

## IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA HONORER DI PEMERINTAHAN KABUPATEN MAYBRAT

WERON MURARY, VECTOR HENDRI SIAHAYA

Fakultas Hukum Universitas Kristen Papua

weronmurray20@gmail.com

**Abstract:** *Protection of honorary workers is very important, and to continue to ensure the quality of human resources of government officials, the appointment of honorary workers to become candidates for Civil Servants will be carried out through administrative completeness checks after verification and validation for honorary workers whose income is financed from the Regional Revenue and Expenditure Budget. (APBD), a research was conducted on the form of legal protection for honorary workers in the Maybrat district government after the enactment of Government Regulation No. 56 of 2012 concerning the appointment of honorary workers as candidates for civil servants and the mechanism for the appointment of honorary staff to become State Civil Apparatus in Maybrat Regency. The type of research used in this research is normative empirical, the research will be conducted in Maybrat Regency. In conducting the research, the data sources are taken from secondary data and primary data. Secondary data obtained from official documents, books related to the object of research, while primary data obtained directly from the source, either through interviews, observations and reports in the form of unofficial documents which were then processed by researchers. Collecting data through literature study and interviews, then qualitative data analysis by assessing the data that has been obtained in the field to be connected with secondary data and primary data and then a conclusion is drawn. From the results of the study, the authors found that related to protection as Non-PNS or non-PPPK employees, while still serving in government agencies, Honorary Workers were given protection in the form of certainty of the employment status of Honorary Workers, social protection for Honorary Workers, technical protection for honorary workers, then based on Government Regulation Number 56 of 2012 concerning the Appointment of Honorary Personnel to Candidates for Civil Servants (PNS), fulfilling the criteria and requirements; (1) honorary workers who are a maximum of 46 years old and have a continuous working period of 20 years or more, (2) honorary workers who are a maximum of 46 years old and have 10-20 continuous years of service, (3) honorary workers who is a maximum of 40 years old and has a continuous service period of 5-10 years, (4) temporary workers who are a maximum of 35 years old and have a continuous working period of 1-5 years. The appointment of honorary staff to become Civil Servant Candidates is carried out objectively, meaning that this appointment is carried out correctly without being influenced by personal opinions or views or by others, must be carried out based on predetermined conditions, and does not differentiate gender, ethnicity, religion, race, class or region so that prospective Civil Servants will be obtained who are professional, honest, responsible, neutral, and have competence in accordance with their duties or positions.*

**Keywords:** *Protection, Honor, Maybrat Kabupaten County.*

**Abstrak:** Perlindungan terhadap tenaga honorer sangat penting, dan terus menjamin kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah maka pengangkatan tenaga honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil akan dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi bagi tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), maka dilakukan penelitian terhadap bentuk perlindungan hukum bagi tenaga honorer di pemerintahan kabupaten maybrat setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil dan mekanisme pengangkatan tenaga Honorer menjadi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Maybrat. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu normatif empiris, penelitian akan dilakukan di Kabupaten Maybrat, Dalam melakukan penelitian, sumber data yang diambil dari data sekunder dan data primer. Data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek

penelitian, sedangkan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Pengumpulan data melalui studi pustaka dan wawancara, kemudian analisis data secara kualitatif dengan menilai data yang telah didapatkan di lapangan untuk dihubungkan dengan data sekunder dan data primer lalu ditarik suatu kesimpulan. Dari hasil penelitian, yang ditemukan penulis terkait perlindungan sebagai pegawai Non-PNS atau non-PPPK, selama masih bertugas pada instansi pemerintah Tenaga Honoror diberikan perlindungan berupa kepastian status kepegawaian Tenaga Honoror, Perlindungan sosial untuk Tenaga Honoror, perlindungan teknis untuk tenaga honoror, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honoror menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS), memenuhi kriteria dan syarat; (1) tenaga honoror yang berusia maksimal 46 tahun dan mempunyai masa kerja 20 tahun atau lebih secara terus-menerus, (2) tenaga honoror yang berusia maksimal 46 tahun dan mempunyai masa kerja 10-20 secara terus-menerus, (3) tenaga honoror yang berusia maksimal 40 tahun dan mempunyai masa kerja 5-10 tahun secara terus-menerus, (4) tenaga honoror yang berusia maksimal 35 tahun dan mempunyai masa kerja 1-5 tahun secara terus-menerus. Pengangkatan tenaga honoror menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara objektif artinya pengangkatan ini dilakukan secara benar tanpa dipengaruhi oleh pendapat atau pandangan secara pribadi atau oleh orang lain, harus dilaksanakan berdasarkan atas syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah sehingga akan diperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas atau jabatan.

