

KEDUDUKAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA HONORER SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014

Dicky Agus Saputro, Prof. Sudarsono SH. MS., Lutfi Effendi SH. MHum.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email : dickysaputra22@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mempengaruhi kedudukan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer sebab dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 istilah tenaga honorer dihapus. Adapun istilah baru bagi tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana memiliki hak yang lebih manusiawi daripada ketentuan sebelumnya. Dalam hal ini terdapat perbedaan antara kedudukan tenaga honorer menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sedangkan perlindungan hukum untuk tenaga honorer terdapat perbedaan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam hal ini tenaga honorer mengalami sebuah ketidakpastian.

Kata Kunci : Kedudukan, Perlindungan Hukum, Tenaga Honorer

ABSTRACT

Application of Act No. 5 of 2014 affect the status and legal protection for temporary employees because the provisions of Law No. 5 of 2014 term temporary

employees removed . The new term for temporary employees that the Government Employees Bargaining Agreement (first aid) which has a more human rights than the previous provisions . In this case there is a difference between the position of temporary employees under Act No. 43 of 1999 and according to Law No. 5 of 2014, while the legal protection for temporary employees there are differences according to Law No. 43 of 1999 and according to Law No. 5 2014. In this case the temporary employees undergo an uncertainty .

Keywords : Position , Legal Protection , Power Honorary

A. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah negara, pemerintah dalam hal ini sebagai pihak eksekutif dalam tata kenegaraan berfungsi sebagai roda yang menjalankan pemerintahan. Apalagi dengan berlakunya otonomi daerah maka pemerintah daerah secara langsung memberikan sumbangsih yang besar dalam menjalankan roda pemerintahan.

Di dalam perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah bekerja semakin giat untuk meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah itu sendiri. Hal ini tidak lain dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat dalam hal ini kepentingan yang terdapat di tiap daerah dapat terakomodir dengan baik.¹ Otonomi daerah juga memberikan peran penting kepada pemerintah daerah

¹ Dr.H.M.Busrizalti, *Hukum pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta: Total Media, 2013, h. 71

untuk menyelenggarakan rumah tangga pemerintahan sendiri sehingga aspirasi dari masyarakat dapat diterima langsung dan dilaksanakan secara langsung.

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Bupati diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang². Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan di segala aspek termasuk didalamnya adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan pengangkatan tenaga honorer di daerah.

Tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk

² Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi*, Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2011, h. 59-60

melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer ini kemudian dibedakan menjadi 2 yaitu tenaga honorer kategori K1 dan tenaga honorer kategori K2.

Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal juga didasari banyaknya instansi - instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah – daerah dalam jumlah yang kadang – kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang berbunyi : Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak.³

Dengan berlakunya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Istilah tenaga honorer tidak ada dalam uu no.5 tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak (PPPK). Tetapi tenaga honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak ini mengingat untuk menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak harus ada seleksi dan test sehingga

³ <http://www.anneahira.com/honorer.htm> diakses pada tanggal 4 April 2014 pukul 09.22

pemerintah daerah tidak bisa sembarangan menjaring pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak dan harus sesuai dengan kebutuhan mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Dengan diberlakukannya pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat uu.no.5 tahun 2014. Tetapi hal ini justru tidak menciptakan sebuah keadilan bagi tenaga honorer apalagi tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka mereka dihapuskan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kedudukan hukum tenaga honorer setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga honorer setelah berlakunya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ?

C. PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis-normatif. Yaitu memecahkan permasalahan hukum yang ada dengan mengkaji norma-norma yang ada. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah asas-

asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).⁴

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis-normatif dengan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach). Yang menjadi aturan hukum utama dalam penelitian ini adalah aturan hukum yang terkait dengan penghapusan tenaga honorer yakni Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara. Penelitian menggunakan bahan hukum :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat positif yang berdasar pada hukum positif yang berlaku. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum yang berkaitan dengan penghapusan tenaga honorer akibat sebuah produk hukum yakni undang-undang, antara lain:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- 3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 jo Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 jo Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

⁴ Mukti Fajar dkk, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, pustaka Belajar, Yogyakarta, 2010,h.34

Serta beberapa peraturan perundang-undangan yang lain yang masih berkaitan dengan penelitian ini seperti aturan tentang pembagian kewenangan pusat dan daerah Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan penjelasan dari bahan hukum primer yang terdiri atas buku atau jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), penjelasan peraturan perundang-undangan yang terkait, kasus-kasus hukum, serta symposium para pakar terkait dengan penjelasan.⁵

