan tenaga honorer sebagai pekerja telah diatur dalam beberapa undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tenaga honorer di Kabupaten Kuningan mendapatkan perlindungan secara preventif dan represif. Perlindungan preventif meliputi jaminan kesehatan, sementara perlindungan represif termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Kesimpulan dari penelitian adalah pengaturan dan perlindungan

tenaga honorer sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Saran pemerintah perlu melakukan pembaharuan hukum untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga honorer. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memiliki gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Pemerintah juga disarankan memberikan prioritas kepada tenaga honorer untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, diharapkan tenaga honorer dapat lebih sejahtera di masa depan.

Kata Kunci : Tenaga Honorer, Perlindungan hukum, Kesejahteraan

LATAR BELAKANG

Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, menyebutkan bahwa Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Kalimat tersebut menjelaskan terdapat kewajiban bagi negara tentang bagaimana caranya mengusahakan agar semua rakyat mendapat kesejahteraan dan memerlukan suatu dasar pengaturan dalam bentuk peraturan perundang undangan atau konstitusi.

Untuk memenuhi tujuan tersebut membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi.¹ Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakatnya) secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial. Untuk mencapai tujuan di atas, salah satu hal yang harus terus-menerus menjadi perhatian dan harus terus dibenahi adalah sistem administrasi negara, yang dalam praktiknya mengacu kepada hukum administrasi negara sebagai landasan dan batasan dalam penyelenggaraan pemerintahan.²

Disamping pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, terdapat tenaga honorer yang bekerja dalam penyelenggaraan pemerintahan baik itu di pusat maupun di daerah. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan definisi tenaga honorer yaitu, seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau

¹ Adhasita, Neisya, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).

² Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 1.2 (2020): 189-201.

anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Kedudukan dan perlindungan hukum tenaga honorer adalah hal yang penting bagi nasib tenaga honorer. Kedudukan hukum merupakan status penting bagi subjek hukum, mengingat implikasi dari kedudukan adalah hak dan kewajiban bagi subjek hukum.³ Sedangkan perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan dasar. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Namun saat ini adanya ketidakadilan dalam dunia kerja bagi tenaga honorer. Hal tersebut diindikasikan dengan kehidupan tenaga honorer yang sangat jauh dari katasejahtera. Perbandingan lain yang lebih relevan adalah tenaga honorer dan tenaga ASN yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang relatif sama menunjukkan perbedaan pendapatan (gaji) yang tidak seimbang.⁴

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Penggunaan Kontrak (PPPK). Berlakukannya undang-undang ini dengan perjanjian kontrak maka pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tetapi hal ini justru menciptakan sebuah ketidakadilan bagi tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru kedudukan mereka dihapuskan. Selama ini, tenaga honorer tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Tenaga honorer pun berharap mendapatkan perubahan terhadap nasib mereka yang tidak memiliki jenjang karir maupun tunjangan selayaknya PNS pada umumnya, hal ini menjadi polemik tersendiri bagi tenaga honorer yang nasibnya belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).⁵

Di Indonesia permasalahan tenaga honorer, jika tidak segera di atasi maka dikhawatirkan akan menimbulkan dampak yang buruk dalam bidang ketenagakerjaan. Di beberapa instansi baik pusat maupun daerah, dengan terbatasnya jumlah PNS yang ada, maka keberadaan tenaga honorer sangat diperlukan, mengingat beban tuntutan pekerjaan yang harus diemban oleh pemerintah sebagai eksekutif sangatlah banyak. Problematika mengenai pengaturan tenaga honorer di Indonesia menjadi menarik untuk

³ Annas, Mujib Medio. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.

⁴ Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.

⁵ Mulia, Lusi Tutur. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.

diperbincangkan, karena di satu sisi eksistensinya di butuhkan dalam rangka memberikan pelayanan publik.⁶

Penelitian dilapangan menunjukan bahwa di Kabupaten Kuningan tahun 2022 tenaga honorer ada 4500 lebih yang tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dengan alasan untuk lebih memprioritaskan tenaga honorer menjadi CPNS. Hal ini berlanjut dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 yang berisi perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan kedua dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Dalam Peraturan ini tenaga honorer dibagi menjadi honorer kategori I, honorer kategori II dan jabatan mendesak untuk menjadi CPNS. Peraturan Pemerintah ini akan menjadi payung hukum dalam pengangkatan tenaga honorer ketegori I atau yang disebut dengan honorer tertinggal atau tercecer secara adil dan transparan.⁷

Oleh karena itu penulis mempunyai ketertarikan melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan mengenai Tenaga Honorer menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga honorer Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kuningan?

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris, karena memandang hukum sebagai cerminan dari kehidupan masyarakat, sebuah institusi sosial, dan perilaku yang terpola.⁸ Kami mengumpulkan data dari dua sumber utama: data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan wawancara lapangan, serta data sekunder yang berupa bahan hukum terkait. Fokus penelitian ini adalah pada ketentuan hukum yang berlaku serta

⁶ Zulhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.

⁷ Desiana, Uly Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum*, 9.1 (2021).

⁸ Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.

implementasinya dalam kehidupan masyarakat, terutama terkait perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Pendekatan lapangan ini memungkinkan kami untuk secara langsung berinteraksi dengan subjek penelitian dan mengamati situasi yang ada di lapangan. Melalui wawancara dengan tenaga honorer dan pihak terkait lainnya, kami dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang tantangan dan kebutuhan mereka dalam konteks hukum.

Proses analisis dalam penelitian ini melibatkan kombinasi antara data primer yang dihimpun dari lapangan dengan bahan hukum yang ada sebagai data sekunder.⁹ Kami menggunakan asas-asas hukum dan sistematika hukum untuk menggambarkan kondisi dan fakta yang ditemukan, serta untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum yang ada saat ini bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Dengan demikian, metode penelitian ini memberikan kesempatan untuk tidak hanya memahami peraturan hukum yang berlaku, tetapi juga untuk melihat bagaimana implementasinya dalam kehidupan nyata. Ini memungkinkan kami untuk memberikan gambaran komprehensif tentang tantangan dan kebutuhan tenaga honorer serta untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi pembaharuan hukum di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Tenaga Honorer Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki jenjang kebijakan publik yang dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang sifatnya mengikat secara umum. Hierarki atau tata urutan perundang-undangan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 adalah: Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan MPR, Undang-undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan presiden dan Peraturan Daerah (Perda). Hierarki didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.¹⁰

Hak bagi warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak dasar yang patut dipenuhi oleh pemerintah sebagai jaminan terwujudnya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, ini merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan oleh

⁹ Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).

¹⁰ Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3.1 (2019).

pemerintah. Dengan diadakannya program-program kerja pemerintah yang menunjang pekerjaan masyarakat atau warga negaranya diharapkan dapat membantu penghidupan masyarakat yang lebih baik dan layak untuk dinikmati. Adanya pekerjaan dapat mengurangi tingkat kejahatan dan kesenjangan sosial di tengah-tengah masyarakat. Namun dalam kenyataannya menunjukkan di Indonesia belum terpenuhinya hak pekerja dalam menjalankan tugasnya, dan belum adanya perlindungan terhadap jaminan kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia. Termasuk kesejahteraan bagi tenaga honorer.¹¹

Dalam Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian mengakui peran tenaga honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Tenaga honorer dibutuhkan di setiap instansi pemerintahan atau pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Artinya dalam menjalankan roda pemerintahan pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap yang dalam hal ini dikategorikan sebagai pegawai honorer. Pasal ini mengakui tentang peran pegawai honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang memiliki fungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat khususnya di daerah.¹²

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berkaitan erat dengan manajemen pegawai negeri sipil. Sebagaimana tercantum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana tujuan manajemen pegawai negeri sipil adalah pertama, setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaannya tanggung jawabnya, dan kedua, gaji yang diterima oleh Pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.¹³

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tidak masuk PNS pemerintah dapat juga melantik pegawai bukan PNS atau yang tidak tetap. Tenaga honorer ialah seseorang/orang yang dapat

¹¹ Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.

¹² Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5.2 (2019): 79-90.

¹³ Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.

diangkat oleh PPPK atau Pejabat lain yang terdapat dalam pemerintah untuk melakukan tugas tertentu pada suatu pemerintahan atau penghasilannya sebagai beban APBN/APBD. Tenaga honor atau yang sejenis yang di maksud, termasuk guru honorer, guru bantu, guru wiyatabhakti, pegawai kontrak, pegawai honorer, pegawai tidak tetap, dan lainnya yang sejenis dengan itu yang mempunyai tugas di instansi pemerintahan yang digaji/diupah dari APBN/APBD.¹⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. Dalam suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, hendaklah jelas kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Hak tersebut adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting mengingat dari aspek sosial ekonomi, pekerja lebih rendah kedudukannya dibanding pengusaha. Untuk itu, menghindari kesewenangan pengusaha diperlukan perlindungan bagi pekerja.¹⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, memprioritaskan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai, Guru, Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan Kesehatan, Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan, dan Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah. Dengan mengangkat tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diharapkan meningkatkan dedikasi, loyalitas, dan prestasi kerja yang bersangkutan.¹⁶

¹⁴ Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.

