

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP GURU HONORER SETELAH PEMBERLAKUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018¹

Oleh :

Naftali Yesaya Gabriel Sumanti²

Donna Okthalia Setiabudhi³

Marthin Luther Lambonan⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk dapat mendeskripsikan dan menganalisis mengenai kedudukan maupun perlindungan hukum terhadap Guru Honorer setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dan untuk dapat mengidentifikasi permasalahan yang akan timbul setelah penghapusan Tenaga Honorer serta penanggulangannya. Dengan metode penelitian sosiologi hukum, kesimpulan yang didapat: 1. Dalam kedudukannya, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, Guru Honorer tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Guru Honorer masih diperbolehkan bertugas dengan masa tugas paling lama 5 tahun (masa transisi), yang kemudian oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diperpanjang hingga bulan Desember 2024. Guru Honorer juga memiliki hak diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja apabila memenuhi persyaratan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. 2. Dalam perlindungannya, Guru Honorer yang mana diketahui tidak berstatus pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK selama masih bertugas dalam instansi pemerintahan diberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana yang berlaku bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Kata Kunci : *perlindungan hukum, guru honorer*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dibentuk karena pemerintah memandang perlunya ditetapkan peraturan terkait dengan manajemen PPPK (Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 ini berisi mengenai jabatan ASN (Aparatur Sipil Negara) yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dimana jabatan tersebut antara lain JF (Jabatan Fungsional) dan JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi). Menurut Peraturan Pemerintah ini pemerintah diwajibkan untuk menyusun kebutuhan dari jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.⁵

Guru merupakan tenaga pengajar yang pada dasarnya memiliki kompetensi dalam mendidik, mengarahkan, serta membina murid-murid yang belajar dibawah naungannya. Pasal 1 (ayat) 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan pengertian terkait dari guru itu sendiri, dalam Pasal tersebut berbunyi :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”⁶

Guru juga dituntut untuk dapat memberikan pengajaran secara profesional, adil, dan memiliki dampak positif terhadap siswa-siswa bimbingannya. Hal tersebut tidak lain karena peran guru terbilang sangat penting demi tumbuhnya bibit-bibit penerus bangsa yang berkompeten.

Guru sebagai tenaga pengajar profesional diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga lebih menekankan kedudukan dari guru ini sendiri, Pasal tersebut berbunyi : “Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud Pasal 2 (ayat) 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”⁷

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101496

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. “PP No.49/2018 Buka Peluang Tenaga Profesional Jadi ASN”. Diakses dari <https://tanjabarkab.go.id/site/pp-no-49-2018-buka-peluang-tenaga-profesional-jadi-asn/#:~:text=Dengan%20pertimbangan%20tersebut%2C%20pada%2022,PP%20Nomor%2049%20Tahun%202018.>

⁶ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diakses dari <https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf>.

⁷ *Ibid.*

Pemerintah sebagai pihak eksekutif berperan penting dalam berjalannya roda pemerintahan suatu negara. Dengan berlakunya otonomi daerah, mengartikan bahwa pemerintah daerah secara langsung sudah mengambil peran signifikan dalam menjalankan roda pemerintahan negara tersebut. Pemerintah Daerah dalam perkembangannya harus berusaha untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang lebih profesional di daerah yang dipimpinnya. Hal ini dilaksanakan dengan maksud agar dapat tercapainya demokratisasi, dimana pendapat dan harapan dari tiap-tiap masyarakat di daerah masing-masing dapat terakomodir secara menyeluruh⁸. Otonomi daerah sendiri mempunyai peran besar agar kiranya pemerintah daerah dapat secara mandiri mengatur sistem pemerintahannya, sehingga pemikiran atau apa yang diharapkan dapat langsung dilaksanakan dan langsung diterima oleh masyarakat daerah itu sendiri.

