

## PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA HONORER SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA<sup>1</sup>

Oleh:  
**Made Aditya Pramana Putra<sup>2</sup>**

### *Abstract*

*The emergence of The State Civil Apparatus (No. 5 of 2014) gives an impact to position and the legal protection to honorary employees. According to that law, honorary employee was substituted by the government employee with treaty of work. This substitution makes the honorary employees do not have status and legal protection. The aim of this study is to examine position and legal protection of the honorary employee. This study used normative, legislation, historical, and conceptual approaches. Legal materials used in this study come from primary, secondary, and tertiary, which used library research methods. This study found that since the government publishes the Law No. 5 of 2014 to substitute the Law no. 43 of 1999, the status and the legal protection of the honorary employee became unclear. This is because of the government was not able to handle the problem of the honorary employee, especially for the salary, recruitment, and the status. However, actually the case is honorary employee have been playing important roles in government institution. Thus, the Law of the State Civil Apparatus should makes a better protection for the government employee with treaty work as a substitute for the honorary employee.*

*Keywords: legal protection, honorary employee, the government employee with treaty work*

### **Abstrak**

Terbitnya Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sangat mempengaruhi kedudukan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer. Dalam undang-undang tersebut, istilah tenaga honorer diganti menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji posisi dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif, perundangan, historis, dan konseptual. Materi hukum yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber primer, sekunder dan tersier, dengan menggunakan metode studi pustaka. Penelitian ini menemukan bahwa sejak diterbitkannya Undang-undang No. 5 Tahun 2014 yang menggantikan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, status dan perlindungan hukum tenaga honorer menjadi tidak jelas. Hal ini disebabkan karena pemerintah tidak mampu mengatasi permasalahan tenaga honorer, terutama yang berkaitan dengan sistem penggajian, rekrutmen, dan kejelasan status. Padahal, tenaga

<sup>1</sup> Artikel ini merupakan karya ilmiah mahasiswa pada Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Udayana dan mengucapkan terimakasih kepada Prof. Dr. I Gusti Ngurah Wairocana, SH.,MH dan Dr. I Gede Yusa, SH.,MH selaku pembimbing tesis

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Universitas Udayana, Denpasar Bali, Email: aditjoel@yahoo.com

honorar mempunyai peran penting dalam institusi pemerintahan. Dengan demikian, Undang-undang Aparatur Sipil Negara seharusnya mampu memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sebagai pengganti tenaga honorar.

Kata kunci: Perlindungan, tenaga honorar, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja

## I. PENDAHULUAN

Saat ini, kebutuhan jumlah Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah instansi haruslah mendapatkan persetujuan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Setiap instansi mengajukan jumlah aparatur yang diperlukan, dan Kemen PAN akan menyesuaikan jumlah aparatur dengan anggaran negara dan beberapa rasio lainnya, seperti jumlah PNS yang pensiun dan jenis instansinya. Namun terkadang jumlah aparatur yang disetujui tidak sesuai, bahkan lebih sedikit daripada jumlah yang dibutuhkan, karena APBN atau APBD tidak mencukupi untuk membiayai PNS, dari gaji sampai biaya pensium. Hal inilah yang memicu munculnya tenaga kontrak atau honorar dalam sebuah instansi, yang bertujuan mengisi kekosongan beberapa pos yang formasinya tidak memperoleh persetujuan. Tenaga kontrak ini dapat berasal dari perekrutan instansi ataupun mereka melamar secara sukarela untuk mengabdikan sebagai tenaga kontrak maupun honorar.

Di dalam perkembangan otonomi, pemerintah bekerja semakin gigih dalam meningkatkan kinerja untuk memaksimalkan pelayanan

terhadap masyarakat. Peningkatan kinerja dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokrasi dimana aspirasi rakyat yang terdapat di tiap daerah dapat terakomodir dengan baik<sup>3</sup>. Otonomi juga memberikan peran penting kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan sendiri, sehingga aspirasi dari masyarakat dapat diterima dan dilaksanakan secara langsung.