¹⁵ Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.

¹⁶ Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.

Selanjutnya Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan mengemukakan bahwa tenaga non pegawai negeri sipil adalah Tenaga Harian Lepas (THL), Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) dari Tenaga Honorer Kategori II dan THL-TP sukarelawan/magang yang diangkat atau ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya yang diberikan kewenangan dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dan operasional pemerintahan. Tenaga Harian Lepas (THL) adalah seseorang yang diangkat oleh Bupati untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, fungsional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan diberikan jasa yang besarnya disesuaikan dengan standar biaya yang ditetapkan oleh Keputusan Bupati. Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) terdiri dari tenaga honorer kategori II dan sukarelawan/magang serta diangkat dan ditugaskan oleh Bupati atau pejabat lainnya yang diberi kewenangan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Tenaga honorer kategori II adalah tenaga honorer yang kriterianya sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tenaga sukarelawan/Magang adalah tenaga honorer yang ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Menurut Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan, meliputi, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pengangkatan kembali/perpanjangan, dan penerimaan jasa dan kesejahteraan. Jenis tugas untuk tenaga honorer di Kabupaten Kuningan terdiri dari dokter, perawat, bidan, apoteker, guru, penyuluh, operator computer, petugas pemadam kebakaran, petugas satuan polisi pamong praja, pramu kebersihan jalan, penjaga sekolah, penjaga pintu air/bendungan.

Dengan membandingkan ketentuan pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS dan untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka sesuai asas hukum *lex superior derogate inferiori*, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil harus

dikesampingkan karena memiliki urutan hierarki yang lebih rendah dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Konsekuensi yang terjadi dari dikesampingkannya Peraturan Pemerintah ini, pengangkatan PPPK terhadap tenaga honorer sudah tidak dapat dilakukan lagi sehingga bagi seseorang yang ingin menjadi PNS harus melewati mekanisme perekrutan yang ada.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 menyatakan sejak ditetapkannya peraturan pemerintah ini, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan, karena setelah peraturan tersebut berlaku dan telah direvisi dua kali pun masih banyak ditemui pengangkatan tenaga honorer untuk bekerja di suatu instansi pemerintahan. Hal tersebut dilakukan dengan alasan bahwa pada instansi pemerintahan terdapat kekurangan tenaga untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, sehingga diangkatlah tenaga honorer untuk melakukan tugas tersebut. Pengangkatan tenaga honorer ini juga merupakan perwujudan dari otonomi daerah di bidang kepegawaian. Pemerintah pusat melalui otonomi daerah yang diberikan kepada pemerintah daerah memang memberikan kesempatan kepada daerah untuk mengelola daerah seluas-luasnya demi kemajuan daerah. Maka pemerintah daerah diberikan keleluasaan untuk mengelola daerahnya, termasuk di bidang kepegawaian.¹⁷

Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga honorer terdapat perbedaan, jika sebelumnya pemerintah masih setengah-setengah dalam memberikan perlindungan terutama masalah gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap masih belum terpenuhi. Hal disebabkan tidak adanya aturan yang jelas terkait pemberian gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap. Untuk perlindungan yang diberikan pemerintah setelah berlakunya Undang-Undang ASN, pemerintah masih belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh, apalagi dalam ketentuan ini kedudukan tenaga honorer digantikan menjadi PPPK. Untuk pemberlakuan PPPK itu sendiri, pemerintah masih belum bisa melaksanakan sebab harus menunggu sebuah Peraturan Presiden untuk memberikan jabatan kepada PPPK. Mengingat tenaga honorer sangat dibutuhkan di setiap instansi pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara,

¹⁷ Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5 (2019): 1-15.

pemerintahan dan pembangunan. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁸

Suatu perlindungan diberikan kepada subyek hukum yakni orang atau badan hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan setiap pekerja. Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁹ Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah adanya sengketa, yang mengarahkan pemerintah untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.²⁰

Perlindungan hukum bagi tenaga PPPK atau tenaga honorer bersandar kepada Pasal 47 Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan yang menyebutkan perlindungan bagi tenaga non PNS berupa dua hal yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Beberapa bentuk perlindungan hukum yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan bagi tenaga PPPK yang diklasifikasikan berdasarkan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, meliputi, Perlindungan hukum preventif, yaitu Tenaga honorer mendapatkan jaminan Kesehatan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan

¹⁸ Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.

¹⁹ Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.

²⁰ Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).

kesehatan ini dapat diperoleh para tenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian Perlindungan hukum represif, berupa Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugasnya.

Mekanisme pemberian jaminan kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah. Tenaga honorer yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh biaya perawatan yang besarnya disesuaikan dengan kecelakaan yang dialaminya. Jaminan kematian, Setiap tenaga honorer yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang diterima ahli warisnya. Pengajuan biaya perawatan dan uang duka tewas atau wafat diusulkan oleh Kepala SKPD kepada Bupati untuk selanjutnya berkoordinasi dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuningan. Bantuan hukum bagi tenaga honorer diberikan bila memiliki masalah hukum yang timbul akibat pelaksanaan tugas pemerintahan. Bantuan hukum ini diberikan oleh Sekretariat Daerah pada Bagian Hukum. Bantuan hukum yang diberikan dapat berupa konsultasi permasalahan hukum dan pendampingan hukum selama proses perkara berjalan.

KESIMPULAN

1. Secara konstitusi pengaturan tenaga honorer termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. Pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, dan secara spesifik tenaga honorer diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer, Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga honorer di Kabupaten Kuningan dibagi menjadi 2 bentuk, yakni perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Bentuk perlindungan hukum secara preventif yakni tenaga honorer mendapatkan jaminan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan kesehatan ini dapat diperoleh para tenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian bentuk

perlindungan hukum secara represif yakni diberikannya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugas dinas, jaminan kematian yang diberikan kepada setiap Tenaga Non PNS yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang diterima ahli warisnya dan bantuan hukum bagi tenaga honorer yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada tenaga honorer yang memiliki masalah hukum akibat pelaksanaan tugas pemerintahan.

SARAN :

1. Pemerintah hendaknya melakukan pembaharuan hukum untuk dapat mengembangkan kesejahteraan terhadap tenaga honorer agar kedepan tenaga honorer di Indonesia dapat sejahtera, memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Pemerintah hendaknya memberikan prioritas kepada tenaga honorer khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk kemudian dijadikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan kepastian dan penghargaan kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Daftar Pustaka

- Adhasita, Neisyah, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).
- Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.
- Annas, Mujib Medio. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.
- Desiana, Ully Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex*

- Administratum*, 9.1 (2021).
- Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.
- Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.
- Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.
- Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Progam PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *Public Policy; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.
- Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.
- Mulia, Lusi Tuter. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.
- Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).
- Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.
- Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.
- Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 1.2 (2020): 189-201.
- Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3.1 (2019).
- Sinulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).
- Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5.2 (2019): 79-90.
- Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.
- Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5

(2019): 1-15.

Zulhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.

**2. Bukti Konfirmasi Review dan Hasil Review
Pertama
(10 Februari 2024)**

**Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan
Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga
Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil:
Studi di Kabupaten Kuningan**

Haris Budiman, Erga Yuhandra, Lutfi Imam Taufik
Fakultas Hukum Universitas Kuningan

Email: haris.budiman@uniku.ac.id

Abstract

Contractual workers often experience injustice in their jobs, evident from their less prosperous lives despite having the same obligations as Civil Servants. The research problem formulation focuses on the regulations and legal protection for contractual workers in Kuningan Regency. The research method used is empirical juridical. The results show that the regulation of contractual workers as employees has been stipulated in several laws, such as Law Number 43 of 1999 concerning Civil Service Principles and Government Regulation Number 48 of 2005 concerning the Appointment of Contractual Workers as Civil Servants. Contractual workers in Kuningan Regency receive both preventive and punitive protection. Preventive protection includes health insurance, while punitive protection includes workplace accident insurance, death benefits, and legal assistance. The conclusion of the research is that the regulation and protection of contractual workers are in accordance with the statutory regulations. Government recommendations include the need for legal reforms to improve the welfare of contractual workers. This is aimed at ensuring they receive fair and decent wages commensurate with their workload and responsibilities. The government is also advised to prioritize the appointment of contractual workers as Civil Servant Candidates or Government Employees with Employment Agreements. Thus, it is hoped that contractual workers can be more prosperous in the future.

Keywords: Contractual Workers, Legal Protection, Welfare

Abstrak

Tenaga honorer sering mengalami ketidakadilan dalam pekerjaan mereka, terlihat dari kehidupan mereka yang jauh dari sejahtera meskipun memiliki kewajiban yang sama dengan Aparatur Sipil Negara. Rumusan masalah penelitian ini adalah mengenai pengaturan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer studi di Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan tenaga honorer sebagai pekerja telah diatur dalam beberapa undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tenaga honorer di Kabupaten Kuningan mendapatkan perlindungan secara preventif dan represif. Perlindungan preventif meliputi jaminan kesehatan, sementara perlindungan represif termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Kesimpulan dari penelitian adalah pengaturan dan perlindungan

Commented [U1]: Judulnya di perbaiki dengan menghilangkan tempat supaya lebih ringkas

tenaga honorer sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Saran pemerintah perlu melakukan pembaharuan hukum untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga honorer. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memiliki gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Pemerintah juga disarankan memberikan prioritas kepada tenaga honorer untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, diharapkan tenaga honorer dapat lebih sejahtera di masa depan.

