



Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Etwar Hukunala¹, Julista Mustamu², Revency Vania Rugebregt³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

@ : hukunalaetwar@gmail.com

doi : xxxxxxxxxxxxxxxxx



Info Artikel

Keywords:

Legal Protection; Position; Honorary Employee

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum; Kedudukan; Pegawai Honorer

Abstract

Introduction: this study discusses and analyzes the position and legal protection of temporary employees after the enactment of Law no. 5 Year 2014

Purposes of the Research: To analyze and discuss legal arrangements regarding the position of honorary employees. And to analyze and discuss forms of legal protection for temporary employees.

Methods of the Research: This research is a normative legal research. In this study, two approaches to the problem are used, namely the statutory approach and the conceptual approach. Sources of data obtained are primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The technique of collecting legal materials is by collecting and grouping them according to their respective sections, both primary, secondary and tertiary laws. All data in this study were analyzed qualitatively.

Results of the Research: The results of this study indicate that honorary employees are not included in the type of State Civil Apparatus (ASN). This is based on the provisions of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus. What is only mentioned in the ASN Law regarding types of employees are Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). With the enactment of Law Number 5 of 2014 greatly affects the position and legal protection of temporary employees. According to the Government Regulation, the term of service for honorary employees is up to 5 (five) years (from 2018 – 2023) and is given protection as applicable to PPPK in the form of health insurance, work accident insurance, and death insurance. Provisions regarding the provision of protection in the form of such guarantees for temporary employees still have to issue a Ministerial Regulation after receiving technical considerations from the minister who carries out government affairs in the financial sector.

Abstrak

Latar Belakang: penelitian ini membahas serta menganalisis tentang kedudukan dan perlindungan hukum pegawai honorer setelah berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014

Tujuan Penulisan/ Penelitian: Untuk menganalisis serta membahas pengaturan hukum tentang kedudukan pegawai honorer. Dan untuk menganalisis serta membahas bentuk perlindungan hukum terhadap pegawai honorer.

Metode Penulisan/ Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan masalah yakni pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data yang didapat adalah bahan hukum primer,

bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara dikumpulkan dan dikelompokkan menurut bagiannya masing-masing baik hukum primer, sekunder maupun hukum tersier. Keseluruhan data dalam penelitian ini dianalisa secara kualitatif.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai honorer tidak termasuk dalam jenis Aparatur Sipil Negara (ASN) hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Yang hanya disebutkan dalam Undang-Undang ASN terkait jenis pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sangat mempengaruhi kedudukan dan perlindungan hukum pegawai honorer. Menurut Peraturan Pemerintah tersebut, jangka waktu bertugas pegawai honorer adalah hingga 5 (lima) tahun (dari tahun 2018 - tahun 2023) dan diberikan perlindungan sebagaimana berlaku bagi PPPK berupa jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Ketentuan tentang pemberian perlindungan berupa jaminan tersebut bagi pegawai honorer, masih harus menggu keluarnya Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang keuangan.

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara hukum hal ini didasarkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 bahwasannya Negara Indonesia adalah Negara Hukum, yang bertujuan untuk mewujudkan adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus bersendikan pada keadilan. Pada dasarnya setiap masyarakat sangat menginginkan keadilan dan kepastian hukum terhadap apa yang dimilikinya. Sebagai negara hukum, Indonesia wajib melaksanakan proses perlindungan dan penegakan hukum. Negara wajib melindungi warga negaranya dari berbagai macam ketidakadilan, ketidaknyamanan, ketidakpastian, dan penyimpangan lainnya,¹ yang dimaksudkan dengan negara hukum ialah negara yang menegakan supermasi hukum untuk menegakan kebenaran serta keadilan, dan tidak ada kekuasaan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan (akuntabel).