Adanya upaya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan ini berdampak pada penambahan sumber daya manusia pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang bertugas menjalankan salah satu fungsi pemerintah, yaitu pelayanan, seringkali kewalahan untuk menjalankan fungsinya tersebut secara maksimal. Oleh karena itu, di beberapa instansi, tenaga honorar direkrut untuk membantu PNS dalam menjalankan fungsinya tersebut. Tenaga honorar memegang peranan penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat. Pelayanan publik, dalam hal ini PNS dan tenaga honorar merupakan garda terdepan bagi pemerintah, karena

<sup>3</sup> H.M. Busrizalti, 2013, *Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta, Total Media, hm. 71

mereka yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBD/APBN. Tenaga honorer dibagi menjadi 2 (dua), yaitu Honorer katagori K1 dan honorer katagori K2.

Yang dimaksud dengan tenaga honorer katagori 1 (K1) adalah merupakan tenaga honorer yang pembiayaan honorinya dibiayai langsung oleh APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) atau APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara), tenaga honorer yang termasuk katagori 1 sesuai dengan Permen PAN-RB Nomor 5 tahun 2010 adalah tenaga honorer yang bekerja diinstansi Pemerintah terhitung mulai tanggal (TMT) 1 Januari 2005, secara langsung memiliki peluang langsung diangkat sebagai PNS. Sedangkan tenaga honorer katagori 2 (K2) adalah tenaga honorer yang diangkat per 1 Januari 2005 dan tidak mendapat honor dari APBD dan APBN. Jika tenaga honorer K2 ingin menjadi PNS maka harus melalui tes seleksi.

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memberikan konsekuensi penghapusan istilah tenaga honorer. Istilah atau definisi honorer tidak ditemukan dalam Undang-Undang

Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan diganti menjadi nama Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Tenaga honorer tidak bisa menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja karena untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus melewati tahap seleksi, sehingga pemerintah tidak bisa mengangkat Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja secara kolektif. Hal ini disebabkan karena perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus menyesuaikan dengan kebutuhan dan formasi. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil.

Dengan diberlakukannya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pemerintah harus meninggalkan keberadaan honorer sesuai dengan isi Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun, hal ini justru menimbulkan rasa ketidakadilan bagi honorer yang sudah bekerja cukup lama dan berharap menjadi bagian dari Pegawai Negeri Sipil. Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dari tulisan ini adalah

1. Bagaimanakah kedudukan honorer setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi honorer setelah

diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

Permasalahan mengenai tenaga Honorer belum terlalu banyak dibahas dalam berbagai jurnal dan penelitian mengenai aparatur sipil Negara. Selama ini, sebagian besar penelitian berfokus pada Pegawai Negeri Sipil saja. Secara substansi, penelitian yang paling mendekati dengan materi perlindungan tenaga honorer adalah tentang analisis status, kedudukan, dan pekerjaan pegawai tidak tetap dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Jati, 2014). Penelitian ini berfokus pada status, kedudukan, dan pekerjaan pegawai tidak tetap.

Secara garis besar, tujuan penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis perlindungan tenaga honorer setelah diberlakukannya Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan memberikan gambaran mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga honorer.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian hukum normatif, hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, yaitu aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal, formalitas dan kekuasaan

mengikat suatu undang-undang serta bahasa hukum yang digunakan, tetapi tidak mengkaji aspek terapan atau implementasinya<sup>4</sup>. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian normatif ada beberapa macam, yaitu: pendekatan Perundang-Undangan, Pendekatan Historis dan Pendekatan Perbandingan<sup>5</sup>. Pendekatan perundang-undangan menggunakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tenaga honorer, pendekatan historis yaitu menelusuri sejarah tenaga honorer.