Kata Kunci : Tenaga Honorer, Perlindungan hukum, Kesejahteraan

LATAR BELAKANG

Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, menyebutkan bahwa Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Kalimat tersebut menjelaskan terdapat kewajiban bagi negara tentang bagaimana caranya mengusahakan agar semua rakyat mendapat kesejahteraan dan memerlukan suatu dasar pengaturan dalam bentuk peraturan perundang undangan atau konstitusi.

Untuk memenuhi tujuan tersebut membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi.¹ Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakatnya) secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial. Untuk mencapai tujuan di atas, salah satu hal yang harus terus-menerus menjadi perhatian dan harus terus dibenahi adalah sistem administrasi negara, yang dalam praktiknya mengacu kepada hukum administrasi negara sebagai landasan dan batasan dalam penyelenggaraan pemerintahan.²

Disamping pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, terdapat tenaga honorer yang bekerja dalam penyelenggaraan pemerintahan baik itu di pusat maupun di daerah. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan definisi tenaga honorer yaitu, seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau

¹ Adhasita, Neisyia, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).

² Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 1.2 (2020): 189-201.

anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Kedudukan dan perlindungan hukum tenaga honorer adalah hal yang penting bagi nasib tenaga honorer. Kedudukan hukum merupakan status penting bagi subjek hukum, mengingat implikasi dari kedudukan adalah hak dan kewajiban bagi subjek hukum.³ Sedangkan perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan dasar. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Namun saat ini adanya ketidakadilan dalam dunia kerja bagi tenaga honorer. Hal tersebut diindikasikan dengan kehidupan tenaga honorer yang sangat jauh dari katasejahtera. Perbandingan lain yang lebih relevan adalah tenaga honorer dan tenaga ASN yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang relatif sama menunjukkan perbedaan pendapatan (gaji) yang tidak seimbang.⁴

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Penggunaan Kontrak (PPPK). Berlakukannya undang-undang ini dengan perjanjian kontrak maka pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tetapi hal ini justru menciptakan sebuah ketidakadilan bagi tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru kedudukan mereka dihapuskan. Selama ini, tenaga honorer tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Tenaga honorer pun berharap mendapatkan perubahan terhadap nasib mereka yang tidak memiliki jenjang karir maupun tunjangan selayaknya PNS pada umumnya, hal ini menjadi polemik tersendiri bagi tenaga honorer yang nasibnya belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).⁵

Di Indonesia permasalahan tenaga honorer, jika tidak segera diatasi maka dikhawatirkan akan menimbulkan dampak yang buruk dalam bidang ketenagakerjaan. Di beberapa instansi baik pusat maupun daerah, dengan terbatasnya jumlah PNS yang ada, maka keberadaan tenaga honorer sangat diperlukan, mengingat beban tuntutan pekerjaan yang harus diemban oleh pemerintah sebagai eksekutif sangatlah banyak. Problematika mengenai pengaturan tenaga honorer di Indonesia menjadi menarik untuk

³ Annas, Mujib Medio. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.

⁴ Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.

⁵ Mulia, Lusi Tutur. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.

diperbincangkan, karena di satu sisi eksistensinya di butuhkan dalam rangka memberikan pelayanan publik.⁶

Penelitian dilapangan menunjukan bahwa di Kabupaten Kuningan tahun 2022 tenaga honorer ada 4500 lebih yang tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dengan alasan untuk lebih memprioritaskan tenaga honorer menjadi CPNS. Hal ini berlanjut dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 yang berisi perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan kedua dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Dalam Peraturan ini tenaga honorer dibagi menjadi honorer kategori I, honorer kategori II dan jabatan mendesak untuk menjadi CPNS. Peraturan Pemerintah ini akan menjadi payung hukum dalam pengangkatan tenaga honorer kategori I atau yang disebut dengan honorer tertinggal atau tercecer secara adil dan transparan.⁷

Oleh karena itu penulis mempunyai ketertarikan melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan mengenai Tenaga Honorer menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga honorer Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kuningan?

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris, karena memandang hukum sebagai cerminan dari kehidupan masyarakat, sebuah institusi sosial, dan perilaku yang terpola.⁸ Kami mengumpulkan data dari dua sumber utama: data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan wawancara lapangan, serta data sekunder yang berupa bahan hukum terkait. Fokus penelitian ini adalah pada ketentuan hukum yang berlaku serta

⁶ Zuhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.

⁷ Desiana, Uilly Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum*, 9.1 (2021).

⁸ Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.

Commented [U2]: Gabungkan dengan pendahuluan

implementasinya dalam kehidupan masyarakat, terutama terkait perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Pendekatan lapangan ini memungkinkan kami untuk secara langsung berinteraksi dengan subjek penelitian dan mengamati situasi yang ada di lapangan. Melalui wawancara dengan tenaga honorer dan pihak terkait lainnya, kami dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang tantangan dan kebutuhan mereka dalam konteks hukum.

Proses analisis dalam penelitian ini melibatkan kombinasi antara data primer yang dihimpun dari lapangan dengan bahan hukum yang ada sebagai data sekunder.⁹ Kami menggunakan asas-asas hukum dan sistematika hukum untuk menggambarkan kondisi dan fakta yang ditemukan, serta untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum yang ada saat ini bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Dengan demikian, metode penelitian ini memberikan kesempatan untuk tidak hanya memahami peraturan hukum yang berlaku, tetapi juga untuk melihat bagaimana implementasinya dalam kehidupan nyata. Ini memungkinkan kami untuk memberikan gambaran komprehensif tentang tantangan dan kebutuhan tenaga honorer serta untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi pembaharuan hukum di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Tenaga Honorer Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki jenjang kebijakan publik yang dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang sifatnya mengikat secara umum. Hierarki atau tata urutan perundang-undangan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 adalah: Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan MPR, Undang-undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan presiden dan Peraturan Daerah (Perda). Hierarki didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.¹⁰

Hak bagi warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak dasar yang patut dipenuhi oleh pemerintah sebagai jaminan terwujudnya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, ini merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan oleh

⁹ Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).

¹⁰ Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3.1 (2019).

pemerintah. Dengan diadakannya program-program kerja pemerintah yang menunjang pekerjaan masyarakat atau warga negaranya diharapkan dapat membantu penghidupan masyarakat yang lebih baik dan layak untuk dinikmati. Adanya pekerjaan dapat mengurangi tingkat kejahatan dan kesenjangan sosial di tengah-tengah masyarakat. Namun dalam kenyataannya menunjukkan di Indonesia belum terpenuhinya hak pekerja dalam menjalankan tugasnya, dan belum adanya perlindungan terhadap jaminan kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia. Termasuk kesejahteraan bagi tenaga honorer.¹¹

Dalam Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian mengakui peran tenaga honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Tenaga honorer dibutuhkan di setiap instansi pemerintahan atau pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Artinya dalam menjalankan roda pemerintahan pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap yang dalam hal ini dikategorikan sebagai pegawai honorer. Pasal ini mengakui tentang peran pegawai honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang memiliki fungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat khususnya di daerah.¹²

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berkaitan erat dengan manajemen pegawai negeri sipil. Sebagaimana tercantum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana tujuan manajemen pegawai negeri sipil adalah pertama, setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaannya tanggung jawabnya, dan kedua, gaji yang diterima oleh Pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.¹³

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tidak masuk PNS pemerintah dapat juga melantik pegawai bukan PNS atau yang tidak tetap. Tenaga honorer ialah seseorang/orang yang dapat

¹¹ Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.

¹² Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5.2 (2019): 79-90.

¹³ Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.

diangkat oleh PPPK atau Pejabat lain yang terdapat dalam pemerintah untuk melakukan tugas tertentu pada suatu pemerintahan atau penghasilannya sebagai beban APBN/APBD. Tenaga honor atau yang sejenis yang di maksud, termasuk guru honorer, guru bantu, guru wiyatabhakti, pegawai kontrak, pegawai honorer, pegawai tidak tetap, dan lainnya yang sejenis dengan itu yang mempunyai tugas di instansi pemerintahan yang digaji/diupah dari APBN/APBD.¹⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. Dalam suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, hendaklah jelas kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Hak tersebut adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting mengingat dari aspek sosial ekonomi, pekerja lebih rendah kedudukannya dibanding pengusaha. Untuk itu, menghindari kesewenangan pengusaha diperlukan perlindungan bagi pekerja.¹⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, memprioritaskan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai, Guru, Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan Kesehatan, Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan, dan Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah. Dengan mengangkat tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diharapkan meningkatkan dedikasi, loyalitas, dan prestasi kerja yang bersangkutan.¹⁶

¹⁴ Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.