Salah satu fungsi dari pada hukum itu sendiri adalah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul yang tidak lain salah satunya adalah dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Subekti, keadilan berasal dari Tuhan Yang Maha Esa dan setiap orang diberi kemampuan dan kecakapan untuk meraba dan merasakan keadaan adil itu, dan segala apa yang ada di dunia ini sudah semestinya menimbulkan dasar-dasar keadilan pada manusia.² Sehingga negara lewat pemerintah sebagai pemberi keadilan yang konkrit yang diamanatkan hukum diharapkan tidak memandang status dalam memberikan keadilan dan kepastian terhadap masyarakat baik dari segi satatus dan sebagainya. Hak atas pekerjaan dan hak untuk bekerja merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak

¹ Farid Firdaus, "Pentingnya Perlindungan Dan Penegakan Hukum," Academia.edu, n.d., https://www.academia.edu/16183551/Pentingnya_Perlindungan_dan_Penegakan_Hukum.

² R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), h. 57.

tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak.³ Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya.⁴

Proses pengembangan otonomi daerah, pemerintah daerah semakin giat berusaha meningkatkan kinerjanya sendiri. Ini tak lain adalah upaya demokratisasi, di mana aspirasi rakyat dan kepentingan yang terkandung di setiap daerah dapat terurus dengan baik,⁵ dan salah satu kepentingan rakyat yang harus diperhatikan yakni dalam dunia kerja sehingga perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini ada untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja.⁶

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah mempunyai wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan dalam 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 wewenang.⁷ Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan disegala aspek termasuk didalamnya adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan pengangkatan tenaga honorer di daerah.

Sebelum lahir dan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pengaturan tentang status pegawai honorer mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara status pegawai honorer ini kemudian dihapuskan dan yang hanya diakui dalam Undang-Undang ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Diberlakukannya status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga menjadi suatu acuan terhadap pemerintah daerah untuk harus menghapus keberadaan tenaga honorer yang dimana sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Akan tetapi hal ini justru menciptakan sebuah ketidakadilan serta ketidakpastian terhadap pegawai honorer apalagi pegawai honorer yang telah bekerja selama belasan tahun bahkan puluhan tahun dengan harapan suatu saat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil (PNS) tiba tiba dengan berlakunya aturan baru maka status honorer mereka dihapuskan. Kemudian belum cukup maksimal implementasi daripada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS dari pemerintah terhadap pegawai honorer itu sendiri. Alasan diberlakukannya pegawai honorer itu sendiri karena

³ Jeef King, "An Activist's Manual On The Internasional Convenant On Economic Social and Cultural Rights," 2003. h. 56.

⁴ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi Sosial Budaya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 182.

⁵ H M Busrizalti, *Hukum Pemda: Otonomi Daerah Dan Implikasinya* (Yogyakarta: Total Media, 2013), h. 71.

⁶ Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, and Merlien Irene Matitaputty, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19," *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021): 265-75.

⁷ Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi* (Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2011), h. 59-60.

pengangkatannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Perkembangannya, masa transisi tenaga honorer adalah hingga tahun 2023 mulai dari tahun 2018. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Dibeberapa daerah kabupaten, kedapatan pemerintah masih mengangkat pegawai honorer untuk menduduki beberapa instansi ditahun 2019-2021, secara nasional tercatat sebanyak 438.590 yang masih menyandang status honorer. Kemudian gaji yang mereka peroleh sebesar Rp 600.000 per 2 bulan sekali bahkan 3 bulan sekali. Didalam penegakan hukum setiap negara yang menganut paham negara hukum, terdapat tiga prinsip dasar, yaitu supermasi hukum (*supermacy of law*), kesetaraan dihadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).⁸ Harus diakui, bahwa pegawai honorer di Indonesia masih memiliki status yang tidak jelas. Mulai dari penghasilan yang diterima setiap bulan, hingga statusnya yang bukan pegawai negeri sipil (PNS) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan masalah yakni pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data yang didapat adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara dikumpulkan dan dikelompokkan menurut bagiannya masing-masing baik hukum primer, sekunder maupun hukum tersier. Keseluruhan data dalam penelitian ini dianalisa secara kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kedudukan Pegawai Honorer dalam Peraturan Perundang Undangan