Pemerintah Daerah dalam hal ini diberikan kekuasaan secara terikat maupun tidak terikat (bebas) dalam hal penyelenggaraan pelayanan publik. Yang dimaksudkan dengan kekuasaan yang terikat adalah segala tindakan yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah tidak boleh diluar atau harus sesuai dengan aturan-aturan dasar yang mengatur, sedangkan untuk kekuasaan bebas mengartikan bahwa segala keputusan yang akan dikeluarkan diserahkan secara bebas kepada Pemerintah Daerah oleh Pemerintah Pusat yang mana dalam hal ini sebagai penerima wewenang⁹. Wewenang dari Pemerintah Daerah ini yaitu untuk menyelenggarakan pembangunan dalam setiap aspek, termasuk dalam hal pengangkatan Aparatur Sipil Negara maupun Tenaga Honorer dimana Guru Honorer juga termasuk didalamnya.

Pengangkatan Tenaga Honorer kedalam instansi pemerintahan pernah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dimana dalam Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang tersebut berbunyi : “Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”¹⁰. Pegawai tidak tetap yang dimaksud tidak lain adalah Tenaga Honorer, namun dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara istilah Tenaga Honorer dihapuskan dan diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Tenaga Honorer sendiri dalam perannya di instansi pemerintahan baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah terbilang cukup penting, hal ini dikarenakan kontribusi dari Tenaga Honorer merupakan salah satu elemen pendukung yang penting dalam berjalannya sistem pemerintahan tersebut. Peran dari Tenaga Honorer masih sangat dibutuhkan dalam hal penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak luput dari fakta bahwa Tenaga Honorer dapat membantu Aparatur Sipil Negara untuk memberikan pelayanan yang profesional, jujur, adil dan merata terhadap masyarakat.

Tenaga Honorer berarti individu yang telah diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau bisa juga pejabat lain dalam pemerintahan yang memiliki wewenang agar kiranya dapat membantu tugas tertentu dalam instansi pemerintahan yang dimana penghasilan dari Tenaga Honorer tersebut dibebankan terhadap APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) atau APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara). Tenaga Honorer ini kemudian dibagi menjadi 2 kategori, Tenaga Honorer K1 dan Tenaga Honorer K2.

Tenaga Honorer dapat direkrut dengan skala kecil maupun besar, ini yang menjadi alasan diberlakukannya Tenaga Honorer. Hal ini dikarenakan banyaknya instansi pemerintahan yang sangat membutuhkan tenaga lebih untuk dapat memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang meningkat, apalagi di daerah-daerah yang terdapat banyak masyarakat didalamnya, sehingga dibutuhkan tenaga tambahan untuk setidaknya dapat memberikan kemudahan dalam hal pelayanan publik agar dapat diberikan secara merata dan memuaskan.

Perbedaan yang dapat dilihat antara Tenaga Honorer dan Aparatur Sipil Negara dapat dilihat status mereka, dimana Aparatur Sipil Negara memiliki status kepegawaian tetap sementara Tenaga Honorer bekerja hanya berdasarkan kesepakatan mereka dengan Pemerintah Daerah atau pejabat lain yang memiliki kewenangan untuk merekrut. Perbedaan berikutnya adalah dibalik peran yang terbilang penting dalam sistem pemerintahan, hak-hak dari Tenaga Honorer sudah tidak diatur dalam peraturan manapun. Berbeda dengan Pegawai ASN yang hak serta kewajibannya jelas diatur dalam Undang-Undang

⁸ Dr.H.M.Busrizalti, *Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Impilkasinya*, Total Media, Yogyakarta, 2013, hlm. 71

⁹ Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi*, Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2011, h. 59-60

¹⁰ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, diakses dari <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/pns/UU43-1999.pdf>.

Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Tenaga Honorer pernah mendapatkan kesempatan untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dimana hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dimana dalam Pasal 6 ayat 3 Undang-Undang tersebut berbunyi :

“Tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah dan penghasilannya tidak dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan negara berdasarkan formasi sampai dengan tahun anggaran 2014”¹¹

Instansi pemerintahan yang masih banyak terdapat Tenaga Honorer didalamnya yaitu dalam instansi pendidikan, baik di Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), maupun Sekolah Menengah Akhir (SMA). Menurut data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terdapat sekitar 2,36 juta Tenaga Honorer yang tercatat hingga akhir tahun 2022. Dan dari jumlah tersebut, sekitar 1,4 juta diantaranya merupakan Guru Honorer yang bekerja di sekolah-sekolah negeri maupun swasta.¹² Masih banyak Guru Honorer yang belum juga diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, dimana beberapa diantaranya sudah memenuhi syarat untuk dapat diangkat dan sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Terdapat contoh kasus mengenai ratusan Tenaga Honorer K2 di Klaten, Jawa Tengah yang melakukan unjuk rasa di depan gedung DPR RI pada 9 Maret 2023 lalu. Aksi unjuk rasa tersebut tidak lain untuk menagih SK (Surat Keterangan) Pegawai Negeri Sipil yang seharusnya sudah diterima mengingat Guru-Guru Honorer tersebut sudah dinyatakan lolos seleksi sebagai Pegawai Negeri Sipil pada 2013 lalu. Salah satu Guru Honorer yang bertugas sebagai tenaga pengajar di Sekolah Dasar Negeri

Kabupaten Klaten yang sudah seharusnya menerima Surat Keterangan Pegawai Negeri Sipil pada 2014 silam, namun kenyataannya hingga tanggal 10 Maret 2023 belum juga diserahkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Kepala Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta justru mengeluarkan Surat Keterangan pengembalian nota usul Tenaga Honorer K2 dengan dalih Guru-Guru Honorer tersebut terlambat melengkapi berkas usul penetapan NIP Calon Pegawai Negeri Sipil.¹³ Setelah bertahun-tahun mengabdikan diri menjadi Guru Honorer dan sudah seharusnya menjadi pegawai tetap, Guru Honorer malah dipersulit dengan berbagai permasalahan yang seharusnya tidak terjadi.

Berdasarkan surat edaran dengan nomor B/185M.SM.02.03/2023 mengenai Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang diundangkan pada 31 Mei 2022, penghapusan Tenaga Honorer akan dihapuskan pada 28 November 2023 yang kemudian sesuai dengan mandat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara penyelesaian terkait penataan Tenaga Honorer diperpanjang hingga Desember 2024. Dalam poin ke enam dalam surat edaran tersebut berbunyi :

“6. Berkenaan dengan hal-hal tersebut di atas dan dalam rangka penataan ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar para Pejabat Pembina Kepegawaian :

- a. Melakukan pemetaan pegawai non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan/diberikan kesempatan mengikuti seleksi Calon PNS maupun PPPK.
- b. Menghapuskan jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN.”¹⁴

Dalam surat edaran tersebut memang menyebutkan bahwa pegawai non-ASN dapat mengikuti seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, akan tetapi tidak ada jaminan Tenaga Honorer yang mengikuti seleksi Calon

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, diakses dari <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/PP56-2012PengangkatanCPNS.pdf>.

¹² Tim Humas Universitas Islam An Nur Lampung, *Bagaimana Nasib Tenaga Honorer di Tahun 2023?*, 21 Juni 2023. Diakses dari <https://an-nur.ac.id/bagaimana-nasib-tenaga-honorer-di-tahun-2023/#:~:text=PP%20ini%20mengatur%20bahwa%20tenaga,bertahun%20tahun%20mengabdikan%20di%20pemerintah an.>

¹³ Mutiul Alim, *Ratusan Guru Honorer Klaten Demo Tagih SK PNS*, 10 Maret 2023. Diakses dari <https://www.jurnas.com/artikel/133287/Ratusan-Guru-Honorer-Klaten-Demo-Tagih-SK-PNS/>.