¹⁵ Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.

¹⁶ Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.

Selanjutnya Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan mengemukakan bahwa tenaga non pegawai negeri sipil adalah Tenaga Harian Lepas (THL), Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) dari Tenaga Honorer Kategori II dan THL-TP sukarelawan/magang yang diangkat atau ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya yang diberikan kewenangan dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dan operasional pemerintahan. Tenaga Harian Lepas (THL) adalah seseorang yang diangkat oleh Bupati untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, fungsional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan diberikan jasa yang besarnya disesuaikan dengan standar biaya yang ditetapkan oleh Keputusan Bupati. Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) terdiri dari tenaga honorer kategori II dan sukarelawan/magang serta diangkat dan ditugaskan oleh Bupati atau pejabat lainnya yang diberi kewenangan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Tenaga honorer kategori II adalah tenaga honorer yang kriterianya sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tenaga sukarelawan/Magang adalah tenaga honorer yang ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Menurut Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan, meliputi, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pengangkatan kembali/perpanjangan, dan penerimaan jasa dan kesejahteraan. Jenis tugas untuk tenaga honorer di Kabupaten Kuningan terdiri dari dokter, perawat, bidan, apoteker, guru, penyuluh, operator computer, petugas pemadam kebakaran, petugas satuan polisi pamong praja, pramu kebersihan jalan, penjaga sekolah, penjaga pintu air/bendungan.

Dengan membandingkan ketentuan pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS dan untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka sesuai asas hukum *lex superior derogate inferiori*, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil harus

dikesampingkan karena memiliki urutan hierarki yang lebih rendah dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Konsekuensi yang terjadi dari dikesampingkannya Peraturan Pemerintah ini, pengangkatan PPPK terhadap tenaga honorer sudah tidak dapat dilakukan lagi sehingga bagi seseorang yang ingin menjadi PNS harus melewati mekanisme perekrutan yang ada.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 menyatakan sejak ditetapkannya peraturan pemerintah ini, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan, karena setelah peraturan tersebut berlaku dan telah direvisi dua kali pun masih banyak ditemui pengangkatan tenaga honorer untuk bekerja di suatu instansi pemerintahan. Hal tersebut dilakukan dengan alasan bahwa pada instansi pemerintahan terdapat kekurangan tenaga untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, sehingga diangkatlah tenaga honorer untuk melakukan tugas tersebut. Pengangkatan tenaga honorer ini juga merupakan perwujudan dari otonomi daerah di bidang kepegawaian. Pemerintah pusat melalui otonomi daerah yang diberikan kepada pemerintah daerah memang memberikan kesempatan kepada daerah untuk mengelola daerah seluas-luasnya demi kemajuan daerah. Maka pemerintah daerah diberikan keleluasaan untuk mengelola daerahnya, termasuk di bidang kepegawaian.¹⁷

Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga honorer terdapat perbedaan, jika sebelumnya pemerintah masih setengah-setengah dalam memberikan perlindungan terutama masalah gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap masih belum terpenuhi. Hal disebabkan tidak adanya aturan yang jelas terkait pemberian gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap. Untuk perlindungan yang diberikan pemerintah setelah berlakunya Undang-Undang ASN, pemerintah masih belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh, apalagi dalam ketentuan ini kedudukan tenaga honorer digantikan menjadi PPPK. Untuk pemberlakuan PPPK itu sendiri, pemerintah masih belum bisa melaksanakan sebab harus menunggu sebuah Peraturan Presiden untuk memberikan jabatan kepada PPPK. Mengingat tenaga honorer sangat dibutuhkan di setiap instansi pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara,

¹⁷ Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5 (2019): 1-15.

pemerintahan dan pembangunan. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁸

Suatu perlindungan diberikan kepada subyek hukum yakni orang atau badan hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan setiap pekerja. Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁹ Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah adanya sengketa, yang mengarahkan pemerintah untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.²⁰

Perlindungan hukum bagi tenaga PPPK atau tenaga honorer bersandar kepada Pasal 47 Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan yang menyebutkan perlindungan bagi tenaga non PNS berupa dua hal yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Beberapa bentuk perlindungan hukum yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan bagi tenaga PPPK yang diklasifikasikan berdasarkan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, meliputi, Perlindungan hukum preventif, yaitu Tenaga honorer mendapatkan jaminan Kesehatan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan

¹⁸ Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.

¹⁹ Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.

²⁰ Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).

kesehatan ini dapat diperoleh para tenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian Perlindungan hukum represif, berupa Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugasnya.

Mekanisme pemberian jaminan kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah. Tenaga honorer yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh biaya perawatan yang besarnya disesuaikan dengan kecelakaan yang dialaminya. Jaminan kematian, Setiap tenaga honorer yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang diterima ahli warisnya. Pengajuan biaya perawatan dan uang duka tewas atau wafat diusulkan oleh Kepala SKPD kepada Bupati untuk selanjutnya berkoordinasi dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuningan. Bantuan hukum bagi tenaga honorer diberikan bila memiliki masalah hukum yang timbul akibat pelaksanaan tugas pemerintahan. Bantuan hukum ini diberikan oleh Sekretariat Daerah pada Bagian Hukum. Bantuan hukum yang diberikan dapat berupa konsultasi permasalahan hukum dan pendampingan hukum selama proses perkara berjalan.

KESIMPULAN

1. Secara konstitusi pengaturan tenaga honorer termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. Pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, dan secara spesifik tenaga honorer diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer, Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga honorer di Kabupaten Kuningan dibagi menjadi 2 bentuk, yakni perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Bentuk perlindungan hukum secara preventif yakni tenaga honorer mendapatkan jaminan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan kesehatan ini dapat diperoleh para tenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian bentuk

Commented [U3]: Simpulan dan saran dibuatkan paragraf saja

perlindungan hukum secara represif yakni diberikannya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugas dinas, jaminan kematian yang diberikan kepada setiap Tenaga Non PNS yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang diterima ahli warisnya dan bantuan hukum bagi tenaga honorer yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada tenaga honorer yang memiliki masalah hukum akibat pelaksanaan tugas pemerintahan.

SARAN :

1. Pemerintah hendaknya melakukan pembaharuan hukum untuk dapat mengembangkan kesejahteraan terhadap tenaga honorer agar kedepan tenaga honorer di Indonesia dapat sejahtera, memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Pemerintah hendaknya memberikan prioritas kepada tenaga honorer khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk kemudian dijadikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan kepastian dan penghargaan kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Daftar Pustaka

- Adhasita, Neisya, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).
- Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.
- Annas, Mujib Medio. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.
- Desiana, Uly Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex*

- Administratum*, 9.1 (2021).
- Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.
- Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.
- Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.
- Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Progam PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *Public Policy; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.
- Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.
- Mulia, Lusi Tutur. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.
- Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).
- Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.
- Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.
- Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 1.2 (2020): 189-201.
- Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3.1 (2019).
- Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).
- Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5.2 (2019): 79-90.
- Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.
- Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5

(2019): 1-15.

Zulhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.

**3. Bukti Konfirmasi Submit Revisi Pertama, Respon
Kepada Reviewer, dan Artikel yang Diresubmit
(11 Maret 2024)**

Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Haris Budiman, Erga Yuhandra, Lutfi Imam Taufik

Fakultas Hukum Universitas Kuningan

Email: haris.budiman@uniku.ac.id

Abstract

Contractual workers often experience injustice in their jobs, evident from their less prosperous lives despite having the same obligations as Civil Servants. The research problem formulation focuses on the regulations and legal protection for contractual workers in Kuningan Regency. The research method used is empirical juridical. The results show that the regulation of contractual workers as employees has been stipulated in several laws, such as Law Number 43 of 1999 concerning Civil Service Principles and Government Regulation Number 48 of 2005 concerning the Appointment of Contractual Workers as Civil Servants. Contractual workers in Kuningan Regency receive both preventive and punitive protection. Preventive protection includes health insurance, while punitive protection includes workplace accident insurance, death benefits, and legal assistance. The conclusion of the research is that the regulation and protection of contractual workers are in accordance with the statutory regulations. Government recommendations include the need for legal reforms to improve the welfare of contractual workers. This is aimed at ensuring they receive fair and decent wages commensurate with their workload and responsibilities. The government is also advised to prioritize the appointment of contractual workers as Civil Servant Candidates or Government Employees with Employment Agreements. Thus, it is hoped that contractual workers can be more prosperous in the future.

Keywords: *Contractual Workers, Legal Protection, Welfare*

Abstrak

Tenaga honorer sering mengalami ketidakadilan dalam pekerjaan mereka, terlihat dari kehidupan mereka yang jauh dari sejahtera meskipun memiliki kewajiban yang sama dengan Aparatur Sipil Negara. Rumusan masalah penelitian ini adalah mengenai pengaturan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer studi di Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan tenaga honorer sebagai pekerja telah diatur dalam beberapa undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tenaga honorer di Kabupaten Kuningan mendapatkan perlindungan secara preventif dan represif. Perlindungan preventif meliputi jaminan kesehatan, sementara perlindungan represif termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Kesimpulan dari penelitian adalah pengaturan dan perlindungan tenaga honorer sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Saran pemerintah perlu melakukan pembaharuan hukum untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga honorer. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memiliki gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Pemerintah juga disarankan memberikan prioritas kepada tenaga honorer untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, diharapkan tenaga honorer dapat lebih sejahtera di masa depan.