**Kata Kunci :** Perlindungan, Honoror, Kabupaten Maybrat

#### **A.Pendahuluan**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah disempurnakan sebanyak dua kali. Penyempurnaan yang pertama dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Adapun perubahan kedua ialah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Serangkaian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 beserta perubahan-perubahannya tersebut menyebutkan adanya perubahan susunan dan kewenangan pemerintahan daerah. Susunan pemerintahan daerah menurut Undang-Undang ini meliputi pemerintahan daerah provinsi, pemerintahan daerah kabupaten, dan DPRD. Pemerintahan daerah terdiri atas kepala daerah dan DPRD dibantu oleh perangkat daerah. Pemerintahan daerah provinsi terdiri atas pemerintah daerah provinsi dan DPRD Provinsi. Adapun pemerintah daerah kabupaten/kota terdiri atas pemerintah daerah kabupaten/kota dan DPRD kabupaten/kota.

Berubahnya susunan pemerintahan daerah, kewenangan pemerintah daerah pun mengalami beberapa perubahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan pemerintahan daerah meliputi hal-hal sebagai berikut: 1) Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia; 2) Pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan; 3) Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati/wali kota, dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Kabupaten Maybrat merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Papua Barat yang melakukan manajemen pegawai negeri sipil melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pemerintah Kabupaten Maybrat melaksanakan pengadaan pegawai negeri sipil jika terdapat formasi yang lowong dalam suatu instansi. Pengadaan pegawai negeri sipil ini bertujuan untuk mengatasi kebutuhan pegawai negeri sipil diberbagai instansi sehingga pelaksanaan pemerintahan dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Maybrat

melakukan uji publik kepada bakal calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pemerintah Kabupaten Maybrat yang lolos kedalam daftar honorer.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas menjalankan salah satu fungsi pemerintah, yaitu pelayanan, seringkali kewalahan untuk menjalankan fungsinya tersebut secara maksimal. Oleh karena itu, di beberapa instansi, tenaga honorer direkrut untuk membantu PNS dalam menjalankan fungsinya tersebut. Tenagahonorer memegang peranan penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat. Pelayan publik, dalam hal ini PNS dan tenaga honorer merupakan garda terdepan bagi pemerintah, karena mereka yang berhubungan langsung dengan Masyarakat (Putra, 2017). Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS memiliki kaitan dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 12 Ayat (1) dan (2) yaitu Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna.

Untuk menghargai masa pengabdian tenaga honorer dengan tetap menjamin kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah maka pengangkatan tenaga honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil akan dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi bagi tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Sedangkan bagi tenaga honorer yang tidak dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Belanja Daerah dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi dan seleksi ujian tertulis sesama tenaga honorer yang dilakukan secara objektif, transparan, akuntabel (Wattimena, 2017).

Tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil 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. Dari hasil pengamatan peneliti sejauh ini, seringkali dijumpai penerimaan tenaga honorer khususnya di daerah Kabupaten Maybrat tidak melalui prosedur yang jelas. Istilah “orang dalam” sangat melekat jika dihubungkan dengan pengangkatan tenaga honorer. Tidak adanya syarat-syarat khusus seperti jenjang pendidikan minimal yang harus dimiliki calon tenaga honorer menyebabkan banyaknya tenaga honorer yang hanya memiliki jenjang pendidikan SMA atau setara.

Padahal jika dihubungkan dengan tugas pokok Aparatur Sipil Negara, tenaga honorer juga harus memiliki jenjang pendidikan yang memadai karena peran tenaga honorer dalam membantu tugas Aparatur Sipil Negara baik di kantor atau di lapangan setidaknya tenaga honorer harus memiliki pemahaman tentang manajemen, IT, sistem pelayanan publik dan sebagainya. Namun perlu ditegaskan disini bahwa tenaga honorer hanya membantu tugas Aparatur Sipil Negara bukan menggantikan peran ataupun tugas pokok Aparatur Sipil Negara (Dora, 2020). 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 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 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan (Utomo, 2016).

