

**POLITIK HUKUM DALAM PENGANGKATAN TENAGA HONORER
MENJADI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA
Oleh : Anggi Jukrianto**

Pembimbing 1 : Dr. Dodi Haryono., S.HI, SH., MH.

Pembimbing 2 : Dr. Dessy Artina., SH., M.H.

Alamat : Jln. Muhajirin, Pekanbaru

Email : anggijukrianto99@gmail.com - Telepon : 082172737752

ABSTRACT

Very high unemployment rates can cause disruption to security stability. One of the government's actions to reduce unemployment is to open job opportunities through the procurement of the state civil apparatus. Another problem that arises in addition to the high unemployment rate is the presence of honorary workers who are mushrooming in various government agencies. The attention of the government is eagerly awaited and is expected to be able to change their status more clearly and definitely, namely being appointed as civil servants. Law No. 5 of 2014 may also be considered a government action aimed at breaking the deadlock on handling unemployment and a way out for the appointment of honorary workers to be part of civil servants. The purpose of writing this thesis, namely; first to find out how legal politics in appointing honorary workers to become government employees with work agreements based on Law Number 5 of 2014 concerning civil servants. Second to find out how the Regulations for the Implementation of the Appointment of Honorary Personnel to PPPK are conformidable based on Legal Politics. This type of research can be classified as normative legal research, because in this study using literature materials as the main data to analyze cases, and the author did not conduct field research. Data sources used, primary data, secondary data, and tertiary data. The collection technique uses a literature study of legal materials.

From the results of the study there are two main things that can be concluded. First, There is legal politics in the appointment of honorary workers to PPPK based on Law No. 5 of 2014 to overcome unemployment problems and provide legal certainty for honorary workers to be appointed as PPPK. The appointment of honorary staff is carried out through the stages of planning, announcement of vacancies, applications, selection, announcement of selection results, and appointment to honorary staff and honorary staff can be appointed as PPPK candidates if they have met the requirements specified in the law. With this mechanism, it is expected that the quality of services provided by employees working in government agencies will be better and more professional. Second, The regulations for the appointment of honorary personnel to PPPK are not fully in accordance with the legal politics above. This can be seen from the determination of PPPK needs that are not in accordance with the number of honorary personnel and various selections made that have not been able to help provide legal certainty for honorary personnel to become part of ASN. Even honorary personnel who do not pass the open selection process, then these honorary personnel will lose their jobs.

Keywords: Legal Politics-Honorary Workers-Government Employees with Work Agreements (PPPK)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam merealisasikan kebijakan pemerintah maka dibentuklah suatu Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memberikan suatu pelayanan kepada masyarakat.¹ Di dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam Pasal 6 dengan jelas disebutkan bahwa Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK². Selanjutnya di dalam Pasal 7 UU Nomor 5 tahun 2014, PNS adalah Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak kerja sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN³.

Permasalahan lain yang muncul disamping angka pengangguran yang tinggi adalah adanya tenaga honorer yang menjamur di berbagai instansi pemerintah yang jumlahnya diperkirakan sekitar 400 ribu orang ternyata kenyataannya sudah mencapai 2,3 juta orang se-indonesia. Keberadaan dari tenaga

honorer tersebut bisa dikatakan dibutuhkan dan tidak dibutuhkan. Sebab dalam kenyataannya, dalam Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 disebutkan bahwa 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 (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)⁴

Salah satu tindakan pemerintah untuk menekan angka pengangguran adalah dengan membuat kebijakan mengeluarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara untuk membuka kesempatan kerja melalui pengadaan aparatur sipil negara. Di dalam Undang-undang tersebut selain Pegawai Negeri Sipil juga diatur dengan adanya Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Pegawai yang dimaksud juga mempunyai hak-hak yang cukup menjanjikan seperti gaji dan tunjangan-tunjangan lain seperti diatur dalam UU ASN tersebut. Hanya sedikit perbedaan bahwa PPPK tidak mempunyai hak tunjangan pensiun. Harapan baru bagi para pencari kerja dengan adanya

¹ Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia, Penerbit Prenamedia Group, Jakarta, 2005, hal. 267

² Pasal 6, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

³ Pasal 7, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

⁴ Sri Hartini, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Ed. 2, Cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hal. 24.