Kata Kunci: Tenaga Honorer, Perlindungan hukum, Kesejahteraan

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, menyebutkan bahwa Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Kalimat tersebut menjelaskan terdapat kewajiban bagi negara tentang bagaimana caranya

mengusahakan agar semua rakyat mendapat kesejahteraan dan memerlukan suatu dasar pengaturan dalam bentuk peraturan perundang undangan atau konstitusi.

Untuk memenuhi tujuan tersebut membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi.¹ Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakatnya) secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial. Untuk mencapai tujuan di atas, salah satu hal yang harus terus-menerus menjadi perhatian dan harus terus dibenahi adalah sistem administrasi negara, yang dalam praktiknya mengacu kepada hukum administrasi negara sebagai landasan dan batasan dalam penyelenggaraan pemerintahan.²

Disamping pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, terdapat tenaga honorer yang bekerja dalam penyelenggaraan pemerintahan baik itu di pusat maupun di daerah. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan definisi tenaga honorer yaitu, seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Kedudukan dan perlindungan hukum tenaga honorer adalah hal yang penting bagi nasib tenaga honorer. Kedudukan hukum merupakan status penting bagi subjek hukum, mengingat implikasi dari kedudukan adalah hak dan kewajiban bagi subjek hukum.³ Sedangkan perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan dasar. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Namun saat ini adanya ketidakadilan dalam dunia kerja bagi tenaga honorer. Hal tersebut diindikasikan dengan kehidupan tenaga honorer yang sangat jauh dari kesejahteraan. Perbandingan lain yang lebih relevan adalah tenaga honorer dan tenaga ASN yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang relatif sama menunjukkan perbedaan pendapatan (gaji) yang tidak seimbang.⁴

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Penggunaan Kontrak (PPPK). Berlakunya undang-undang ini dengan perjanjian kontrak maka pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tetapi hal ini justru menciptakan sebuah ketidakadilan bagi tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru kedudukan mereka dihapuskan. Selama ini, tenaga honorer tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Tenaga honorer pun berharap

¹ Adhasita, Neisyah, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).

² Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 1.2 (2020): 189-201.

³ Annas, Mujib Medjo. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.

⁴ Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.

mendapatkan perubahan terhadap nasib mereka yang tidak memiliki jenjang karir maupun tunjangan selayaknya PNS pada umumnya, hal ini menjadi polemik tersendiri bagi tenaga honorer yang nasibnya belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).⁵

Di Indonesia permasalahan tenaga honorer, jika tidak segera di atasi maka dikhawatirkan akan menimbulkan dampak yang buruk dalam bidang ketenagakerjaan. Di beberapa instansi baik pusat maupun daerah, dengan terbatasnya jumlah PNS yang ada, maka keberadaan tenaga honorer sangat di perlukan, mengingat beban tuntutan pekerjaan yang harus diemban oleh pemerintah sebagai eksekutif sangatlah banyak. Problematika mengenai pengaturan tenaga honorer di Indonesia menjadi menarik untuk diperbincangkan, karena di satu sisi eksistensinya di butuhkan dalam rangka memberikan pelayanan publik.⁶

Penelitian dilapangan menunjukan bahwa di Kabupaten Kuningan tahun 2022 tenaga honorer ada 4500 lebih yang tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dengan alasan untuk lebih memprioritaskan tenaga honorer menjadi CPNS. Hal ini berlanjut dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 yang berisi perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan kedua dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Dalam Peraturan ini tenaga honorer dibagi menjadi honorer kategori I, honorer kategori II dan jabatan mendesak untuk menjadi CPNS. Peraturan Pemerintah ini akan menjadi payung hukum dalam pengangkatan tenaga honorer kategori I atau yang disebut dengan honorer tertinggal atau tercecer secara adil dan transparan.⁷

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mempunyai ketertarikan melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Adapun rumusan permasalahannya yaitu Bagaimana pengaturan mengenai Tenaga Honorer menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia? Dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga honorer Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kuningan?

METODE PENELITIAN

⁵ Mulia, Lusi Tutur. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.

⁶ Zuhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.

⁷ Desiana, Uly Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum*, 9.1 (2021).

Penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris, karena memandang hukum sebagai cerminan dari kehidupan masyarakat, sebuah institusi sosial, dan perilaku yang terpolat.⁸ Kami mengumpulkan data dari dua sumber utama: data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan wawancara lapangan, serta data sekunder yang berupa bahan hukum terkait. Fokus penelitian ini adalah pada ketentuan hukum yang berlaku serta implementasinya dalam kehidupan masyarakat, terutama terkait perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Pendekatan lapangan ini memungkinkan kami untuk secara langsung berinteraksi dengan subjek penelitian dan mengamati situasi yang ada di lapangan. Melalui wawancara dengan tenaga honorer dan pihak terkait lainnya, kami dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang tantangan dan kebutuhan mereka dalam konteks hukum.

Proses analisis dalam penelitian ini melibatkan kombinasi antara data primer yang dihimpun dari lapangan dengan bahan hukum yang ada sebagai data sekunder.⁹ Kami menggunakan asas-asas hukum dan sistematika hukum untuk menggambarkan kondisi dan fakta yang ditemukan, serta untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum yang ada saat ini bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Dengan demikian, metode penelitian ini memberikan kesempatan untuk tidak hanya memahami peraturan hukum yang berlaku, tetapi juga untuk melihat bagaimana implementasinya dalam kehidupan nyata. Ini memungkinkan kami untuk memberikan gambaran komprehensif tentang tantangan dan kebutuhan tenaga honorer serta untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi pembaharuan hukum di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Tenaga Honorer Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki jenjang kebijakan publik yang dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang sifatnya mengikat secara umum. Hierarki atau tata urutan perundang-undangan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 adalah: Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan MPR, Undang-undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan presiden dan Peraturan Daerah (Perda). Hierarki didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.¹⁰

Hak bagi warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak dasar yang patut dipenuhi oleh pemerintah sebagai jaminan terwujudnya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, ini merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan oleh pemerintah. Dengan diadakannya program-program kerja pemerintah yang menunjang pekerjaan masyarakat atau warga negaranya diharapkan dapat membantu penghidupan masyarakat yang lebih baik dan layak untuk dinikmati. Adanya pekerjaan dapat

⁸ Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.

⁹ Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).

¹⁰ Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3.1 (2019).

mengurangi tingkat kejahatan dan kesenjangan sosial di tengah-tengah masyarakat. Namun dalam kenyataannya menunjukkan di Indonesia belum terpenuhinya hak pekerja dalam menjalankan tugasnya, dan belum adanya perlindungan terhadap jaminan kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia. Termasuk kesejahteraan bagi tenaga honorer.¹¹

Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian mengakui peran tenaga honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Tenaga honorer dibutuhkan di setiap instansi pemerintahan atau pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Artinya dalam menjalankan roda pemerintahan pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap yang dalam hal ini dikategorikan sebagai pegawai honorer. Pasal ini mengakui tentang peran pegawai honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang memiliki fungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat khususnya di daerah.¹²

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berkaitan erat dengan manajemen pegawai negeri sipil. Sebagaimana tercantum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana tujuan manajemen pegawai negeri sipil adalah pertama, setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya, dan kedua, gaji yang diterima oleh Pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.¹³

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tidak masuk PNS pemerintah dapat juga melantik pegawai bukan PNS atau yang tidak tetap. Tenaga honorer ialah seseorang/orang yang dapat diangkat oleh PPPK atau Pejabat lain yang terdapat dalam pemerintah untuk melakukan tugas tertentu pada suatu pemerintahan atau penghasilannya sebagai beban APBN/APBD. Tenaga honor atau yang sejenis yang dimaksud, termasuk guru honorer, guru bantu, guru wiyata bhakti, pegawai kontrak, pegawai honorer, pegawai tidak tetap, dan lainnya yang sejenis dengan itu yang mempunyai tugas di instansi pemerintahan yang digaji/diupah dari APBN/APBD.¹⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. Dalam suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, hendaklah jelas kedudukan kedua belah

¹¹ Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.

¹² Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5.2 (2019): 79-90.

¹³ Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.