Bahan hukum yang digunakan untuk menunjang penelitian ini adalah bahan hukum primer, sekunder, tersier yang dikumpulkan dengan metode studi pustaka. Bahan hukum kepustakaan ini dibagi atas tiga macam yaitu: 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak berkepentingan<sup>6</sup>. Dalam hal ini bahan hukum primer yang diteliti adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer (buku ilmu

<sup>4</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung hlm. 101

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum, Fajar Interpretama Offset*, Jakarta, hlm. 93-137

<sup>6</sup> Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.*, hlm. 82

hukum, jurnal hukum, laporan hukum, dan media cetak atau elektronik)<sup>7</sup>. Dalam penelitian ini, literatur yang digunakan adalah buku-buku yang berkaitan dengan tenaga honorer; 3) Bahan Hukum Tersier, bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder (rancangan undang-undang, dan ensiklopedia)<sup>8</sup>.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 yang memunculkan istilah tenaga honorer, membuat masyarakat menjadi berminat untuk bekerja sebagai tenaga honorer. Adapun pengertian tenaga honorer terdapat dalam pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005. Tenaga honorer adalah seorang 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. Penerbitan peraturan pemerintah tersebut didasarkan pada alasan untuk mengutamakan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dilanjutkan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan

kedua dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012.

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang pengangkatan Tenaga Honorer yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 tersebut mengatur 3(tiga) hal, yaitu : Mengenai Honorer kategori I, honorer kategori II dan jabatan mendesak untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (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. Selain itu terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 56 tahun 2012 ini bisa mengakhiri rezim honorer sehingga manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat ditata sesuai dengan Prinsip-Prinsip merit sistem dan tidak dijadikan komoditi politik dan ajang KKN yang mengakibatkan rendahnya kualitas birokrasi tanah air.

Selain mengatur honorer katagori I, dalam Peraturan Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah nomor 56 tahun 2012 ini juga mengatur tentang honorer katagori II, yang sebenarnya antara keduanya hampir sama. Bedanya, katagori II ini dibiayai bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Mereka tidak dilakukan verifikasi, tetapi akan dilakukan tes sesama mereka. Akan ada penghargaan

<sup>7</sup> *Ibid*

<sup>8</sup> Abdulkadir Muhamad, *Loc.Cit*

terhadap mereka yang memiliki masa kerja lebih lama. Dari hasil koordinasi Kementerian Keuangan dan DPR, alokasi anggaran untuk kategori II akan masuk APBN tahun 2013.

Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah ini juga memungkinkan seorang dokter yang akan bekerja di daerah terpencil dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tanpa melalui seleksi. Namun usianya dibatasi, maksimal 46 tahun. Selain itu, dibuka juga untuk tenaga yang memiliki keahlian spesifik yang tidak ada di Pegawai Negeri Sipil.

Adapun Pokok-Pokok Materi Peraturan Pemerintah nomor 56 tahun 2012, yaitu :

1. Penyelesaian tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari APBN/APBD (kategori I)
  - a. Pengangkatan tenaga honorer kategori I menjadi CPNS, dilakukan untuk mengisi formasi tahun anggaran 2012 berdasarkan data tenaga honorer hasil verifikasi dan validasi oleh MEN-RB, BKN dan BPKP yang telah diumumkan ke publik.
  - b. Masih banyak melaporkan bahwa data tersebut belum valid sehingga MenPAN-RB sudah memerintahkan kembali agar Kepala BKN dan Kepala BPKP melakukan verifikasi dan validasi ulang baik dokumen maupun ke lapangan bila diperlukan dengan melibatkan kepolisian.
2. Penyelesaian tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari APBN/APBD (katagori II) sebagai berikut :
  - a. Lulus seleksi kelengkapan administrasi dan lulus tertulis kompetensi dasar dan kompetensi bidang sesama tenaga honorer
  - b. Pembuatan soal dan pengolahan hasil ujian kompetensi dasar serta pelaksanaan ujian tertulis dilakukan bekerja sama konsorsium Perguruan Tinggi Negeri.
  - c. Setelah lulus ujian tertulis kompetensi dsar berdasarkan nilai ambang batas kelulusan (passing grade) maka dilakukan tes kompetensi bidang (profesi)