PPPK diharapkan dapat menjadi alternatif pilihan.⁵

Namun didalam prakteknya, pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut ternyata mengalami banyak kendala. Apa yang menjadi harapan dari pemerintah tersebut yaitu adanya penghargaan terhadap tenaga honorer yang telah mengabdikan pada pemerintah melalui perekrutan tenaga honorer menjadi PPPK, pada kenyataannya belum bisa menuntaskan atau mengakomodir semua honorer yang ada. Selain itu, pelaksanaan dari peraturan pemerintah tersebut ternyata juga menjadi beban, hal ini disebabkan karena kondisi tenaga honorer yang ada di daerah sangat berbeda-beda atau bervariasi,

Dengan melihat permasalahan-permasalahan yang sudah penulis sebutkan di atas, maka disini penulis sangat tertarik untuk mengambil judul tersebut , karena Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai produk hukum pemerintah yang diharapkan dapat mengakomodir tuntutan semua tenaga honorer untuk diproses menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Tetapi pada kenyataannya bahwa pelaksanaan dari peraturan pemerintah sebagai salah satu produk hukum tersebut ternyata malah menimbulkan permasalahan-permasalahan dan ketidakpuasan dari para tenaga

honorer yang sampai saat ini belum dapat diangkat menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) .

Berdasarkan latarbelakang yang di kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk dapat membahas lebih lanjut mengenai **“Politik Hukum Dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana politik hukum dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014?
2. Apakah peraturan pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah sesuai dengan politik hukum tersebut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana politik hukum dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil
- b. Untuk mengetahui bagaimana kesesuaian Peraturan Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi

⁵ Taupik Rahman, “Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik”, eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5, Nomor 2, 2017, hal. 62

Pegawai Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Politik Hukum.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan wawasan bagi penulis secara khusus dan pengembangan ilmu hukum secara umum, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu Hukum Tata Negara (HTN) terutama yang berkaitan dengan masalah Politik Hukum dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

D. Kerangka Teori

1. Teori Politik Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo politik hukum adalah aktifitas memilih dan yang cara yang hendak dipakai untuk mencapai suatu tujuan sosial dan hukum tertentu dalam masyarakat. Kemudian ia menambahkan beberapa pertanyaan mendasar yang muncul dari studi politik hukum yaitu. Definisi politik hukum menurut Abdul Hakim Garuda Nusantara, politik hukum merupakan kebijakan hukum (Legal Policy) yang hendak diterapkan atau dilaksanakan secara

nasional oleh suatu pemerintahan negara tertentu.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa politik hukum adalah kebijakan politik yang menentukan aturan hukum apa yang seharusnya berlaku mengatur berbagai hal kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

2. Teori Landasan dan Asas-asas Pembentukan Perundang-Undangan

Pemberlakuan hukum dan aturan tentunya harus mempunyai dasar-dasar atau landasan yang baik. Maka dari itu diperlukan landasan yuridis, landasan filosofis, dan landasan sosiologis. Oleh karena itu, setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi ketiga landasan tersebut.

Sedangkan asas merupakan dasar atau landasan dalam menentukan sikap dan perilaku. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan NKRI adalah dengan berasaskan Pancasila sebagai dasar fundamental. Konsep negara hukum Pancasila merupakan konsep negara hukum asli dari Indonesia menjadi asas yang utama dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan memiliki peran penting dalam mewujudkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.⁶

3. Teori Perlindungan Hukum

Dalam istilah khusus tentang perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan yang mengacu pada adanya hak dan kewajiban..⁷

⁶ *Ibid* , Hal 25

⁷ C.S.T Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta 2002. Hal 40-41

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif
Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban
2. Perlindungan Hukum Represif
Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi suatu pelanggaran.⁸

4. Konsep Rekrutmen

Menurut Veithal Rivai bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.⁹

E. Kerangka Konseptual

⁸ Muchsin. Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Kencana: Jakarta.2013, Hal 14.