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang berupa kamus-kamus yang ada kaitannya dengan penelitian ini yaitu Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran dan melakukan pengelompokkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang terjadi yakni mengenai alasan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁵ Ibid. h. 392

terkait penghapusan tenaga honorer di pemerintah daerah. Bahan hukum yang sudah ada diklasifikasikan dan disusun secara sistematis kedalam penelitian. Bahan hukum tersebut diteliti sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Proses selanjutnya setelah melalui metode penelitian yaitu menjawab rumusan masalah yang terdapat jurnal ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan hukum tenaga honorer setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ?

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok kepegawaian pasal 2 ayat 3 menjelaskan bahwa Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Hal inilah yang menjadi dasar untuk diangkatnya tenaga honorer untuk bekerja di instansi pemerintah.

Namun sejak keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 terdapat penjelasan mengenai tenaga honorer, dan ini pula yang menjadi implikasi banyaknya minat menjadi tenaga honorer⁶. Adapun penjelasan tentang pengertian tenaga honorer terdapat dalam pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yaitu Tenaga honorer adalah 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.

⁶ Diunduh dari <http://www.bimbingan.org/honorer-adalah.htm> pada tanggal 2 Desember 2014 pukul 10.32

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 berisikan perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan kedua dengan keluarnya Peraturan Pemerintah nomor 56 Tahun 2012.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tenaga honorer dibagi menjadi honorer kategori 1, honorer kategori 2 dan jabatan mendesak untuk menjadi CPNS.

Berlakunya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara membuat kedudukan tenaga honorer menjadi hilang. Hal ini terjadi dikarenakan ketentuan dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 mendefinisikan istilah Pegawai Pemerintah Dengan Penggunaan Kerja (PPPK). Sehingga secara otomatis kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan oleh PPPK.

Walaupun PPPK dengan tenaga honorer secara kedudukan hampir sama akan tetapi tidak secara otomatis tenaga honorer dapat langsung menjadi PPPK. Hal dikarenakan PPPK berbeda dengan tenaga honorer sebab PPPK itu sendiri memiliki kontrak perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini membedakan dengan tenaga honorer. Kemudian hal yang paling membedakan adalah PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan tenaga honorer yang dapat diangkat secara otomatis setelah keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 dengan masa kerja minimal satu tahun. Hal ini juga dilakukan pemerintah sebagai upaya untuk menaikkan integritas dan profesionalisme di dalam

tubuh kepegawaian Indonesia. Sehingga tenaga honorer yang ingin menjadi PPPK harus memenuhi syarat administratif dan harus melaksanakan beberapa tes.

Terkait dengan pengertian PPPK itu sendiri seperti tertuang dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 4 yang berbunyi “ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untu jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Terkait dengan Manajemen PPPK itu sendiri tertuang dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 94 yang terdiri atas :

- Penetapan kebutuhan
- Pengadaan
- Penilaian kinerja
- Penggajian dan tunjangan
- Pengembangan kompetensi
- Pemberian penghargaan
- Disiplin
- Pemutusan hubungan kerja
- Perlindungan

Terkait dengan jabatan yang dapat diisi oleh PPPK, hal itu diatur dengan peraturan presiden dan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja seperti tertuang dalam pasal 94 ayat 1 dan 2 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Terkait dengan penggajian dan tunjangan, PPPK berhak menerima gaji dan tunjangan dari pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Untuk beban anggaran gaji PPPK dibebankan pada anggaran APBN/APBD sesuai dengan pasal 101 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014.

2. Bagaimana perlindungan hukum tenaga honorer setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ?

Terkait dengan perlindungan yang diberikan pemerintah kepada tenaga honorer menurut Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian belum menemui sebuah titik terang. Keberadaan honorer masih menimbulkan banyak problem karena pemerintah belum bisa memberikan jaminan kepada tenaga honorer untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil khususnya honorer kategori dua. Hal ini terjadi karena pemerintah khususnya pemerintah daerah masih banyak mengangkat tenaga honorer tanpa memperhitungkan jumlah yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah, padahal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 pemerintah dilarang mengangkat tenaga honorer. Hal ini sebagai dampak dari penyelenggaraan yang dilakukan oleh pemerintah belum maksimal , sehingga masih terlihat banyaknya tenaga honorer yang statusnya tidak jelas.