Kedudukan diartikan sebagai tempat atau posisi dan merupakan status seseorang dalam kelompok sosial. Sedangkan Status hukum (kedudukan hukum) atau *Locus Standi* adalah keadaan dimana suatu pihak dianggap memenuhi syarat untuk menyelesaikan suatu sengketa di lapangan. Biasanya kedudukan hukum dapat ditunjukkan dengan keadaan berikut:⁹

- 1) Suatu pihak secara langsung dirugikan oleh Undang-Undang atau suatu tindakan yang menjadi permasalahan, dan kerugian ini akan terus berlanjut kecuali jika pengadilan yang turun tangan untuk memerintahkan pemberian kompensasi, menetapkan bahwa hukum yang dipermasalahkan tidak berlaku untuk pihak tersebut, atau juga menyatakan bahwa undang-undang tersebut batal demi hukum.

⁸ Sekretariat Jenderal MPR RI, *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dan Ketetapan MPR RI* (Jakarta: Sekretariat Jenderal MPR RI, 2014), h. 68.

⁹ *Ibid.* h. 106

- 2) Pihak penuntut tidak dirugikan secara langsung, akan tetapi mereka memiliki hubungan yang masuk akal dengan situasi yang telah menyebabkan kerugian dapat menimpah orang lain yang tidak dapat meminta bantuan dari pengadilan.
- 3) Suatu pihak diberikan kedudukan oleh undang-undang.

Dengan memiliki kedudukan, subjek hukum maupun objek hukum dapat menjalankan atau melakukan tindakan dan wewenang sebagaimana pada statusnya. Subjek hukum yang dimaksud adalah yang telah memenuhi kualifikasi sebagai subjek hukum dan kemudian diberikan kedudukan hukum.

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan mengenai subjek hukum yang dapat mengajukan permohonan karena telah memiliki dasar kedudukan hukum yaitu:

- a) Perorangan Warga Indonesia;
- b) Kesatuan Masyarakat Hukum Adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c) Badan hukum publik atau privat; dan
- d) Lembaga Negara.

Pengaturan hukum terhadap suatu kedudukan sangatlah penting mengingat Indonesia merupakan negara hukum yang berlandaskan pada hukum itu sendiri. Kemudian dengan tujuan agar subjek hukum dapat memiliki status atau kedudukan yang jelas secara hukum, dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tidak mengakui adanya status pegawai honorer. Hal inilah yang sangat mempengaruhi kedudukan serta perlindungan pegawai honorer. Namun ada beberapa pengaturan hukum yang menyebutkan pegawai honorer dalam bermacam macam sebutan misalnya pegawai non-PNS dan atau non-PPPK, Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan Tenaga Honorer. Bahkan ada pengaturan hukum yang masi memperbolehkan pegawai honorer menduduki instansi pemerintah atau bekerja pada instansi pemerintah dalam kurung waktu tertentu pada ketentuan yang berlaku.

Ada beberapa pengaturan hukum tentang kedudukan pegawai honorer atau kedudukan pegawai honorer dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian.

Pasal 2 ayat (3) menyebutkan bahwa: disamping Pegawai Negeri, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Artinya dalam menjalankan roda pemerintahan pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap yang dalam hal ini dikategorikan sebagai pegawai honorer. Pasal 2 ayat (3) ini mengakui tentang peran pegawai honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang memiliki fungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan peleyanan terhadap masyarakat khususnya didaerah.

- 2) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Menejemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah ini Pegawai Honorer disebutkan sebagai pegawai non-PNS dan atau non-PPPK sebagaimana dimaksud dalam pasal 99. Pada ayat (1) disebutkan bahwa : Pada saat Peraturan Pemerintah ini berlaku, pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri. Kemudian dilanjutkan dengan ayat (2) bahwa: pegawai non-PNS dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah ini. Kedudukan pegawai honorer dalam struktur sumber daya manusia aparatur mendapat penegasan kembali setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dalam ketentuan ini, pegawai honorer yang disebutkan disini sebagai pegawai non-PNS, masih diberikan kesempatan bekerja pada instansi pemerintah hingga 5 (lima) tahun. Artinya dari peraturan pemerintah ini mulai berlaku atau dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023.

- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS.

Peraturan pemerintah ini, memberikan pengertian terhadap pegawai honorer sebagaimana terdapat dalam pasal 1 ayat (1) bahwa pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Bahwa pegawai honorer dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil hal ini dijelaskan dalam pasal 4 ayat (1) yang menyatakan bahwa Pengangkatan tenaga honorer yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi.

Kemudian dipertegas dengan surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja pada Instansi Pemerintah yang penghasilannya dibiayai bukan dari APBN atau bukan dari APBD yaitu dengan kriteria:

- 1) Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- 2) Bekerja di Instansi Pemerintah
- 3) Masa bekerja minimal 1 (satu) Tahun pada 31 desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus
- 4) Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 januari 2006
- 5) Dinyatakan lulus seleksi Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB); serta syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

3.2 Gaji/Upah Pegawai Honorer

Gaji adalah suatu bentuk kompensasi atau penghargaan yang diberikan secara berkala atas jasa dan pekerjaan seorang karyawan. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang menjelaskan bahwa sumber penghasilan pegawai honorer menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan atau Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Ini berarti pegawai honorer merupakan orang atau pegawai yang bekerja di instansi pemerintah yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD.

Sebelum lahir dan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pengaturan tentang gaji pegawai honorer berpacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana hal tersebut sesuai dengan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:¹⁰

- 1) Setiap pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/Buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a) upah minimum;
 - b) upah kerja lembur;
 - c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g) denda dan potongan upah;
 - h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Kemudian secara khusus diatur tentang upah, yakni dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dalam melakukan pekerjaan pegawai honorer harus memiliki perjanjian kerja dan ada juga yang bekerja berdasarkan surat keputusan pejabat tata usaha negara dan upayahnya adalah harus sesuai dengan upah minimum dimana hal tersebut sesuai dengan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian

¹⁰ Zulhesni, "Status Dan Gaji Pegawai Honorer," hukumonline.com, 2016, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-dan-gaji-pegawai-honorer-lt56d59d47d249a>.

secara khusus diatur tentang upah, yakni dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Penguphaan.

Lantaran Pegawai Honorer tidak tergolong/termasuk sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), maka gaji pegawai honorer disamakan dengan pekerja swasta yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang saat ini sudah direvisi di Undang-Undang Cipta Kerja). Walaupun demikian, masih ada pegawai honorer yang digaji antara 500 (lima ratus) – 700 (tujuh ratus) ribu per bulan. Belum lagi di beberapa daerah yang kekurangan dana, gaji pegawai honorer khususnya guru hanya sebesar 300 (tiga ratus) ribu perbulan. Yang berwenang menentukan gaji pegawai honorer adalah instansi atau pejabat pembina yang telah mengangkat karyawan ini berdasarkan alokasi anggaran di Satuan Kerja. Jadi dapat dikatakan tidak ada aturan yang secara khusus mengatur besaran gaji pegawai honorer yang bekerja pada instansi pemerintah.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN), memang tidak secara eksplisit/jelas menyebutkan bahwa gaji pegawai honorer harus sesuai dengan upah minimum. Akan tetapi, upah minimum ini merupakan kebijakan pemerintah untuk memberikan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemausiaan oleh karenanya gaji pegawai honorer harus tidak lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota, dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Upah minimum sebagaimana diaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf (a) dapat terdiri atas :