⁹ Philipus M. Hadjon. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hal 25.

Adapun kerangka konseptual di dalam penelitian yaitu:

1. Politik Hukum merupakan kebijakan politik yang menentukan aturan hukum yang seharusnya berlaku mengatur berbagai hal kehidupan bermasyarakat dan bernegara dan kebijakan yang dikeluarkannya seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Daerah. Politik hukum tentunya sangat diperlukan untuk bisa mengoreksi apakah kebijakan yang dikeluarkan sudah baik atau kurang ideal.¹⁰
2. 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 APBN/APBD.¹¹
3. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai Pegawai Dengan Perjanjian Kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan Ketentuan Undang-Undang.¹²

¹⁰ M. Solly Lubis, Serba-serbi Politik Hukum, Mandar Maju, Medan,1989, Hal 100

¹¹ Baiq Sriastuti, "Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014", Jurnal IUS. Vol V No 2, Agustus 2017, Hal 284

¹² Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Penerbit Prenamedia Group, Jakarta, 2005, Hal 267

4. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.¹³

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan atau studi dokumen dan penelitian ini disebut sebagai penelitian hukum normatif (*legal research*) dengan menggunakan data sekunder dalam penelitian ini serta data primer sebagai data tambahan.¹⁴

2. Sumber Data

Berdasarkan metode pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, maka data yang digunakan ialah data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, skripsi, tesis, disertasi, hasil penelitian dalam bentuk buku atau laporan, jurnal-jurnal hukum serta peraturan perundang-undangan.¹⁵

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai otoritas (otoritatif). Bahan hukum primer terdiri dari

peraturan perundang-undangan yaitu:¹⁶

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- e. Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 29 tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional
- f. dan lainnya yang berhubungan dengan Politik Hukum dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti berupa pendapat hukum atau doktrin-doktrin ilmu hukum yang sudah diakui secara umum dan diterima secara luas dikalangan

¹³ Rosdakarya Musanef, Manajemen Kepegawaian Di Indonesia, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2007, hal. 5.

¹⁴ Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta: 2010, hlm.105.

¹⁵ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI-Press, Jakarta, 2007, hal 25

¹⁶ Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, Hal 47.

ilmuan hukum yang berkaitan dengan Politik Hukum dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.¹⁷

c. Bahan Hukum Tersier

Selanjutnya bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang. Adapun yang termasuk dalam bahan hukum tersier adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan Ensiklopedia Hukum yang berkenaan dengan pembahasan penelitian.¹⁸

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode kajian kepustakaan yang mana peneliti melakukan kajian serta mempelajari Undang-Undang, buku-buku, literatur, hasil karya ilmiah, hasil penelitian, yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

4. Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deduktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “alat kelengkapan Negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan,

ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian Negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja dipemerintahan yang melaksanakan “Public Civil Service”.¹⁹ Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Jenis Pegawai Aparatur Sipil

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang menjelaskan jenis Pegawai ASN, terdiri dari 2 jenis yaitu:²⁰

- a. PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (a) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional.
- b. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (b) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

3. Fungsi, Tugas, dan Peran Aparatur Sipil

¹⁹ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Aparatur_Sipil_Negara, diakses pada Selasa Maret 2023, Pukul 20.00 Wib

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 7 ayat 1-2

¹⁷ Ibid, Hal 50

¹⁸ Amiruddin zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal 32.

Untuk menjalankan kedudukan Pegawai ASN, maka pegawai ASN berfungsi dan bertugas sebagai:

1. Pelaksana kebijakan Publik

ASN berfungsi serta bertugas dan berperan untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pelayan publik

ASN berfungsi serta bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.