Memang dalam penyelenggaraan yang dilakukan pemerintah banya ditemukan norma konflik, antara satu peraturan yang lebih rendah dengan peraturan yang lebih, maupun konflik norma secara horizontal antara pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam Undang – Undang atau antara satu Undang – Undang dengan Undang –

Undang yang lain. Untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkanlah suatu teori yang disebut *stufenbau Theorie*.

Ajaran *Stufenbau Theorie* yang dikemukakan Hans Kelsen yang menganggap bahwa proses hukum digambarkan sebagai hierarki norma-norma. Validitas (kesalahan) dari setiap norma (terpisah dari norma dasar) bergantung pada norma yang lebih tinggi. Hans Kelsen mengungkapkan hukum mengatur pembentukannya sendiri karena satu norma hukum menentukan cara untuk membuat norma hukum yang lain. Norma hukum yang satu valid karena dibuat dengan cara ditentukan dengan norma hukum yang lain dan norma hukum yang lain ini menjadi validitas dari norma hukum yang dibuat pertama. Hubungan antara norma yang mengatur pembentukan norma yang lain lagi adalah “superordinasi dan subordinasi. Norma yang menentukan pembentukan norma lain adalah norma yang lebih tinggi sedangkan norma yang dibuat adalah norma yang lebih rendah. Jenjang perundang-undangan adalah urutan-urutan mengenai tingkat dan derajat daripada Undang – Undang yang bersangkutan, dengan mengingat badan yang berwenang yang membuatnya dan masalah-masalah yang diaturnya. Undang – Undang juga dibedakan dalam Undang – Undang tingkat atasan dan tingkat bawahan yang dikenal hirarki. Undang – Undang yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh bertentangan dengan Undang – Undang yang lebih tinggi.

Dalam menghadapi masalah hukum seperti ini maka diperlukan penyelesaian dengan menggunakan asas-asas *preverensi* yang meliputi:

- Lex superior derogate legi inferiori artinya peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya mengenyampingkan berlakunya peraturan yang lebih rendah tingkatannya.
- Lex specialis derogate legi generali artinya peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengenyampingkan berlakunya peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.
- Lex posteriori derogate legi priori artinya peraturan perundang-undangan yang baru mengenyampingkan berlakunya peraturan perundang-undangan yang lama .

Dengan masih banyaknya pemerintah daerah yang mengangkat tenaga honorer padahal dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 pemerintah tidak boleh mengangkat tenaga honorer secara tidak langsung melanggar asas legalitas. Padahal dalam Negara hukum, setiap tindakan pemerintahan harus berdasarkan atas hukum sesuai dengan asas legalitas. Asas ini menentukan bahwa tanpa adanya dasar wewenang yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka segala macam aparat pemerintah tidak akan memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi atau mengubah keadaan atau posisi hukum warga masyarakatnya.

Di dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu sendiri hanya mengatur pembagian Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja(PPPK). Hal ini menjadi polemik tersendiri bagi tenaga honorer yang nasibnya belum diangkat menjadi CPNS. Alih-alih menjadi Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), tenaga honorer ini harus mengikuti seleksi untuk menjadi PPPK. PPPK itu sendiri berbeda dengan tenaga

honorar sebab PPPK hanya sebagai pegawai kontrak dengan minimal kontrak satu tahun dan dapat diperpanjang kontrak kerjanya apabila kinerja dari PPPK itu sendiri baik. Hal ini bertolak belakang dengan undang-undang sebelumnya yang memberikan jalan bagi tenaga honorar untuk otomatis diangkat menjadi CPNS apabila telah cukup lama mengabdikan di sebuah instansi pemerintah.

Terkait untuk pengangkatan menjadi menjadi CPNS di dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu sendiri mengatur bahwa PPPK tidak dapat diangkat menjadi CPNS secara otomatis dan harus mengikuti seleksi seperti para pelamar umum. Hal ini berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang memberikan hak bagi tenaga honorar untuk otomatis diangkat menjadi CPNS dengan minimal masa kerja satu tahun.