¹⁴ Surat Menteri PANRB Perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, diakses dari <https://www.menpan.go.id/site/download/file/6615-surat-menteri-panrb-perihal-status-kepegawaian-di-lingkungan-instansi-pemerintah-pusat-dan-pemerintah-daerah-jakarta-31-mei-2022>.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk lolos, mengingat tidak semua Tenaga Honorer berada dalam usia yang mampu memenuhi tuntutan tes berbasis komputer dan lulus dari berbagai tes dan kriteria yang ditentukan. Hal ini tentunya membuat Tenaga Honorer yang sudah bertahun-tahun mengabdikan dalam pemerintahan menjadi tidak percaya diri untuk melakukan tes/seleksi tersebut, sementara penyelesaian penataan Tenaga Honorer sudah harus selesai pada Desember 2024. Masalah tersebut diperparah dengan Tenaga Honorer tidak diberikan tunjangan ataupun kompensasi apapun setelah penghapusannya.

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, harus diimbangi dengan perlindungan hukum yang sepadan terhadap Tenaga Honorer khususnya Guru Honorer yang statusnya nanti menjadi tidak pasti setelah penghapusan pegawai non-ASN. Hal ini tidak lain untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan bagi setiap individu yang terkait.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan hukum Guru Honorer menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi Guru Honorer setelah diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif yang pendekatannya ke undang-undang.

PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Guru Honorer Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang saat ini sudah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebelumnya sudah berkali-kali dilakukan permohonan untuk uji materi terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ke Mahkamah Konstitusi. Yang melakukan permohonan tidak lain adalah perseorangan tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintahan, termasuk guru honorer yang bekerja di sektor pendidikan. Mahkamah

Konstitusi sendiri mengakui kedudukan hukum dari tenaga honorer, akan tetapi Mahkamah Konstitusi telah terlebih dahulu mengeluarkan putusan diantaranya Putusan Nomor. 9/PUU-XIII/2015 pada tanggal 15 Juni 2016, Putusan Nomor. 6/PUU-XVIII/2019 pada tanggal 26 Maret 2019, dan Putusan Nomor. 9 /PUU-XVIII/2020 pada tanggal 19 Mei 2020, dimana semua putusan tersebut menyatakan penolakan untuk keseluruhannya.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang sudah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara ini mengamatkan adanya peraturan terkait pelaksanaannya, dimana ada 19 (sembilan belas) Rancangan Peraturan Pemerintah, 4 (empat) Peraturan Presiden, serta 1 (satu) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah salah satu peraturan pelaksanaan yang ada dan telah berlaku saat ini, dimana Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal 28 November 2018 yang didalamnya sudah tidak lagi menyebutkan istilah tenaga honorer. Selanjutnya Peraturan ini menyebut tenaga honorer dengan istilah pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK.

Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) serta pejabat lain yang berwenang untuk mengangkat pegawai non-PNS atau non-PPPK selanjutnya dilarang untuk melakukan pengangkatan pegawai non-PNS atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, lebih khususnya dalam Bab XIII tentang Larangan. Pasal 96 Peraturan Pemerintah tersebut berbunyi :

- (1) PPK dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.
- (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK.¹⁵

Selanjutnya dalam Pasal 96 ayat (3) Peraturan Pemerintah ini lebih menekankan terkait larangan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang tetap

¹⁵ Pasal 96 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, diakses dari <https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/175692/PP%20Nomor%2049%20Tahun%202018.pdf>.

melakukan pengangkatan pegawai non-PNS atau non-PPPK, yang berbunyi :

(3) PPK dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.”¹⁶

Akan tetapi tidak dijelaskan lebih lanjut terkait sanksi atau pinalti seperti apa yang akan diberikan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain.