¹⁴ Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.

pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Hak tersebut adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting mengingat dari aspek sosial ekonomi, pekerja lebih rendah kedudukannya dibanding pengusaha. Untuk itu, menghindari kesewenangan pengusaha diperlukan perlindungan bagi pekerja.¹⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, memprioritaskan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai, Guru, Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan Kesehatan, Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakandan, dan Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah. Dengan mengangkat tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diharapkan meningkatkan dedikasi, loyalitas, dan prestasi kerja yang bersangkutan.¹⁶

Selanjutnya Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan mengemukakan bahwa tenaga non pegawai negeri sipil adalah Tenaga Harian Lepas (THL), Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) dari Tenaga Honorer Kategori II dan THL-TP sukarelawan/magang yang diangkat atau ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya yang diberikan kewenangan dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dan operasional pemerintahan. Tenaga Harian Lepas (THL) adalah seseorang yang diangkat oleh Bupati untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, fungsional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan diberikan jasa yang besarnya disesuaikan dengan standar biaya yang ditetapkan oleh Keputusan Bupati. Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) terdiri dari tenaga honorer kategori II dan sukarelawan/magang serta diangkat dan ditugaskan oleh Bupati atau pejabat lainnya yang diberi kewenangan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Tenaga honorer kategori II adalah tenaga honorer yang kriterianya sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tenaga sukarelawan/Magang adalah tenaga honorer yang ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya dengan analas an untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Menurut Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan, meliputi, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pengangkatan kembali/perpanjangan, dan penerimaan jasa dan kesejahteraan. Jenis tugas untuk tenaga honorer di Kabupaten Kuningan

¹⁵ Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.

¹⁶ Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.

terdiri dari dokter, perawat, bidan, apoteker, guru, penyuluh, operator computer, petugas pemadam kebakaran, petugas satuan polisi pamong praja, pramu kebersihan jalan, penjaga sekolah, penjaga pintu air/bendungan. Membandingkan ketentuan pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS dan untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka sesuai asas hukum *lex superior derogate inferiori*, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil harus dikesampingkan karena memiliki urutan hierarki yang lebih rendah dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Konsekuensi yang terjadi dari dikesampingkannya Peraturan Pemerintah ini, pengangkatan PPPK terhadap tenaga honorer sudah tidak dapat dilakukan lagi sehingga bagi seseorang yang ingin menjadi PNS harus melewati mekanisme perekrutan yang ada.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 menyatakan sejak ditetapkannya peraturan pemerintah ini, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan, karena setelah peraturan tersebut berlaku dan telah direvisi dua kali pun masih banyak ditemui pengangkatan tenaga honorer untuk bekerja di suatu instansi pemerintahan. Hal tersebut dilakukan dengan alasan bahwa pada instansi pemerintahan terdapat kekurangan tenaga untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, sehingga diangkatlah tenaga honorer untuk melakukan tugas tersebut. Pengangkatan tenaga honorer ini juga merupakan perwujudan dari otonomi daerah di bidang kepegawaian. Pemerintah pusat melalui otonomi daerah yang diberikan kepada pemerintah daerah memang memberikan kesempatan kepada daerah untuk mengelola daerah seluas-luasnya demi kemajuan daerah. Maka pemerintah daerah diberikan keleluasaan untuk mengelola daerahnya, termasuk di bidang kepegawaian.¹⁷

Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga honorer terdapat perbedaan, jika sebelumnya pemerintah masih setengah-setengah dalam memberikan perlindungan terutama masalah gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap masih belum terpenuhi. Hal disebabkan tidak adanya aturan yang jelas terkait pemberian gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap. Untuk perlindungan yang diberikan pemerintah setelah berlakunya Undang-Undang ASN, pemerintah masih belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh, apalagi dalam ketentuan ini kedudukan tenaga honorer digantikan menjadi PPPK. Untuk pemberlakuan PPPK itu sendiri, pemerintah masih belum bisa melaksanakan sebab harus menunggu sebuah Peraturan Presiden untuk memberikan jabatan kepada PPPK. Mengingat tenaga honorer sangat dibutuhkan di

¹⁷ Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5 (2019): 1-15.

setiap instansi pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁸

Suatu perlindungan diberikan kepada subyek hukum yakni orang atau badan hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan setiap pekerja. Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁹ Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah adanya sengketa, yang mengarahkan pemerintah untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.²⁰

Perlindungan hukum bagi tenaga PPPK atau tenaga honorer bersandar kepada Pasal 47 Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan yang menyebutkan perlindungan bagi tenaga non PNS berupa dua hal yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Beberapa bentuk perlindungan hukum yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan bagi tenaga PPPK yang diklasifikasikan berdasarkan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, meliputi, Perlindungan hukum preventif, yaitu Tenaga honorer mendapatkan jaminan Kesehatan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan kesehatan ini dapat diperoleh para tenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian Perlindungan hukum represif, berupa Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugasnya.

Mekanisme pemberian jaminan kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah. Tenaga honorer yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh biaya perawatan yang besarnya disesuaikan dengan kecelakaan yang dialaminya. Jaminan kematian, Setiap tenaga honorer yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang

¹⁸ Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.

¹⁹ Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.

²⁰ Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).

diterima ahli warisnya. Pengajuan biaya perawatan dan uang duka tewas atau wafat diusulkan oleh Kepala SKPD kepada Bupati untuk selanjutnya berkoordinasi dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuningan. Bantuan hukum bagi tenaga honorer diberikan bila memiliki masalah hukum yang timbul akibat pelaksanaan tugas pemerintahan. Bantuan hukum ini diberikan oleh Sekretariat Daerah pada Bagian Hukum. Bantuan hukum yang diberikan dapat berupa konsultasi permasalahan hukum dan pendampingan hukum selama proses perkara berjalan.

SIMPULAN

Secara konstitusi pengaturan tenaga honorer termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. Pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, dan secara spesifik tenaga honorer diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer, Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga honorer di Kabupaten Kuningan dibagi menjadi 2 bentuk, yakni perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Bentuk perlindungan hukum secara preventif yakni tenaga honorer mendapatkan jaminan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan kesehatan ini dapat diperoleh paratenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian bentuk perlindungan hukum secara represif yakni diberikannya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugas dinas, jaminan kematian yang diberikan kepada setiap Tenaga Non PNS yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang diterima ahli warisnya dan bantuan hukum bagi tenaga honorer yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada tenaga honorer yang memiliki masalah hukum akibat pelaksanaan tugas pemerintahan.

SARAN

Pemerintah hendaknya melakukan pembaharuan hukum untuk dapat mengembangkan kesejahteraan terhadap tenaga honorer agar kedepan tenaga honorer di Indonesia dapat sejahtera, memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pemerintah hendaknya memberikan prioritas kepada tenaga honorer khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk kemudian dijadikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan kepastian dan penghargaan kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhasita, Neisyah, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).
- Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.
- Annas, Mujib Medio. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.
- Desiana, Uly Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum*, 9.1 (2021).
- Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.
- Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.
- Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.
- Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Progam PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *Public Policy; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.
- Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.
- Mulia, Lusi Tuter. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.
- Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).
- Nurchayyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.
- Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.
- Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 1.2 (2020): 189-201.
- Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3.1 (2019).
- Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).
- Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5.2 (2019): 79-90.
- Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.

- Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5 (2019): 1-15.
- Zulhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.

4. Bukti Konfirmasi Artikel Accepted
(22 April 2024)

From "Oding Syafruddin" <logika@uniku.ac.id>

Subject [Logika] Editor Decision

Body Haris Budiman:

We have reached a decision regarding your submission to Logika : Jurnal Penelitian Universitas Kuningan, "Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil".

Our decision is to: Accept Submission

Oding Syafruddin
Universitas Kuningan
logika@uniku.ac.id

After sending, present an editable BCC copy to send to reviewers.

5. Bukti Konfirmasi Artikel Published

(30 April 2024)

Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Haris Budiman, Erga Yuhandra, Lutfi Imam Taufik

Fakultas Hukum Universitas Kuningan

Email: haris.budiman@uniku.ac.id

Abstract

Contractual workers often experience injustice in their jobs, evident from their less prosperous lives despite having the same obligations as Civil Servants. The research problem formulation focuses on the regulations and legal protection for contractual workers in Kuningan Regency. The research method used is empirical juridical. The results show that the regulation of contractual workers as employees has been stipulated in several laws, such as Law Number 43 of 1999 concerning Civil Service Principles and Government Regulation Number 48 of 2005 concerning the Appointment of Contractual Workers as Civil Servants. Contractual workers in Kuningan Regency receive both preventive and punitive protection. Preventive protection includes health insurance, while punitive protection includes workplace accident insurance, death benefits, and legal assistance. The conclusion of the research is that the regulation and protection of contractual workers are in accordance with the statutory regulations. Government recommendations include the need for legal reforms to improve the welfare of contractual workers. This is aimed at ensuring they receive fair and decent wages commensurate with their workload and responsibilities. The government is also advised to prioritize the appointment of contractual workers as Civil Servant Candidates or Government Employees with Employment Agreements. Thus, it is hoped that contractual workers can be more prosperous in the future.

Keywords: Contractual Workers, Legal Protection, Welfare

Abstrak

Tenaga honorer sering mengalami ketidakadilan dalam pekerjaan mereka, terlihat dari kehidupan mereka yang jauh dari sejahtera meskipun memiliki kewajiban yang sama dengan Aparatur Sipil Negara. Rumusan masalah penelitian ini adalah mengenai pengaturan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer studi di Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan tenaga honorer sebagai pekerja telah diatur dalam beberapa undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tenaga honorer di Kabupaten Kuningan mendapatkan perlindungan secara preventif dan represif. Perlindungan preventif meliputi jaminan kesehatan, sementara perlindungan represif termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Kesimpulan dari penelitian adalah pengaturan dan perlindungan tenaga honorer sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Saran pemerintah perlu melakukan pembaharuan hukum untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga honorer. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memiliki gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Pemerintah juga disarankan memberikan prioritas kepada tenaga honorer untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, diharapkan tenaga honorer dapat lebih sejahtera di masa depan.