3. perekat dan Pemersatu bangsa

ASN berfungsi serta bertugas dan berperan untuk mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. ASN senantiasa setia dan taat²¹

4. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Adapun hak-hak pegawai ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa PNS dan PPPK berhak atas:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- d. Pengembangan kompetensi

Setiap Aparatur Sipil Negara dibebani atas kewajiban-kewajiban. Adapun kewajiban-kewajiban Aparatur Sipil Negara diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23.²²

5. Kelembagaan Aparatur Sipil Negara

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 10 ayat 1-3

²² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 23

a. KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara), merupakan sebuah lembaga independen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden, dan dibentuk untuk memperkuat sistem manajemen kepegawaian di Indonesia. Khususnya terkait dengan pengawasan dan pengendalian terhadap ASN;

b. LAN (Lembaga Administrasi Negara), lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan serta pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara; dan

c. BKN (Badan Kepegawaian Negara), lembaga pemerintah Indonesia yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan kepegawaian negeri sipil.²³

B. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa:²⁴

“Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat

²³ Sudibyo Triatmodjo, Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003, Hal 6

²⁴ [Http://Id.wikipedia.Org/Wiki/Buruh](http://Id.wikipedia.Org/Wiki/Buruh), Oxford.Dictionaries, Diakses pada 20 Marer 2023, Pukul 20;33 Wib

berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.”

2. Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

PPPK diberikan hak dan kewajiban yang sama seperti Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara²⁵

Hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu PPPK berhak memperoleh:

- a. gaji dan tunjangan;
- b. cuti;
- c. perlindungan; dan
- d. pengembangan kompetensi”

C. Tinjauan Umum Tentang Pengangkatan Tenaga Honor

1. Tenaga Honor

Adapun berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan CPNS dari Tenaga Honor yang dimaksud dengan tenaga honor adalah:²⁶

“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.”

2. Pengangkatan Tenaga Honor

Atas adanya kekosongan jabatan dalam penyelenggaraan pemerintahan, khususnya pemerintahan daerah, maka kemudian dibukalah kesempatan untuk merekrut pegawai untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Untuk dapat diangkat menjadi PPPK, Tenaga Honor tersebut harus memenuhi persyaratan antara lain:²⁷

1. Usia maksimal adalah 1 tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar. Jadi misalnya batas usia maksimal 35 tahun pada jabatan yang diincar, berarti usia maksimal pelamar paling tidak 34 tahun pada saat melamar salah satu formasi PPPK 2023
2. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan, setidaknya 2 tahun penjara atau lebih
3. Tidak pernah diberhentikan secara hormat, baik atas permintaan sendiri atau instansi
4. Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat sebagai ASN, PPPK, dan Anggota TNI atau POLRI
5. Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat sebagai pegawai swasta
6. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai kebutuhan formasi
7. Tidak pernah menjadi anggota atau pengurus partai politik

²⁵ Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

²⁶ Baiq Sriastuti, “Kedudukan Tenaga Honor Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014”, Jurnal IUS, Vol. V No. 2, Agustus, 2017, Hal 288

²⁷ Agustinus Didik, Siswidiyanto, Stefanus Pani Rengu, “Pengangkatan Tenaga Honor Menjadi Pegawai dengan Perjanjian Kerja di Era Otonomi Daerah”, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol I, No. 3, Hal 34-35.

8. Memiliki kompetensi sesuai dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dan dikeluarkan oleh lembaga berwenang untuk jabatan yang membutuhkan persyaratan ini. Misalnya, sertifikasi Apoteker untuk tenaga kesehatan di bidang farmasi yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan
9. Sehat jasmani dan rohani sesuai persyaratan formasi yang akan dilamar.
10. Syarat PPPK lain yang dibutuhkan masing-masing formasi dan ditetapkan oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)

3. Klasifikasi Tenaga Honorer

Berdasarkan Surat Edaran MENPAN No. 5 Tahun 2010 Tentang Pendataan Tenaga Honorer Yang Bekerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah, mengklasifikasikan tenaga honorer kedalam dua kategori yaitu :²⁸

1) Kategori I

Tenaga Honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Dengan Kriteria:

- a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- b. Bekerja di instansi pemerintah
- c. Masa kerja minimal 1(satu) tahun dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus
- d. Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun.

2) Kategori II

Tenaga Honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Dengan Kriteria:

- a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- b. Bekerja di instansi pemerintah
- c. Masa kerja minimal 1(satu) tahun dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus
- d. Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun.