Pejabat lain di instansi pemerintahan adalah pejabat lain selain Pejabat Pembina Kepegawaian yang berwenang untuk melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan non-PPPK, hal tersebut termuat dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pasal 99 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berbunyi :

“Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai 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 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 tugas paling lama 5 (lima) tahun.”¹⁷

Kemudian dalam Pasal 99 ayat (2) Peraturan Pemerintah ini menyebutkan bahwa :

“Pegawai non-PNS dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.”¹⁸

Kedua pasal tersebut terdapat dalam Bab XIV tentang Ketentuan Peralihan. Menurut Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, lebih khususnya dalam butir 127 mendeskripsikan bahwa ketentuan peralihan sendiri memuat penyesuaian pengaturan tindakan hukum yang sudah ada didasari dari peraturan perundang-undangan yang lama terhadap peraturan perundang-undangan yang baru. Hal tersebut tidak lain bertujuan untuk 1) menghindari

kekosongan hukum, 2) menjamin kepastian hukum, 3) memberi perlindungan hukum bagi pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan, dan yang ke 4) mengatur hal-hal yang bersifat tradisional atau bersifat sementara.

B. Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018

Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah terhadap guru honorer dapat dilihat dari 2 (dua) bentuk, perlindungan hukum tersebut yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif berarti rakyat diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat atau mengajukan keberatan (*inspraak*) sebelum keputusan yang dibuat pemerintah menjadi bentuk yang definitif, hal ini mengartikan perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah adanya sengketa. Sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang sebelumnya sudah terjadi.¹⁹ Perlindungan hukum represif pada umumnya berupa sanksi yang jelas dan mengikat, contohnya aparat penegak hukum yang mengawasi ketaatan hukum warga negara.

Perlindungan hukum preventif dilakukan dengan maksud agar ketentuan serta keputusan yang dikeluarkan pemerintah tidak berbenturan dengan peraturan di atasnya, agar ketentuan serta pelaksanaannya tidak melanggar hak-hak dasar rakyat. Dalam pembahasan perlindungan hukum preventif guru honorer terbagi menjadi dua bahasan, yang pertama atas perlindungan hukum yang terdapat pada peraturan-peraturan yang ada, dan yang kedua adalah menganalisa perlindungan hukum dalam pelaksanaannya.

Landasan konstitusional yang menjadi dasar untuk setiap warga negara dalam mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaannya dapat dilihat dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”²⁰ Sangat jelas dan tegas pasal ini mengamanatkan bahwa setiap

¹⁶ *Ibid.* Pasal 96 ayat (3).

¹⁷ *Ibid.* Pasal 99 ayat (1).

¹⁸ *Ibid.* Pasal 99 ayat (2).

¹⁹ Philipus M.Hadjon, dkk.2008. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administrative Law) Yogyakarta: Gajah mada University Press. 2

²⁰ Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diakses dari https://jdih.komisijudisial.go.id/upload/produk_hukum/UD1945PerubahanKedua.pdf

orang berhak untuk dapat bekerja, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam suatu hubungan kerja. Dengan demikian Pasal ini menjadi dasar hak konstitusional seorang pekerja untuk mendapatkan hak-haknya secara adil dalam pekerjaannya.

Menurut Soepomo (Abdul Khakim. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, serta perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis sendiri berarti perlindungan yang diberikan terhadap pekerja dalam bentuk penghasilan/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan primer termasuk ketika pekerja tidak lagi sanggup bekerja diluar kehendaknya, selanjutnya yaitu perlindungan sosial yang berarti perlindungan berupa jaminan kesehatan dalam bekerja, kebebasan untuk berserikat, perlindungan untuk hak dalam berorganisasi, dan untuk perlindungan teknis diberikan kepada pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatannya dalam bekerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa ASN terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Hal tersebut mengartikan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 ini sudah menyetarakan PNS dan PPPK. Selanjutnya dalam Pasal 21 Undang-Undang tersebut mengatur tentang hak yang langsung menyebut ASN yang sebelumnya diketahui diisi oleh PNS dan PPPK.

Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara berbunyi :

- (1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materil dan nonmateril.
- (2) Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penghasilan;
 - b. penghargaan yang bersifat motivasi;
 - c. tunjangan dan fasilitas;
 - d. jaminan sosial;
 - e. lingkungan kerja;
 - f. pengembangan diri; dan
 - g. bantuan hukum.”²¹

Pengaturan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, lebih khususnya dalam Pasal 38

mengatur perihal gaji dan tunjangan PPPK. Pasal tersebut berbunyi :

- (1) PPPK diberikan gaji dan tunjangan.
- (2) Gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil”²²

Selanjutnya dalam Pasal 75 dalam Peraturan yang sama, berisi tentang jaminan yang wajib diberikan terhadap PPPK, Pasal 75 Peraturan tersebut berbunyi:

- (1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
 - a. jaminan hari tua;
 - b. jaminan kesehatan;
 - c. jaminan kecelakaan kerja;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. bantuan hukum.”²³

Sebagaimana PNS untuk jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai sistem jaminan sosial nasional, sedangkan untuk bantuan hukum dapat berupa pemberian bantuan hukum dalam penyelesaian perkara dalam pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Perlindungan untuk hak-hak dasar dari tenaga honorer yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang adalah turunan dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, mengatur secara khusus terkait manajemen PPPK yaitu:

1. Kepastian status kepegawaian Tenaga Honorer
Kedudukan dari Guru Honorer yang merupakan Tenaga Honorer dalam struktur sumber daya manusia aparatur kembali ditegaskan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sebagaimana diketahui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara hanya mengatur sumber daya manusia yang bekerja didalam instansi pemerintahan, yaitu PNS dan PPPK. Pejabat Pembina Kepegawaian serta pejabat lain yang berwenang sendiri sudah dilarang untuk mengangkat pegawai non-PNS atupun non-PPPK untuk mengisi jabatan dalam ASN, dimana yang dimaksud pegawai

²¹ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, diakses dari <https://peraturan.go.id/files/uu-no-20-tahun-2023.pdf>.

²² *Op.cit.* Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Hlm. 44.

²³ *Ibid.* Pasal 75 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

non-PNS dan non-PPPK adalah tenaga honorer dimana guru honorer juga termasuk didalamnya. Hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 96 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berbunyi :

- (1) PPK dilarang untuk mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.
- (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan non-PPPK.²⁴

Pada saat Peraturan Pemerintah ini berlaku, Tenaga Honorer/Pegawai non-PNS yang sementara bertugas dalam instansi pemerintah termasuk Tenaga Honorer/Pegawai non-PNS yang bertugas dalam lembaga non struktural, Tenaga Honorer/Pegawai non-PNS yang bertugas dalam instansi pemerintahan yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan Tenaga Honorer/Pegawai non-PNS yang bertugas dalam 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 Nomor 49 Tahun 2018 ini, masih diberikan kesempatan untuk melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sendiri menekankan terkait penyelesaian penataan dari Pegawai non-ASN yang merupakan istilah lain untuk Tenaga Honorer untuk selambat-lambatnya diselesaikan sebelum bulan Desember tahun 2024 mendatang. Pasal 66 Undang-Undang tersebut berbunyi: “ Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Istansi Pemerintahan dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.”²⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 memberikan penegasan kepastian hukum tentang status kepegawaian dari tenaga honorer termasuk guru honorer didalamnya

yang sudah tidak ada lagi dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi dalam rangka menghindari kekosongan hukum terkait status kepegawaian tenaga honorer, jaminan kepastian hukum dan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer yang terkena dampak perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan dari hubungan hukum atau tindakan hukum yang sudah ada berdasarkan peraturan perundang-undangan yang lama, diberikan kesempatan 5 (lima) tahun untuk masa transisi berhubungan dengan tenaga honorer yang akan dihapus dari instansi pemerintahan, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 hal tersebut berlangsung hingga 2023, yang kemudian dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diperpanjang hingga bulan Desember 2024. Satu bentuk perlindungan hukum itu adalah dalam perlindungan hukum harus diwujudkan dengan bentuk kepastian hukum. Kepastian hukum tersebut salah satunya diwujudkan dengan adanya peraturan yang memiliki fungsi untuk memberikan kepastian akan kedudukan, hak serta kewajiban. Selain itu salah satu sifat dan juga tujuan dari hukum sendiri tidak lain adalah untuk memberikan perlindungan dan pengayoman terhadap setiap individu yang membutuhkannya.