Kata Kunci: Tenaga Honorer, Perlindungan hukum, Kesejahteraan

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, menyebutkan bahwa Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Kalimat tersebut menjelaskan terdapat

kewajiban bagi negara tentang bagaimana caranya mengusahakan agar semua rakyat mendapat kesejahteraan dan memerlukan suatu dasar pengaturan dalam bentuk peraturan perundang undangan atau konstitusi.

Untuk memenuhi tujuan tersebut membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi.¹ Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakatnya) secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial. Untuk mencapai tujuan di atas, salah satu hal yang harus terus-menerus menjadi perhatian dan harus terus dibenahi adalah sistem administrasi negara, yang dalam praktiknya mengacu kepada hukum administrasi negara sebagai landasan dan batasan dalam penyelenggaraan pemerintahan.²

Disamping pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, terdapat tenaga honorer yang bekerja dalam penyelenggaraan pemerintahan baik itu di pusat maupun di daerah. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan definisi tenaga honorer yaitu, seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah. Kedudukan dan perlindungan hukum tenaga honorer adalah hal yang penting bagi nasib tenaga honorer. Kedudukan hukum merupakan status penting bagi subjek hukum, mengingat implikasi dari kedudukan adalah hak dan kewajiban bagi subjek hukum.³ Sedangkan perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan dasar. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Namun saat ini adanya ketidakadilan dalam dunia kerja bagi tenaga honorer. Hal tersebut diindikasikan dengan kehidupan tenaga honorer yang sangat jauh dari katasejahtera. Perbandingan lain yang lebih relevan adalah tenaga honorer dan tenaga ASN yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang relatif sama menunjukkan perbedaan pendapatan (gaji) yang tidak seimbang.⁴

¹ Adhasita, Neisya, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).

² Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadire* 1.2 (2020): 189-201.

³ Annas, Mujib Medio. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.

⁴ Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Penggunaan Kontrak (PPPK). Berlakukannya undang-undang ini dengan perjanjian kontrak maka pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tetapi hal ini justru menciptakan sebuah ketidakadilan bagi tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru kedudukan mereka dihapuskan. Selama ini, tenaga honorer tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Tenaga honorer pun berharap mendapatkan perubahan terhadap nasib mereka yang tidak memiliki jenjang karir maupun tunjangan selayaknya PNS pada umumnya, hal ini menjadi polemik tersendiri bagi tenaga honorer yang nasibnya belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).⁵

Di Indonesia permasalahan tenaga honorer, jika tidak segera diatasi maka dikhawatirkan akan menimbulkan dampak yang buruk dalam bidang ketenagakerjaan. Di beberapa instansi baik pusat maupun daerah, dengan terbatasnya jumlah PNS yang ada, maka keberadaan tenaga honorer sangat diperlukan, mengingat beban tuntutan pekerjaan yang harus diemban oleh pemerintah sebagai eksekutif sangatlah banyak. Problematika mengenai pengaturan tenaga honorer di Indonesia menjadi menarik untuk diperbincangkan, karena di satu sisi eksistensinya dibutuhkan dalam rangka memberikan pelayanan publik.⁶

Penelitian lapangan menunjukkan bahwa di Kabupaten Kuningan tahun 2022 tenaga honorer ada 4500 lebih yang tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dengan alasan untuk lebih memprioritaskan tenaga honorer menjadi CPNS. Hal ini berlanjut dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 yang berisi perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan kedua dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Dalam Peraturan ini tenaga honorer dibagi menjadi honorer kategori I, honorer kategori II dan jabatan mendesak untuk menjadi CPNS. Peraturan Pemerintah ini akan menjadi payung hukum dalam pengangkatan tenaga honorer kategori I atau yang disebut dengan honorer tertinggal atau tercecer secara adil dan transparan.⁷

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mempunyai ketertarikan melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Adapun rumusan

⁵ Mulia, Lusi Tutur. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.

⁶ Zulhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.

⁷ Desiana, Ully Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum*, 9.1 (2021).

permasalahannya yaitu Bagaimana pengaturan mengenai Tenaga Honorer menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia? Dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga honorer Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kuningan?

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris, karena memandang hukum sebagai cerminan dari kehidupan masyarakat, sebuah institusi sosial, dan perilaku yang terpol. ⁸ Kami mengumpulkan data dari dua sumber utama: data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan wawancara lapangan, serta data sekunder yang berupa bahan hukum terkait. Fokus penelitian ini adalah pada ketentuan hukum yang berlaku serta implementasinya dalam kehidupan masyarakat, terutama terkait perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Pendekatan lapangan ini memungkinkan kami untuk secara langsung berinteraksi dengan subjek penelitian dan mengamati situasi yang ada di lapangan. Melalui wawancara dengan tenaga honorer dan pihak terkait lainnya, kami dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang tantangan dan kebutuhan mereka dalam konteks hukum.

Proses analisis dalam penelitian ini melibatkan kombinasi antara data primer yang dihimpun dari lapangan dengan bahan hukum yang ada sebagai data sekunder. ⁹ Kami menggunakan asas-asas hukum dan sistematika hukum untuk menggambarkan kondisi dan fakta yang ditemukan, serta untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum yang ada saat ini bagi tenaga honorer di Kabupaten Kuningan. Dengan demikian, metode penelitian ini memberikan kesempatan untuk tidak hanya memahami peraturan hukum yang berlaku, tetapi juga untuk melihat bagaimana implementasinya dalam kehidupan nyata. Ini memungkinkan kami untuk memberikan gambaran komprehensif tentang tantangan dan kebutuhan tenaga honorer serta untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi pembaharuan hukum di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Tenaga Honorer Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki jenjang kebijakan publik yang dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang sifatnya mengikat secara umum. Hierarki atau tata urutan perundang-undangan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 adalah: Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan MPR, Undang-undang atau Peraturan Pemerintah

⁸ Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.

⁹ Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).

Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah. Peraturan presiden dan Peraturan Daerah (Perda). Hierarki didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.¹⁰

Hak bagi warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak dasar yang patut dipenuhi oleh pemerintah sebagai jaminan terwujudnya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, ini merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan oleh pemerintah. Dengan diadakannya program-program kerja pemerintah yang menunjang pekerjaan masyarakat atau warga negaranya diharapkan dapat membantu penghidupan masyarakat yang lebih baik dan layak untuk dinikmati. Adanya pekerjaan dapat mengurangi tingkat kejahatan dan kesenjangan sosial di tengah-tengah masyarakat. Namun dalam kenyataannya menunjukkan di Indonesia belum terpenuhinya hak pekerja dalam menjalankan tugasnya, dan belum adanya perlindungan terhadap jaminan kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia. Termasuk kesejahteraan bagi tenaga honorer.¹¹

Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian mengakui peran tenaga honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Tenaga honorer dibutuhkan di setiap instansi pemerintahan atau pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Artinya dalam menjalankan roda pemerintahan pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap yang dalam hal ini dikategorikan sebagai pegawai honorer. Pasal ini mengakui tentang peran pegawai honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang memiliki fungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat khususnya di daerah.¹²

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berkaitan erat dengan manajemen pegawai negeri sipil. Sebagaimana tercantum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana tujuan manajemen pegawai negeri sipil adalah pertama, setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya, dan kedua, gaji yang diterima oleh Pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin

¹⁰ Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3,1 (2019).

¹¹ Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12,1 (2021): 69-78.

¹² Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5,2 (2019): 79-90.

kesejahteraannya. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.¹³

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tidak masuk PNS pemerintah dapat juga melantik pegawai bukan PNS atau yang tidak tetap. Tenaga honorer ialah seseorang/orang yang dapat diangkat oleh PPPK atau Pejabat lain yang terdapat dalam pemerintah untuk melakukan tugas tertentu pada suatu pemerintahan atau penghasilannya sebagai beban APBN/APBD. Tenaga honor atau yang sejenis yang di maksud, termasuk guru honorer, guru bantu, guru wiyatabhakti, pegawai kontrak, pegawai honorer, pegawai tidak tetap, dan lainnya yang sejenis dengan itu yang mempunyai tugas di instansi pemerintahan yang digaji/diupah dari APBN/APBD.¹⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. Dalam suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, hendaklah jelas kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Hak tersebut adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting mengingat dari aspek sosial ekonomi, pekerja lebih rendah kedudukannya dibanding pengusaha. Untuk itu, menghindari kesewenangan pengusaha diperlukan perlindungan bagi pekerja.¹⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, memprioritaskan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai, Guru, Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan Kesehatan, Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan, dan Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.

¹³ Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.

¹⁴ Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.

¹⁵ Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.