Alasan Kebijakan ini adalah untuk pelaksanaan sebagian tugas-tugas Pemerintahan dan pembangunan, terdapat Pejabat Instansi Pemerintah yang mengangkat Tenaga tertentu sebagai Tenaga honorer dimana Tenaga honorer tersebut telah lama bekerja dan atau Tenaganya sangat dibutuhkan. Akan tetapi sebetulnya Kebijakan pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil juga terbatas pada Tenaga Honorer tertentu (Abidin, 2017). Dalam Undang-undang memang tidak kenal istilah Tenaga Honorer yang ada hanya Pegawai Tidak Tetap, akan tetapi pada kenyataannya ditemukan beberapa macam jenis Pegawai Terhadap Kebijakan Pemerintah tentang Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ada yang pro dan ada yang kontra. Pendapat yang setuju terhadap pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah karena terjadi efisiensi. Juga Tenaga yang

bersangkutan telah berpengalaman dan sudah siap pakai sehingga tidak terlalu banyak mengeluarkan biaya dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut, tetapi yang kontrak menganggap pengangkatan Tenaga Honorer (Jati, 2017).

## **B. Metodologi Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu normatif empiris. Peneliti ini akan mengkaji pemasalahan yang menjadi objek penelitian dengan cara melakukan pendekatan untuk menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Yang mana disini peneliti melihat adanya permasalahan bahwa tidak diaturnya tenaga honorer didalam undang-undang aparatur sipil negara dan didalam peraturan pemerintah dinyatakan tidak dibenarkan lagi dilakukan pengangkatan tenaga honorer namun pada praktiknya tetap dilakukan, sehingga peneliti akan mengkaji kedudukan tenaga honorer ini dalam penyelenggaraan pemerintahan, khususnya pemerintahan daerah di Kabupaten Maybrat (Wardiono, 2004). Lokasi Penelitian dilakukan di Kabupaten Maybrat, penulis mencari keterangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja honorer di Kabupaten Maybrat. Dalam melakukan penelitian, sumber data yang diambil terdiri dari, data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Data ini diperoleh langsung melalui penelitian lapangan untuk mendapatkan gambaran data berupa fakta di lapangan yang berkaitan dengan kedudukan hukum tenaga honorer dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Maybrat setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Mahmud, 2008). Analisis data merupakan pekerjaan untuk menemukan tema-tema dan merumuskan hipotesa-hipotesa, meskipun sebenarnya tidak ada formula yang pasti untuk dapat digunakan untuk merumuskan hipotesa. Hanya saja pada analisis data tema dan hipotesa lebih diperkaya dan diperdalam dengan cara menggabungkannya dengan sumber-sumber data yang ada. Data kemudian dianalisis secara kualitatif yaitu dengan menilai data yang telah didapatkan di lapangan untuk dihubungkan dengan data sekunder dan data primer lalu ditarik suatu kesimpulan yang dideskripsikan secara sistematis agar menjawab rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian (Ariawan, 2016).

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Di Pemerintahan Kabupaten Maybrat Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan hasil wawancara penulis, dan didapatkan keterangan dari bapak Regina Sewia, yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer di Pemerintahan Kabupaten Maybrat bahwa bentuk perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Artinya perlindungan hukum yang preventif untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan pada perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya terhadap tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Dengan demikian perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang sifatnya preventif maupun yang bersifat represif, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Landasan konstitusional yang menjadi dasar pijakan setiap warga negara untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak terdapat dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan “setiap orang

berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak terdapat dalam Pasal 28D Ayat (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal tersebut secara jelas dan tegas bahwa semua orang berhak untuk bekerja, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja tersebut. Perlindungan hukum terhadap hak hak dasar tenaga honorer yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang merupakan turunan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur secara khusus tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja antara lain sebagai berikut:

a. Kepastian status Kepegawaian Tenaga Honorer. Kedudukan Tenaga Honorer dalam struktur sumber daya manusia aparatur mendapat penegasan kembali setelah keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja. Undang-Undang ASN sebagaimana diketahui hanya mengatur mengenai jenis sumber daya manusia aparatur yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu PNS dan PPPK. Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah dilarang untuk mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN. Yang dimaksud pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK adalah termasuk tenaga honorer. Apabila Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah masih melakukan pengangkatan, berkenaan dengan ketentuan ini, sejak tanggal 28 November 2018 PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) dan pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah, seluruh pejabat yang selama ini memiliki kewenangan untuk mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK tidak diperbolehkan lagi untuk mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK (honorer) untuk mengisi jabatan Aparatur Sipil Negara.