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Kemudian pada ayat (2) bahwa: upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan pada pencapaian kebutuhan yang layak. Sehingga atas kebijakan pemerintah terhadap upah minimum tersebut, gaji pegawai honorer tidak boleh harus rendah dari upah minimum. Gaji/Upah pegawai honorer yang harus tidak boleh rendah dari pada Upah Minimum, maka masing-masing daerah diberikan kesempatan untuk mengatur pegawainya terkhususnya pegawai honorer dalam hal Gaji/Upah secara khusus dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang berlaku agar tidak bertentangan dengan Undang-Undang di atasnya. Pemerintah daerah yang diberikan kesempatan mengatur atau menetapkan kebijakan daerahnya sendiri dalam hal ini misalnya urusan pegawai terlebih khusus pegawai honorer diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

3.3 Perlindungan Hukum Pegawai Honorer berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Menejemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Soepomo membagi perlindungan terhadap pekerja dalam tiga macam yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan yang diberikan dalam bentuk penghasilan atau gaji yang cukup termasuk ketika pekerja tidak mampu lagi bekerja diluar kehendaknya. Untuk perlindungan sosial, merupakan perlindungan yang diberikan berupa jaminan kerja,

kebebasan berserikat, dan perlindungan hak berorganisasi, dan untuk perlindungan teknis diberikan dalam bentuk keamnan dan keselamatan kerja.¹¹

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Menejemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini, merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan salah satu tujuan memberikan kesempatan terhadap pegawai Non-PNS/Pegawai Honorer untuk tetap mengabdikan selama masa transisi yang telah diatur yaitu hingga 5 tahun mulai dari tahun 2018 sampai tahun 2023 Perlindungan terhadap hak dasar pegawai honorer yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Menejemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang merupakan turunan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur secara khusus tentang menejemen PPPK antara lain sebagai berikut:

1) Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan untuk memungkinkan pekerja baik dalam lingkup pemerintahan maupun swasta mengenyam serta mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.¹²

Pegawai honorer yang masih bertugas menurut ketentuan pasal 99 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 Tentang Menejemen PPPK yang berbunyi: "Pegawai Non-PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana berlaku bagi PPPK. Pasal ini secara jelas memberikan jaminan perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan.

2) Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis adalah jenis keselamatan kerja yang berkaitan dengan upaya perusahaan atau instansi untuk melindungi pekerja dari kecelakaan yang disebabkan oleh peralatan atau bahan kerja yang sedang dikerjakan.¹³ Pegawai honorer yang masih bertugas, menurut ketentuan pasal 99 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kecelakaan kerja, serta jaminan kematian sebagaimana berlaku pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dalam hal perlindungan terhadap pegawai honorer, akan diatur lebih lanjut hal ini sesuai dengan Pasal 99 ayat (4) yang menyatakan bahwa Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan

¹¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 61.

¹² SPNNews, "Jenis Perlindungan Tenaga Kerja," spn.or.id, 2019, <https://snp.or.id/jenis-perlindungan-tenaga-kerja/>.

¹³ <https://repository.Albert.Oenthera.UNIKA-Perlindungan-Hukum-Bagi-Tenaga-Kesehatan-Ditinjau-dari-Undang-Undang-No.13-Tahun-2003>

Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang keuangan.

3.4 Perlindungan Hak Konstitusional

Konstitusi negara Indonesia adalah UUD 1945 yang pada hakekatnya merupakan hukum dasar tertinggi yang memuat segala hal mengenai penyelenggaraan negara. UUD 1945 pada pasal 1 ayat (3) menjelaskan soal negara Indonesia sebagai negara hukum yang mengandung arti bahwa segala tatanan dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara didasarkan atas aturan atau hukum yang berlaku, yang menjadi landasan konstitusional yang merupakan dasar setiap warga negara untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak terdapat pada pasal 28D ayat (2) bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal ini menjelaskan serta mengemantakan secara jelas hak bekerja seseorang serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sehingga atas hak asasi dalam hubungan kerja tersebut, wajib dilindungi oleh hukum, negara dan pemerintah. Perlindungan atas hak asasi masyarakat dalam hal ini hak bekerja seseorang, baik dalam lingkup pemerintah maupun swasta, oleh hukum, negara dan pemerintah, dijelaskan dalam Pasal 28 I ayat (4) bahwasanya: “perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”, dalam konteks hak atas bekerja, negara dibebani kewajiban untuk memenuhinya. Sesungguhnya makna Pasal 28 UUD 1945 secara keseluruhan merupakan suatu wujud implementasi hak asasi manusia di dalam Undang-Undang. Hal ini mengacu pada kesetaraan manusia tanpa mendiskriminasi atau membedakan berdasarkan ras, suku agama dan bangsa.