Namun tindakan pemerintah untuk menerapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus menunggu adanya sebuah Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden. Sebab pemberian jabatan untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus menunggu sebuah Peraturan Presiden seperti tertian dalam pasal 94 ayat 1 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Akan tetapi Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden belum ada hingga saat ini, sehingga membuat nasib para tenaga honorar menjadi semakin tidak jelas. Sebab di satu sisi pemerintah masih belum bisa menerapkan PPPK tanpa adanya sebuah Peraturan Presiden dan di sisi yang lain pemerintah harus menghapus keberadaan tenaga honorar sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Hal ini semakin mengindikasikan bahwa pemerintah masih tidak serius dalam menangani permasalahan tenaga honorar. Padahal tenaga honorar memiliki peranan yang vital terutama di instansi pemerintah di daerah. Apalagi masih banyak tenaga

honorar yang gajinya dibayar rendah oleh pemerintah padahal mereka sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan tanpa adanya kejelasan untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Keluarnya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan mampu menjadi sebuah perubahan yang signifikan terutama di lingkungan kepegawaian, apalagi terkait pegawai tidak tetap. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 keluar sebagai upaya untuk memberikan jaminan kepada pegawai tidak tetap agar hak-haknya terpenuhi seperti pemberian gaji yang adil dan rata, perlindungan yang layak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Terkait untuk masalah gaji dan tunjangan, pemerintah setidaknya memberikan gaji minimal sesuai dengan UMK dari masing – masing daerah, sebab UMK merupakan nominal gaji yang paling minimum untuk diberikan kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Jika hal ini dilakukan pemerintah maka akan lebih menjamin hak- hak dari pegawai tidak tetap yang ada di instansi pemerintah di daerah dan lebih meningkatkan semangat kerja dari pegawai tidak tetap tersebut.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Adanya peralihan aturan dari Undang - Undang Noomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara membuat kedudukan tenaga honorar menjadi hilang. Jika sebelumnya ada ketentuan peraturan untuk mengangkat tenaga honorar yang dapat dijadikan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, maka dalam ketentuan peraturan yang

baru kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini dilakukan sebagai upaya dari pemerintah untuk lebih membuat profesionalisme di lingkungan kepegawaian terutama terkait pegawai tidak tetap. Sebab manajemen PPPK itu sendiri terkait perjanjian kerja ada sebuah kontrak dengan jangka waktu tertentu yang diberikan kepada PPPK agar terciptanya sebuah profesionalisme dalam bekerja, sehingga apabila PPPK tersebut baik dalam bekerja akan diberi sebuah penghargaan yaitu perpanjangan kontrak kerja.

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 Nomor 5 Tahun 2014, pemerintah masih belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh, apalagi dalam ketentuan ini kedudukan tenaga honorer dihilangkan dan digantikan menjadi PPPK. Untuk pemberlakuan PPPK itu sendiri, pemerintah masih belum bisa melaksanakan sebab harus menunggu sebuah Peraturan Presiden untuk memberikan jabatan kepada PPPK.

2. Saran

Pemerintah diharapkan masih mempekerjakan tenaga honorer terlebih dan memberikan sosialisasi kepada tenaga honorer bahwa sesuai amanat Undang -

Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa kedudukan tenaga honorer dihapuskan dan digantikan oleh PPPK sebagai bentuk dari Asas-Asas Umum Pemerintah yang Baik.

Pemerintah hendaknya memberikan prioritas kepada tenaga honorer khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada tahun ini untuk kemudian dijadikan menjadi PPPK, 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.

E. DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku

Abdul Aziz Hakim, **Negara Hukum Dan Demokrasi Di Indonesia**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Maullang, **Pengantar Filsafat Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.

Arief Mulyaadi, **Landasan dan Prinsip Hukum Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan RI**, Prestasi Pustaka, 2005.

Bachsian Mustaa, **Sistem Hukum Indonesia Terpadu**, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Bagir Manan, **Menyongsong Fajar Otonomi Daerah**, PSH FH-UII, Yogyakarta, 2001.

M.Busrizalti, **Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya**, Yogyakarta: Total Media, 2013

Mukti Fajar dkk, **Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, pustaka Belajar, Yogyakarta, 2010

Sadjijono, **Bab-Bab Hukum Administrasi**, Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2011

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 jo Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 jo Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Literatur Internet

<http://www.anneahira.com/honorer.htm> diakses pada tanggal 4 April 2014 pukul 09.22

Diunduh dari <http://www.bimbingan.org/honorer-adalah.htm> pada tanggal 2 Desember 2014 pukul 10.32