Hal tersebut termasuk juga larangan untuk mengganti pegawai non-PNS dan/atau Non-PPPK (honorer yang berhenti atau diberhentikan), dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 96). Pada saat Peraturan Pemerintah ini berlaku, pegawai non-PNS/Tenaga honorer yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk; 1) Pegawai non-PNS/Tenaga honorer yang bertugas pada Lembaga non structural; 2) pegawai non-PNS/Tenaga honorer yang bertugas pada instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah; 3) lembaga penyiaran publik dan 4) pegawai non-PNS/Tenaga honorer yang bertugas Perguruan Tinggi Negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun.

Peraturan Pemerintah ini memberikan penegasan kepastian hukum mengenai status kepegawaian tenaga honorer yang sudah tidak ada lagi dalam Undang-Undang ASN. Namun untuk menghindari kekosongan hukum, menjamin kepastian hukum dan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga honorer yang terkena dampak perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan dari Tindakan hukum atau hubungan hukum yang sudah ada berdasarkan peraturan perundang-undangan yang lama, masih diberikan kesempatan masa transisi selama 5 (lima) tahun penghapusan status tenaga honorer di instansi pemerintah, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2019 ini berlangsung hingga tahun 2023. Satu bentuk perlindungan hukum itu adalah dalam perlindungan hukum harus diwujudkan dalam bentuk kepastian hukum. Kepastian hukum itu sendiri salah satunya diwujudkan dengan adanya peraturan yang berfungsi memberikan kepastian akan kedudukan, hak dan kewajiban. Selain itu salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat.

b. Perlindungan Sosial untuk Tenaga Honorer. Tenaga Honorer yang masih bertugas menurut ketentuan Pasal 99 Ayat (3) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan

kesehatan sebagaimana berlaku pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

- c. Perlindungan Teknis untuk Tenaga Honorer. Tenaga Honorer yang masih bertugas menurut ketentuan Pasal 99 Ayat (3) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana berlaku bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jaminan perlindungan yang berupa jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional diberikan sebagai bentuk tanggungjawab negara yang menganut paham negara kesejahteraan dalam mensejahterakan rakyatnya. Ketentuan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang diberikan kepada tenaga honorer mengenai pemberiannya akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang keuangan. Realisasi tentang perlindungan hukum berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sampai dengan saat ini belum terwujud karena belum keluarnya regulasi peraturan yang mengatur mengenai pemberiannya yakni Peraturan Menteri sebagaimana yang diperintahkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasal 99 Ayat (4). Untuk itu sebagai wujud dari pemerintahan yang baik, hendaknya pemerintah memegang teguh asas akuntabel terhadap perlindungan hukum yang sudah diundangkan.

Kepastian hukum mengamanatkan bahwa pelaksanaan hukum harus sesuai dengan bunyi pasal-pasal dan dilaksanakan secara konsisten dan profesional. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia tidak terlepas dari landasan ideologi dan falsafah negara Indonesia yaitu Pancasila. Prinsip perlindungan Hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Demikian halnya dengan perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia (Miftah, 2008).

## **2. Mekanisme Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Maybrat**

Bentuknya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga Honorer maka istilah Tenaga Honorer semarak berkembang jadi satu paradigma baru di lingkungan instansi pemerintah dan merupakan salah satu pegawai yang cukup diistimewakan keberadaannya disamping tenaga honorer lain setelah Pegawai Negeri Sipil walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan Pegawai Negeri Sipil pada umumnya, hanya yang membedakan Tenaga Honorer tidak ada yang menempati jabatan struktural dalam instansi pemerintah karena sifatnya hanya membantu tugas-tugas yang sifatnya teknis dan atau tugas-tugas yang tidak dapat dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil di instansi yang bersangkutan.

Mekanisme pengangkatan tenaga honorer di Pemerintahan Kabupaten Maybrat menurut bapak Abner Bleskadit, S.IP (2022), bahwa pengangkatan honorer harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi tenaga honor. Kemudian tenaga honorer ini untuk dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS), mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Membahas lebih lanjut tentang mekanisme pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, terlebih dahulu dapat diketahui bahwa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri

Sipil, harus memenuhi kriteria dan syarat bagi honorer yang akan diangkat sebagai berikut: 1) Tenaga honorer yang berusia maksimal 46 tahun dan mempunyai masa kerja 20 tahun atau lebih secara terus-menerus; 2) Tenaga honorer yang berusia maksimal 46 tahun dan mempunyai masa kerja 10-20 secara terus-menerus; 3) Tenaga honorer yang berusia maksimal 40 tahun dan mempunyai masa kerja 5-10 tahun secara terus-menerus; 4) Tenaga honorer yang berusia maksimal 35 tahun dan mempunyai masa kerja 1-5 tahun secara terus-menerus.