2. Perlindungan Sosial untuk Guru Honorer.

Tenaga Honorer atau Guru Honorer yang masih menjalankan tugasnya dalam instansi pemerintah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja lebih tepatnya dalam Pasal 99 Peraturan tersebut masih diberikan beberapa perlindungan. Selanjutnya Pasal 99 Peraturan tersebut berbunyi :

- (3) Pegawai non-PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana berlaku bagi PPPK.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.²⁶

²⁴ *Ibid.* Pasal 96 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

²⁵ *Op. cit.* Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Hlm. 49.

²⁶ *Op. cit.* Pasal 99 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Hlm. 51.

3. Perlindungan Teknis untuk Guru Honorer.
- Guru Honorer yang masih bertugas sesuai dengan isi Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diberikan perlindungan sebagaimana berlaku terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, perlindungan tersebut berupa manfaat jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.
- Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ini mencakup jaminan sosial yang diberikan terhadap guru honorer dalam program jaminan sosial nasional sebagai salah satu bentuk tanggung jawab negara yang pada dasarnya menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*) yang tidak lain bertujuan untuk mensejahterakan rakyat. Ketentuan terkait kedua jaminan tersebut dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pegawai ASN dalam menyelenggarakan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan umum dan pelayanan publik.
- Penyelenggara negara adalah pemberi pekerjaan terhadap pegawai ASN, dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, lebih tepatnya dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang tersebut berbunyi: "Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya."²⁷
- Pasal 99 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyebutkan bahwa:
- "Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan."²⁸

Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang ditujukan terhadap Guru Honorer akan diatur lebih lanjut oleh Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri penyelenggara urusan pemerintahan di bidang keuangan.

Terkait pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian untuk Guru Honorer yang bukan pegawai ASN sendiri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan aturan terbaru yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pemberian Perlindungan Berupa Manfaat Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil Yang Bertugas Pada Instansi Pemerintahan. Dimana dalam Pasal 2 Peraturan tersebut berbunyi:

- (1) Program perlindungan yang diberikan kepada Pegawai Non-PNS terdiri atas :
 - a. Jaminan Kesehatan;
 - b. JKK; dan
 - c. JKM.
 - (2) Penyelenggaraan program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Kepesertaan;
 - b. manfaat; dan
 - c. iuran.²⁹
4. Tidak Ada Perlindungan atas Kesejahteraan (Ekonomis) Guru Honorer.
- Dalam sistem kepegawaian negara sendiri hak dan kewajiban yang dilaksanakan oleh aparatur negara didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara dan dituangkan dalam peraturan-peraturan tertulis seperti undang-undang dan peraturan yang berlaku bagi aparatur negara tersebut. Aparatur negara yang melaksanakan hak serta kewajibannya merupakan subjek hukum kepegawaian. Sedangkan yang menjadi subjek hukum dalam undang-undang ASN adalah negara yang dalam hal ini diwakilkan oleh pemerintah atau

²⁷ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, diakses dari https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/peraturan/09012015_101207_uu_24_11_bpjs.pdf.

²⁸ *Op. cit.* Pasal 99 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Hlm. 51.

²⁹ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pemberian Perlindungan Berupa Manfaat Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil yang Bertugas pada Instansi Pemerintahan, diakses dari <https://peraturan.go.id/files/permenpanrb-no-6-tahun-2023.pdf>.

penyelenggara negara dan pegawai Aparatur Sipil Negara yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Hubungan yang dijalin antara pegawai Aparatur Sipil Negara dan negara tidak lain adalah hubungan dinas publik. Logemann menyebutkan yang dimaksud dengan hubungan dinas publik adalah apabila seseorang mengikatkan dirinya untuk tunduk kepada perintah dari pemerintah untuk menjalankan satu atau beberapa macam jabatan yang dalam pelaksanaannya dihargai dengan pemberian gaji/upah serta beberapa keuntungan lain.