4. Perlindungan Hukum Tenaga Honorer

Perlindungan hukum merupakan suatu pemberian jaminan atau kepastian bahwa seseorang akan mendapatkan apa yang telah menjadi hak dan kewajibannya, sehingga yang bersangkutan merasa aman.

Jika dikaitkan dengan tenaga honorer, maka dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga honorer berarti tempat dimana tenaga honorer sebagai subjek hukum dapat berlandung dan segala perbuatannya dapat dilindungi agar hak dan kewajibannya dapat terpenuhi dengan baik, serta hukum juga berperan sebagai alat yang melindungi tenaga honorer tersebut dari kesewenang-wenangan pihak manapun.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5

²⁸ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti : Bandung, 2014, hlm 102

Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Terbentuknya Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tersebut guna untuk bisa membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, professional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁹

Dengan dibentuknya undang-undang tersebut diharapkan bahwa pemerintah bisa dapat membantu menyelesaikan permasalahan pengangguran yang ada di negara ini. Sebagai tanggung jawab serta solusi dari pemerintah untuk bisa membantu mengurangi angka pengangguran yang ada maka pemerintah mengangkat seseorang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah untuk menjadi tenaga honorer. Tindakan yang dilakukan pemerintah dengan mengangkat pegawai diluar ketentuan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tidak dapat digugat walaupun menimbulkan kerugian bagi pegawai yang diangkat karena disatu sisi tenaga mereka dibutuhkan untuk bekerja di instansi pemerintah tetapi tidak ada jaminan hari tua maupun jaminan kesejahteraan kerja serta menimbulkan permasalahan-permasalahan serta ketidakpuasan

dari para tenaga honorer yang sampai saat ini belum sepenuhnya dapat diangkat menjadi PPPK. Terutama tenaga honorer K-2 yang masih belum bisa dapat diangkat menjadi PPPK dikarenakan beberapa permasalahan seperti usia mereka yang sudah tidak memenuhi persyaratan menjadi PPPK dan kendala lainnya. Padahal banyak tenaga honorer yang dari kalangan K-2 sudah lama bekerja dan berharap bisa diangkat menjadi PPPK namun dikenyataannya masih banyak sekali yang belum bisa diangkat menjadi PPPK terutama guru-guru dari PAUD yang belum sepenuhnya bisa mendapatkan kesempatan untuk menjadi PPPK.³⁰

Namun persyaratan pengangkatan menjadi PPPK tersebut masih banyak yang belum bisa terpenuhi oleh tenaga honorer sehingga masih banyak tenaga honorer yang belum memiliki kejelasan status. Rencana penghapusan tenaga honorer bagi pemerintah yang semakin membuat kedudukan tenaga honorer menjadi tidak jelas. Tidak sesuai dengan harapan yang ada di Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan ASN, apalagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan yang bahkan hanya menerima upah gaji yang minim sekali. Tentunya peraturan perundang-undangan yang dibuat di rasa masih belum mampu untuk mengatasi permasalahan tentang

²⁹ Wijayanto, Birokrasi di Indonesia, RajaGrafindo Persada, Yogyakarta, 2019, Hal 115-119

³⁰ Sastra Djatmika dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, Hal 29

pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK. Dan walaupun pemerintah sudah melarang untuk tidak lagi merekrut tenaga honorer namun nyatanya masih banyak yang tidak mengindahkan larangan tersebut. Sehingga jumlah tenaga honorer terus bertambah sementara kuota yang dikeluarkan untuk tenaga honorer menjadi PPPK terbatas.