- d. Tenaga honorer yang dinyatakan lulus dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berdasarkan jumlah dan kualifikasi formasi sampai dengan tahun anggaran 2014
3. Penyelesaian tenaga doktor dan tenaga ahli, sebagai berikut
    - a. Doktor yang telah selesai atau sedang melaksanakan tugas sebagai pegawai tidak tetap atau sebagai tenaga honorer pada fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan atau tempat yang tidak diminati, dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).
    - b. Tenaga ahli tertentu atau khusus yang dibutuhkan oleh Negara tetapi tidak tersedia di kalangan Pegawai Negeri dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
    - c. Pengangkatan untuk doktor dan tenaga ahli tertentu atau khusus tersebut dengan ketentuan
      - Usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan
      - Telah mengabdikan kepada Negara sekurang-kurangnya 2 tahun pada 31 Desember 2005
    - d. Pengangkatan doktor dan tenaga ahli tertentu atau khusus dilakukan sampai dengan tahun anggaran 2014
- Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membuat kedudukan tenaga honorer menjadi tidak jelas. Kedudukan tenaga honorer menjadi tidak jelas karena istilah tenaga honorer diganti menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, secara tidak langsung kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Jika diperhatikan, kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hampir sama. Namun, tenaga honorer tidak bisa secara otomatis diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berbeda dengan tenaga honorer, karena Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki kontrak perjanjian kerja yang jelas. Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja tidak dapat secara otomatis diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Sebaliknya, tenaga honorer dapat diangkat secara otomatis menjadi Calon pegawai Negeri Sipil setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008. Pengangkatan ini dapat dilakukan jika yang bersangkutan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Kebijakan ini dilakukan oleh pemerintah

sebagai upaya untuk meningkatkan integritas dan profesionalisme di dalam tubuh kepegawaian Indonesia. Tenaga honorer yang berminat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja harus memenuhi syarat administratif wajib mengikuti seleksi oleh pemerintah.

Pengertian Pegawai pemerintah dengan perjanjian Kerja itu sendiri tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat 4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas Pemerintahan.

Terkait dengan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 94 yang memuat :

1. Penetapan Kebutuhan
2. Pengadaan
3. Penilaian Kinerja
4. Pengganjian dan Tunjangan
5. Pengembangan Kompetensi
6. Pemberian Penghargaan
7. Disiplin
8. Pemutusan Hubungan Kerja
9. Perlindungan

Terkait dengan jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Peraturan Presiden dan setiap

instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan untuk Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Hal ini disebutkan dalam pasal 94 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan undang-undang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak menerima gaji dan tunjangan dari pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Beban anggaran gaji pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dibebankan pada APBN/APBD sesuai dengan pasal 101 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam menghadapi masalah hukum tersebut, maka diperlukan penyelesaian dengan menggunakan asas-asas prevensi, yaitu :

1. *Lex Superior Derogate Legi Inferiori*, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatnya mengenyampingkan berlakunya peraturan yang tingkatannya dibawah.
2. *Lex Specialis Derogate Legi Generali*, peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengenyampingkan berlakunya peraturan perundang-undangan yang bersifat lebih umum.
3. *Lex Posteriori Derogate Legi Priori*, peraturan perundang-undangan yang baru mengenyampingkan berlakunya



peraturan perundang-undangan yang lama.