Dengan mengangkat tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diharapkan meningkatkan dedikasi, loyalitas, dan prestasi kerja yang bersangkutan.¹⁶

Selanjutnya Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan mengemukakan bahwa tenaga non pegawai negeri sipil adalah Tenaga Harian Lepas (THL), Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) dari Tenaga Honorer Kategori II dan THL-TP sukarelawan/magang yang diangkat atau ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya yang diberikan kewenangan dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka membantu pelaksanaan tugas tertentu dan operasional pemerintahan. Tenaga Harian Lepas (THL) adalah seseorang yang diangkat oleh Bupati untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, fungsional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan diberikan jasa yang besarnya disesuaikan dengan standar biaya yang ditetapkan oleh Keputusan Bupati. Tenaga Harian Lepas Tenaga Pendukung (THL-TP) terdiri dari tenaga honorer kategori II dan sukarelawan/magang serta diangkat dan ditugaskan oleh Bupati atau pejabat lainnya yang diberi kewenangan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Tenaga honorer kategori II adalah tenaga honorer yang kriterianya sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tenaga sukarelawan/Magang adalah tenaga honorer yang ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Menurut Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan, meliputi, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pengangkatan kembali/perpanjangan, dan penerimaan jasa dan kesejahteraan. Jenis tugas untuk tenaga honorer di Kabupaten Kuningan terdiri dari dokter, perawat, bidan, apoteker, guru, penyuluh, operator computer, petugas pemadam kebakaran, petugas satuan polisi pamong praja, pramu kebersihan jalan, penjaga sekolah, penjaga pintu air/bendungan. Membandingkan ketentuan pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS dan untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka sesuai asas hukum *lex superior*

¹⁶ Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.

derogate inferiori, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil harus dikesampingkan karena memiliki urutan hierarki yang lebih rendah dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Konsekuensi yang terjadi dari dikesampingkannya Peraturan Pemerintah ini, pengangkatan PPPK terhadap tenaga honorer sudah tidak dapat dilakukan lagi sehingga bagi seseorang yang ingin menjadi PNS harus melewati mekanisme perekrutan yang ada.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Di Kabupaten Kuningan

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 menyatakan sejak ditetapkannya peraturan pemerintah ini, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan, karena setelah peraturan tersebut berlaku dan telah direvisi dua kali pun masih banyak ditemui pengangkatan tenaga honorer untuk bekerja di suatu instansi pemerintahan. Hal tersebut dilakukan dengan alasan bahwa pada instansi pemerintahan terdapat kekurangan tenaga untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, sehingga diangkatlah tenaga honorer untuk melakukan tugas tersebut. Pengangkatan tenaga honorer ini juga merupakan perwujudan dari otonomi daerah di bidang kepegawaian. Pemerintah pusat melalui otonomi daerah yang diberikan kepada pemerintah daerah memang memberikan kesempatan kepada daerah untuk mengelola daerah seluas-luasnya demi kemajuan daerah. Makapemerintah daerah diberikan keleluasaan untuk mengelola daerahnya, termasuk di bidang kepegawaian.¹⁷

Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga honorer terdapat perbedaan, jika sebelumnya pemerintah masih setengah-setengah dalam memberikan perlindungan terutama masalah gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap masih belum terpenuhi. Hal disebabkan tidak adanya aturan yang jelas terkait pemberian gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap. Untuk perlindungan yang diberikan pemerintah setelah berlakunya Undang-Undang ASN, pemerintah masih belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh, apalagi dalam ketentuan ini kedudukan tenaga honorer digantikan menjadi PPPK. Untuk pemberlakuan PPPK itu sendiri, pemerintah masih belum bisa melaksanakan sebab harus menunggu sebuah Peraturan Presiden untuk memberikan jabatan kepada PPPK. Mengingat tenaga honorer sangat dibutuhkan di setiap instansi pemerintah daerah untuk membantu tugas-tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

¹⁷ Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5 (2019): 1-15.

profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁸

Suatu perlindungan diberikan kepada subyek hukum yakni orang atau badan hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan setiap pekerja. Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁹ Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah adanya sengketa, yang mengarahkan pemerintah untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.²⁰

Perlindungan hukum bagi tenaga PPPK atau tenaga honorer bersandar kepada Pasal 47 Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan yang menyebutkan perlindungan bagi tenaga non PNS berupa dua hal yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Beberapa bentuk perlindungan hukum yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan bagi tenaga PPPK yang diklasifikasikan berdasarkan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, meliputi, Perlindungan hukum preventif, yaitu Tenaga honorer mendapatkan jaminan Kesehatan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan kesehatan ini dapat diperoleh para tenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian Perlindungan hukum represif, berupa Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugasnya.

¹⁸ Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.

¹⁹ Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.

²⁰ Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).

Mekanisme pemberian jaminan kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan besarannya disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah. Tenaga honorer yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh biaya perawatan yang besarnya disesuaikan dengan kecelakaan yang dialaminya. Jaminan kematian, Setiap tenaga honorer yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang diterima ahli warisnya. Pengajuan biaya perawatan dan uang duka tewas atau wafat diusulkan oleh Kepala SKPD kepada Bupati untuk selanjutnya berkoordinasi dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuningan. Bantuan hukum bagi tenaga honorer diberikan bila memiliki masalah hukum yang timbul akibat pelaksanaan tugas pemerintahan. Bantuan hukum ini diberikan oleh Sekretariat Daerah pada Bagian Hukum. Bantuan hukum yang diberikan dapat berupa konsultasi permasalahan hukum dan pendampingan hukum selama proses perkara berjalan.

SIMPULAN

Secara konstitusi pengaturan tenaga honorer termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. Pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, dan secara spesifik tenaga honorer diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer, Peraturan Bupati Kuningan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Manajemen Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga honorer di Kabupaten Kuningan dibagi menjadi 2 bentuk, yakni perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Bentuk perlindungan hukum secara preventif yakni tenaga honorer mendapatkan jaminan berupa pemberian BPJS kesehatan. Jaminan kesehatan ini dapat diperoleh para tenaga honorer setelah didaftarkan oleh Pemerintah Daerah ke BPJS Kesehatan. Iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Kemudian bentuk perlindungan hukum secara represif yakni diberikannya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada Tenaga Non PNS yang mengalami kecelakaan atau musibah dalam menjalankan tugas dinas, jaminan kematian yang diberikan kepada setiap Tenaga Non PNS yang tewas atau wafat dalam menjalankan tugas dinas berhak memperoleh uang duka tewas atau wafat yang nilainya sebesar 2 (dua) bulan jasa yang diterima ahli warisnya dan bantuan hukum bagi tenaga honorer yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada tenaga honorer yang memiliki masalah hukum akibat pelaksanaan tugas pemerintahan.

SARAN

Pemerintah hendaknya melakukan pembaharuan hukum untuk dapat mengembangkan kesejahteraan terhadap tenaga honorer agar kedepan tenaga honorer di Indonesia dapat sejahtera, memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pemerintah hendaknya memberikan prioritas kepada tenaga honorer khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk kemudian dijadikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan kepastian dan penghargaan kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhasita, Neisya, et al. "Revolusi Mental: Membangun Peradaban Masyarakat Bermoral Profetik Di Era Society 5.0." *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan dan Islamic Studies* 1.2 (2023).
- Akib, Sartika. "Hubungan Pelayanan Publik terhadap Birokrasi Pemerintah di Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 2.3 (2013): 561-581.
- Annas, Mujib Medio. "Kedudukan subjek hukum orang dalam menentukan sahnya perbuatan hukum berkaitan dengan akta otentik." *Jurnal Lex Justitia* 2.2 (2021): 178-199.
- Desiana, Uly Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum*, 9.1 (2021).
- Fuad, Fokky, Istiqomah Istiqomah, and Suparji Achmad. "Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1.1 (2020): 55-64.
- Huda, Muhammad Chairul, and M. H. S HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.
- Irwan, Irwan, Saharuddin Saharuddin, and Muh Akbar Fhad Syahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Litigasi Amsir* 10.4 (2023): 5364-371.
- Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014." *Public Policy; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 3.1 (2022): 1-15.
- Muklis, Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2.1 (2021): 17-25.

- Mulia, Lusi Tuttur. "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 2284-2293.
- Mustari, Muhamad, and M. Taufiq Rahman. "Pengantar metode penelitian." (2012).
- Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.
- Ramadhani, Nadila, et al. "Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru Honorer." *Journal of Education, Cultural and Politics* 4.1 (2024): 11-18.
- Rifdani, Firda. "Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 1.2 (2020): 189-201.
- Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Studi Keberadaan Tap Mpr Ri Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011." *Jurnal Abdimas Mandiri* 3.1 (2019).
- Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).
- Suripatty, Gustian. "Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Sosio Sains* 5.2 (2019): 79-90.
- Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181.
- Wulandari, Ida Ayu Putri, R. Ibrahim, and I. Ketut Suardita. "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara." *E-Journal Universitas Udayana* 5 (2019): 1-15.
- Zulhijjayati, Juwita Juwita. "Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020." *Al-Qisth Law Review* 6.1 (2022): 84-129.