B. Kesesuaian Peraturan Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Politik Hukum

Politik hukum pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan dari peraturan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 meskipun memang sudah dilengkapi oleh berbagai peraturan pemerintah dan sudah mengarah untuk bisa menciptakan ASN yang profesional dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Namun didalam kenyataannya walaupun pemerintah sudah membuat Undang-undang ASN untuk membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) seperti yang diharapkan pada tujuan terbentuknya Undang-undang tersebut serta di dukung juga oleh peraturan-peraturan pemerintah lainnya tetapi belum bisa mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang telah lama terjadi khususnya mengatasi masalah pengangguran

serta pengangkatan tenaga honorer untuk bisa menjadi bagian PPPK.³¹

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK sudah mengatur bagaimana proses untuk bisa menjadi bagian dari PPPK. Proses tersebut memang bisa diikuti oleh semua kalangan namun untuk bisa lolos dan menjadi bagian PPPK tidak semuanya mampu apalagi bagi seorang tenaga honorer yang sudah lama sekali mengabdikan kepada negara namun untuk bisa menjadi bagian PPPK harus melalui berbagai proses, salah satunya melalui seleksi. Nah seleksi ini nantinya tentu akan mengikuti perkembangan zaman dan tentunya akan menjadi suatu kendala bagi tenaga honorer yang sudah lama sekali mengabdikan kepada negara atau tenaga honorer yang sudah tua yang tentunya bisa kalah jauh dengan tenaga honorer yang masih muda. Dari peraturan pemerintah yang dibuat bisa dilihat bahwa belum ada kepastian bagi tenaga honorer untuk bisa langsung diangkat menjadi PPPK dan masih harus banyak melewati proses yang ada. Tentunya akan sangat merugikan bagi tenaga honorer yang sudah sangat lama mengabdikan, yang nantinya ia akan mendaftar kembali untuk bisa mengikuti proses yang dibuat dan bisa menjadi bagian PPPK.

Selain permasalahan tentang pengadaan PPPK yang terjadi ternyata terdapat juga permasalahan tentang penetapan kebutuhan yang dibuat oleh menteri. Adapun permasalahannya yaitu penetapan kebutuhan yang tidak sesuai dengan

³¹ <https://www.dpr.go.id/bk/rekap-perlak-uu/id/930>

jumlah tenaga honorer. Dimana penetapan kebutuhan yang ditetapkan lebih sedikit dibanding jumlah dari tenaga honorer yang banyak sekali. Itu diakibatkan oleh pengangkatan tenaga honorer yang terus menerus dilakukan oleh instansi pemerintah tertentu walaupun surat edaran resmi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yaitu Tjajjo Kumolo yang telah resmi mengeluarkan surat edaran untuk menghapus tenaga honorer pada 28 november 2023. Surat edaran bernomor B/185/M.SM.02.03/2022 itu diundangkan pada 31 Mei 2022. Peraturan pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-undang No. 5 tahun 2014 ternyata tidak sesuai dan sejalan dengan politik hukum karena dalam penelitian yang dilakukan masih belum mampu untuk menyelesaikan permasalahan tenaga honorer yang sudah sangat lama terjadi hingga saat ini. Dan juga belum mampu mengatasi masalah pengangguran yang masih banyak terjadi.³²

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Adanya politik hukum dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah untuk mengatasi masalah

pengangguran dan untuk memberikan kepastian hukum bagi tenaga honorer agar diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pengangkatan tenaga honorer merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan para instansi tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi tenaga honor serta tenaga honorer dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja apabila telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam perundang-undangan. Dengan mekanisme tersebut diharapkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja di instansi pemerintah menjadi semakin baik dan professional..

2. Peraturan pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja belum sepenuhnya sesuai dengan politik hukum yang diatas. Peraturan pelaksanaan yang dimaksud belum efektif dalam menyelesaikan permasalahan tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintah. Hal itu dapat diliat dari penetapan kebutuhan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang tidak sesuai dengan jumlah dari tenaga honorer serta berbagai seleksi yang dilakukan yang belum bisa membantu untuk memberikan kepastian hukum bagi tenaga honorer untuk menjadi bagian dari ASN. Bahkan

³² Rosdiani Putri, Managemen Sistem Kepegawaian, Bina Ilmu, Surabaya, 2011, Hal 230

tenaga honorer yang tidak lulus dalam proses seleksi terbuka, maka tenaga honorer tersebut akan kehilangan pekerjaannya. Dengan demikian, peraturan pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer justru dapat meningkatkan pengangguran akibat tidak lulusnya tenaga honorer dalam proses seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dilakukan secara terbuka.