Dengan masih banyaknya pemerintah daerah mengangkat tenaga honorer, meskipun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2015 pemerintah tidak boleh mengangkat tenaga honorer, secara tidak langsung melanggar asas legalitas. Dalam Negara hukum, setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan hukum sesuai dengan asas legalitas. Asas ini menentukan tanpa adanya dasar wewenang yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka aparat pemerintah tidak akan memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi atau mengubah keadaan atau posisi hukum warga masyarakatnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, hanya diatur tentang pembagian Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pembagian ini menjadi polemik tersendiri bagi tenaga honorer yang nasibnya belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Jangankan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, tenaga honorer ini harus berjuang mengikuti seleksi untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut berbeda dengan tenaga honorer. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja terikat kontrak kerja selama 1

tahun, dan dapat diperpanjang apabila pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Peraturan ini sangat bertolak belakang dengan undang-undang sebelumnya yang memberikan jalan bagi honorer untuk otomatis diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil apabila telah cukup lama mengabdikan di sebuah instansi pemerintah. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Mereka harus mengikuti seleksi layaknya pelamar umum. Di lain sisi, tenaga honorer dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil jika telah mengabdikan minimal 1 tahun masa kerja.

Penerapan kebijakan terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus menunggu adanya sebuah peraturan pemerintah dan peraturan presiden, sesuai dengan pasal 94 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun, sampai saat ini, Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang terkait dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja belum ada, sehingga nasib para tenaga honorer menjadi semakin tidak jelas. Di satu sisi pemerintah belum bisa menerapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tanpa adanya sebuah peraturan presiden dan di satu sisi yang lain pemerintah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Hal ini mengindikasikan bahwa pemerintah masih belum bisa mengambil keputusan dalam menangani permasalahan tenaga honorer maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Ironisnya, tenaga honorer memiliki peran yang penting, terutama di instansi pemerintah daerah. Masalah lainnya adalah masih banyak tenaga honorer yang gajinya dibayar tidak sesuai dengan upah minimum, padahal mereka sudah mengabdikan selama puluhan tahun, tanpa adanya kejelasan untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil.

Keluarnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan memberikan angin segar bagi sistem kepegawaian di Indonesia. Harapannya undang-undang ini memberikan perubahan ke arah yang lebih baik, terutama bagi pegawai tidak tetap. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara diundangkan sebagai bentuk jaminan kepada pegawai tidak tetap agar hak-haknya terpenuhi seperti gaji yang adil dan rata, serta perlindungan yang layak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Pemerintah seharusnya memberikan gaji yang layak, paling tidak sesuai dengan upah minimum dari masing-masing daerah, karena upah minimum merupakan nominal gaji yang paling kecil untuk diberikan kepada pekerja sesuai

dengan kebutuhan hidup pekerja. Jika hal ini dilakukan pemerintah, maka hak-hak dari pegawai tidak tetap yang ada di instansi pemerintah akan lebih terjamin. Secara tidak langsung, pemberian gaji yang layak akan lebih meningkatkan semangat kerja dari pegawai tidak tetap tersebut.

#### IV. KESIMPULAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menghilangkan kedudukan tenaga honorer. Hal ini terjadi karena dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak ada lagi istilah tenaga honorer, tetapi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, secara tidak langsung, tenaga honorer diubah dan diganti oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah kepada tenaga honorer menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok kepegawaian belum ada titik terangnya hingga saat ini. Keberadaan honorer menimbulkan banyak masalah, karena pemerintah tidak bisa memberikan jaminan status kepada tenaga honorer kategori 2. Masalah ini timbul karena pemerintah daerah masih terus mengangkat tenaga honorer yang tidak diimbangi oleh pemberian jaminan kejelasan status di tempatnya bekerja.

Pemerintah diharapkan masih mempekerjakan tenaga honorer dan

memberikan sosialisasi kepada tenaga honorer bahwa sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa kedudukan tenaga honorer dihapuskan dan digantikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian. Pemerintah hendaknya memberikan prioritas kepada tenaga honorer khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk kemudian dijadikan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan penghargaan kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Literatur**

- H.M. Busrizalti, 2013, *Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta, Total Media
- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Fajar Interpratama Offset, Jakarta

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi PNS.