Mekanisme pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara objektif artinya pengangkatan ini dilakukan secara benar tanpa dipengaruhi oleh pendapat atau pandangan secara pribadi atau oleh orang lain, harus dilaksanakan berdasarkan atas syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah sehingga akan diperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas/jabatan yang akan diduduki. Tenaga honorer dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil apabila telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tenaga Honorer harus melewati beberapa tahapan administrasi sebelum dapat dinyatakan memenuhi syarat atau tidak untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan pendataan tenaga honorer dan pengolahannya dilakukan di daerah dengan dikoordinasikan oleh Kepala Daerah dan data yang sudah diolah kemudian disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara (yang selanjutnya disebut BKN).

Setelah memenuhi syarat administrasi sebagaimana disebutkan pada halaman di atas maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Batching yaitu kegiatan mengelompokkan formulir pendataan tenaga honorer yang telah diisi dengan jumlah tertentu dalam satu bundle; 2) Editing yaitu kegiatan memeriksa isian formulir pendataan tenaga honorer dan memberikan tanda edit pada isian yang akan di rekam; 3) Coding yaitu kegiatan memberi kode untuk isian uraian formulir pendataan tenaga honorer; 4) Setelah itu maka tenaga honorer akan masuk nama-namanya ke dalam data base. Data base adalah kumpulan data tenaga honorer dari berbagai instansi pemerintah yang telah tercatat di BKN dan mendapatkan nomor induk tenaga honorer (NITH); 5) Dilakukan verifikasi yaitu kegiatan memeriksa kembali kesesuaian daftar tenaga honorer yang dicetak dari data base dengan daftar tenaga honorer yang diusulkan; dan 6) Validasi yaitu kegiatan membandingkan antara isian dalam formulir pendataan tenaga honorer dengan data yang ada dalam database file apakah sama atau tidak dengan program atau secara manual.

Tujuan verifikasi dan validasi adalah untuk mendapatkan kebenaran formal dan material atas kedudukan dan keberadaan tenaga honorer, mendapatkan data riil yang dibayarkan dari APBN/APBD dan mencegah terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme. Kegiatan pengecekan ini dibentuk anggota tim verifikasi dan validasi yang terdiri dari: BKN, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (yang selanjutnya disebut BPKP), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang didampingi oleh pejabat inspektorat, Biro Kepegawaian/Badan Kepegawaian Daerah serta tim pendataan tenaga honorer dari masing-masing instansi. Audit adalah kegiatan mengumpulkan informasi factual dan signifikan melalui proses interaksi secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi yang berorientasi pada asas nilai manfaat.

Menurut Peraturan Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Audit Tenaga Honorer, dalam hal ini tim pemeriksa akan mengecek: 1) Surat Keputusan pertama tenaga honorer, memeriksa apakah pengangkatan tenaga honorer dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah dan melaksanakan tugas di lingkungan instansi pemerintah; 2) Bukti aktif bekerja secara terus-menerus; 3) Pengecekan pada dokumen berupa: a) Daftar Anggaran Satuan Kerja (DASK): dokumen anggaran yang berisi pendapatan dan belanja setiap perangkat daerah yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan oleh pengguna anggaran; b) Surat Perintah Membayar (SPM): dokumen yang digunakan oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk mencairkan dana yang bersumber dan DASK; c) Surat Pertanggungjawaban (SP): dokumen yang dibuat oleh pengguna anggaran untuk mempertanggungjawabkan uang yang digunakan yang bersumber

dari APBN/ APBD; e) Cek fisik keberadaan tenaga honorer; f) Daftar absensi; dan g) Dokumen-dokumen lain yang dibutuhkan.

Berdasarkan langkah-langkah sebagaimana diuraikan, maka dilakukan pengecekan oleh tim audit untuk melakukan wawancara langsung terhadap tenaga honorer dan Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang menandatangani Surat Keputusan Pengangkatan Tenaga Honorer, kemudian laporan hasil audit akan ditandatangani oleh seluruh anggota Tim diketahui oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang saat ini telah berubah nomenklaturnya menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Inpektur Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota. Hasil verifikasi dan validasi tenaga honorer dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, jika tidak memenuhi maka dinyatakan tidak dapat dipertimbangkan. Tenaga honorer yang terbukti secara sah dan meyakinkan telah memalsukan atau memberikan data dan keterangan yang tidak benar dalam proses pendataan dan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dikenakan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil.