Selain itu dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Bahwa : “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”, dalam pasal tersebut menuntut negara, hukum dan pemerintah dalam pemenuhan hak asasi yang tidak lain salah satunya adalah hak bekerja seseorang baik dalam instansi pemerintah maupun swasta.

Prinsip perlindungan hukum diindonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber dari Pancasila. Demikian halnya dengan perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia (HAM).

Konsep HAM dikalangan Sejarawan Eropa tumbuh dari konsep hak (*right*) pada Yurispuridensi Romawai, kemudian meluas pada etika teori hukum alam. Sehingga tentang hal ini, Robert Audi membagikan hak dalam dua bagian¹⁴ yakni:

- 1) Hak Hukum (*legal right*), dimana merukakan hak seseorang dalam kepastiannya sebagai subjek hukum yang secara legal tercantum dalam hukum yang berlaku.

¹⁴ *Ibid.* h. 32

- 2) Hak Alami (*natural right*), merupakan hak manusia yang sepenuhnya/secara keseluruhan.

Walaupun keduanya terlihat ada perbedaan, namun tidak berarti keduanya terpisah. Hak alami sangat membutuhkan legalitas formal untuk dapat berlaku dan diberlakukan secara konkrit didalam kehidupan. Begitu juga sebaliknya bahwa hak hukum harus memiliki kerangka fundamental berupa nilai-nilai filosofi dalam bingkai alamiah manusia yang terangkai dalam hak alami.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja sebagaimana telah dijelaskan dalam konsitusi Negara Republik Indonesia (UUD 1945), merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Sehingga pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Jaminan perlindungan dalam dunia kerja sangat penting. Maka segala bentuk diskriminasi untuk memperoleh upah secara tegas dinyatakan sebagai bertentangan dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM).

3. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap pegawai honorer sebagai pegawai non-PNS atau non-PPPK, bahwa selama masih bertugas pada instansi pemerintah pegawai honorer diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK. Ketentuan lebih lanjut tentang pemberian jaminan tersebut, setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang keuangan.

Daftar Referensi

- Busrizalti, H M. *Hukum Pemda: Otonomi Daerah Dan Implikasinya*. Yogyakarta: Total Media, 2013.
- Firdaus, Farid. "Pentingnya Perlindungan Dan Penegakan Hukum." Academia.edu, n.d. https://www.academia.edu/16183551/Pentingnya_Perlindungan_dan_Penegakan_Hukum.
- Hatane, Karina, Saartje Sarah Alfons, and Merlien Irene Matitaputty. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19." *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021): 265-75.
- <https://repository.Albert.Oenthera.UNIKA-Perlindungan-Hukum-Bagi-Tenaga-Kesehatan-Ditinjau-dari-Undang-Undang-No.13-Tahun-2003>
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- King, Jeef. "An Activist's Manual On The Internasional Convenant On Economic Social and Cultural Rights," 2003.
- Muhtaj, Majda El. *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi Sosial Budaya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

- Sadjijono. *Bab-Bab Hukum Administrasi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2011.
- Sekretariat Jenderal MPR RI. *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dan Ketetapan MPR RI*. Jakarta: Sekretariat Jenderal MPR RI, 2014.
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- SPNNews. "Jenis Perlindungan Tenaga Kerja." spn.or.id, 2019. <https://spn.or.id/jenis-perlindungan-tenaga-kerja/>.
- Zulhesni. "Status Dan Gaji Pegawai Honorer." hukumonline.com, 2016. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-dan-gaji-pegawai-honorer-1t56d59d47d249a>.