2. Saran

1. Diharapkannya adanya aturan terkait tindak pidana pornografi yang lebih bersifat preventif, tidak multi tafsir dan terpadu.
2. Diharapkan dalam penggunaan aplikasi pesan instan haruslah bijak serta memperhatikan aturan hukum dan norma kesusilaan yang berlaku dimasyarakat.

B. Saran

1. Diharapkan bagi pemerintah untuk mengkaji lebih dalam kembali Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai proses politik hukum dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan diharapkan mampu membuat kebijakan khusus untuk tenaga honorer yang sudah lama mengabdikan untuk bisa lebih di prioritaskan sehingga dapat diangkat menjadi PPPK.
2. Serta tidak melakukan pengangkatan di luar kebutuhan formasi yang telah ditetapkan serta mengangkat pegawai di luar jenis yang ada dalam UU ASN tersebut, agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari demi profesionalitas dan keadilan

3. Juga bisa memberikan seleksi khusus bagi tenaga honorer yang sudah lama mengabdikan dan tidak disamakan dengan seleksi umum sehingga kemungkinan untuk bisa diangkat menjadi PPPK lebih besar luangnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Latif. 2011, Politik Hukum, Jakarta, Sinar Grafika
- Abdul Khakim. 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Amiruddin, Zainal Asikin. 2010, Pengantar Metode Penelitian, Jakarta, Rajawali Pers
- Dodi Haryono. 2009, Ilmu Perundang-undangan, Pekanbaru, Pusat Pengembangan Universitas Riau
- Imam Syaukani dan A. Ahsin Thohari, Dasar-Dasar Politik Hukum (Cet. 11), Depok, Raja Grafindo Persada
- Muchsin. 2013, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, Jakarta, Kencana
- M. Solly Lubis. 1989, Serba-serbi Politik dan Hukum, Medan, Mandar Maju
- Moh. Mahfud MD. 2012, Politik Hukum Indonesia, Jakarta, Rajawali Press
- Miftah Thoha. 2005, Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia, Jakarta,

- Penerbit Prenamedia Group
- Padmo Wahjono, 1991, Menyelisik Proses Terbentuknya Peraturan Perundang-undangan, Bandung, Majalah Forum Keadilan
- Putranto. 2019, Proses Rekrutmen di Indonesia, Bandung, Sinar grafika
- Rosdakarya Musanef. 2007, Manajemen Kepegawaian Di Indonesia, Jakarta, Penerbit Gunung Agung
- Soerjono Soekanto. 2007, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI-Press
- Sudibyo Triatmodjo, 2003, Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Suhendra. 2018, Konsep Rekrutmen, Jakarta, Raja Grafindo
- Sri Hartini. 2017, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Ed. 2, Cet. 1, Jakarta, Sinar Grafika
- Wijayanto. 2019, Birokrasi di Indonesia, Yogyakarta, Raja Grafindo Persada
- Zainuddin Ali. 2014, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Sinar Grafika

B. Karya Ilmiah/Jurnal

- Agustinus Didik, Sisdiwiyanto Stefanus Pani Rengu, "Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi PPPK di Era Otonomi Daerah". Jurnal Administrasi Publik

(JAP), Vol 1, No. 3, Hal 34-35

- Baiq. Sriastuti, "Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014". Jurnal IUS. Vol. V No.2, Agustus, 2017

Nurmalita Ayuningtyas Harahap, Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Jurnal Hukum Justicia Et Pax Vol. 32, no. 2, 2016, hal. 13-31

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pornografi Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

D. Website

<https://www.dpr.go.id/bk/rekap-perlak-uu/id/930>.

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6106412/surat-perintah-keluar-tenaga-honorer-resmi-dihapus-28-november-2023>

<https://id.wikipedia.org/wiki/buruh>. Oxford.Dictionaries, diakses pada 20 Maret 2023, Pukul 20:33 Wib

<https://id.wikipedia.org/wiki/Aparatur-Sipil-Negara> diakses pada Selasa Maret 2023, Pukul 20:00 Wib