Mekanisme pengangkatan tenaga honorer dapat diketahui bahwa perekrutannya dilihat dari mulai pengangkatan pertama sampai dengan batas umur yang telah ditentukan bagi tenaga honorer bersangkutan sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pemberdaya Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer mekanisme pengangkatannya adalah Dinyatakan lulus seleksi Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB); Syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Setelah mereka dinyatakan lulus dan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk dapat menjadi Pegawai Negeri Sipil dibutuhkan waktu maksimal 2 tahun masa percobaan sesuai dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dijabarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 14 yaitu Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memiliki prestasi kerja yang bernilai baik, sehat jasmani dan rohani, serta telah lulus pada diklat prajabatan.

#### **D. Penutup**

Perlindungannya sebagai pegawai Non-PNS dan/atau non-PPPK, selama masih bertugas pada instansi pemerintah Tenaga Honorer diberikan perlindungan berupa kepastian status kepegawaian Tenaga Honorer, Perlindungan sosial untuk Tenaga Honorer, perlindungan Teknis untuk Tenaga Honorer, dan manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana yang berlaku bagi PPPK. Ketentuan tentang pemberian ini menunggu keluarnya Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan. Pengangkatan honorer berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS), memenuhi kriteria dan syarat; (1) tenaga honorer yang berusia maksimal 46 tahun dan mempunyai masa kerja 20 tahun atau lebih secara terus-menerus, (2) tenaga honorer yang berusia maksimal 46 tahun dan mempunyai masa kerja 10-20 secara terus-menerus, (3) tenaga honorer yang berusia maksimal 40 tahun dan mempunyai masa kerja 5-10 tahun secara terus-menerus, (4) tenaga honorer yang berusia maksimal 35 tahun dan mempunyai masa kerja 1-5 tahun secara terus-menerus. Setelah memenuhi syarat administrasi, maka akan dilakukan, *batching* yaitu kegiatan mengelompokkan formulir pendataan tenaga honorer yang telah diisi dengan jumlah tertentu dalam satu *bundle*, *editing* yaitu kegiatan memeriksa isian formulir pendataan tenaga honorer dan memberikan tanda edit pada isian yang akan di rekam, *coding* yaitu kegiatan memberi kode untuk isian uraian formulir pendataan tenaga honorer. Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara objektif artinya pengangkatan ini dilakukan secara benar tanpa dipengaruhi oleh pendapat atau pandangan secara pribadi atau oleh orang lain, harus dilaksanakan berdasarkan atas syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah sehingga akan



diperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang professional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas atau jabatan.

#### **Daftar Pustaka**

- Made Aditya Pramana Putra, Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 5, No. 3, 2017.
- Meggi. C.F.Wattimena, Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bkd Provinsi Maluku Utara. Jurnal Administrasi Publik, 2017
- Rezki Reisa Dora, Analisa Peran Tenaga Honorer Terhadap Efektivitas Tugas Aparatur Sipil Negara. Jurnal JAPS, Volume 1, Nomor 1, April 2020.
- Priyono Utomo dkk, Perencanaan Rekrutmen SDM dari Tenaga Honorer Kategori II Menjadi CPNS, Jurnal Unitri, Vol. 5, No.1, 2016
- Nurul Fajri dan Zainal Abidin, Kebijakan Pemerintah Aceh Singkil Terhadap Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol. 2, No. 2, 2017.
- Wasisto Raharjo Jati, Analisa, Kedudukan dan Pekerjaan PTT Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Jurnal Borneo, Vol. 11, No. 1, 2017.
- Dimiyati, Khudzaifah dan Kelik Wardiono, Metode Penelitian Hukum, (Surakarta: Fakultas Hukum UMS, 2004)
- Peter Mahmud, Penelitian Hukum, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008)
- I Gusti Ketut Ariawan, Metode Penelitian Hukum Normatif. Jurnal Hukum, Vol. 1 No. 1 Desember 2016
- Thoha Miftah, Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia, (Jakarta: Kencana, 2008)
- Wawancara bapak Abner Bleskadit, S.IP sebagai Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Maybrat, Selasa 21 Juni 2022.
- Penjelasan Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 24 tahun 2013 tentang Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2013