Hal tersebut berarti yang menjadi pokok dari hubungan dinas publik yaitu pegawai berkewajiban untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat apabila pegawai yang bersangkutan bersedia menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang sah telah ditentukan oleh pemerintah dimana sebaliknya pemerintah memiliki hak untuk mengangkat seorang pegawai untuk mengisi jabatan tertentu tanpa harus menyesuaikan kehendak dari yang bersangkutan. Hal ini tentunya menimbulkan suatu perjanjian yang tidak lain karena adanya penyesuaian kehendak atau *vrye verdrag* (kontrak sukarela) antara pegawai dan pemerintah.

Kepastian hukum sendiri mengamanatkan bahwa dalam pelaksanaannya hukum diharuskan untuk sesuai dengan isi pasal-pasal didalamnya dan dilaksanakan secara konsisten dan profesional. Prinsip hukum di Indonesia sendiri merupakan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang kembali lagi bersumber dari Pancasila. Demikian pula dengan perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan yang ditujukan untuk pegawai ASN bermaksud untuk menjamin kesetaraan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun demi tercapainya kesejahteraan pegawai ASN beserta keluarganya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam kedudukannya, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Guru Honorer tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Guru Honorer masih diperbolehkan bertugas dengan masa tugas

paling lama 5 tahun (masa transisi), yang kemudian oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diperpanjang hingga bulan Desember 2024. Guru Honorer juga memiliki hak diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja apabila memenuhi persyaratan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

2. Dalam perlindungannya, Guru Honorer yang mana diketahui tidak berstatus pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK selama masih bertugas dalam instansi pemerintahan diberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana yang berlaku bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Ketentuan tentang pemberian ini sudah disetujui dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pemberian Perlindungan Berupa Manfaat Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil yang Bertugas pada Instansi Pemerintah.

B. Saran

1. Lembaga Eksekutif yang berperan sebagai Pembentuk Peraturan Perundang-Undangan seharusnya membantu peraturan yang lebih detail terkait kedudukan serta perlindungan hukum terhadap Tenaga Honorer, setidaknya hingga akhir masa kerja Tenaga Honorer pada Desember 2024.

2. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimana kedua peraturan tersebut mengatur tentang penghapusan pekerja non-ASN, sekiranya pada saat diputusnya hubungan kerja dengan Tenaga Honorer nanti pemerintah dapat memberikan kompensasi terhadap Tenaga Honorer yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun namun dinyatakan tidak lolos seleksi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk memenuhi kesejahteraan yang menjadi tujuan dari hukum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Syarif, Amiroeddin. (1987). *Perundang-Undangan: Jenis dan Teknik Membuatnya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Manan, Bagir. (1992). *Dasar-Dasar Perundang-Undangan*. Jakarta : Ind-Hill.

Koentjoro, Diana Halim. (2004). *Hukum Administrasi Negara*. Bogor : Ghalia Indonesia.

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

Soemarsono, Maleha. (2007). *Negara Hukum Indonesia Ditinjau Dari Sudut Teori Tujuan Negara*. Jurnal Hukum.

Huda, Ni'Matul. (2015). *Teori dan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan*. Bandung : Nusa Media.

Hadjon, Philipus M. (1993). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administrative Law)*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

H. R, Ridwan. (2016). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta : Rajawali Pers.

Abdullah, Rozali. (2011). *Pelaksanaan Otonomi Luas Dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung*. Jakarta : RajaGrafindo Persadar.

Sadjijono. (2011). *Bab-Bab Pokok Hukum Administrasi*. Yogyakarta : LaksBang Pressindo.

Sugiarto, Umar Said. (2003). *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.

H.A.W, Widjaja. (2017). *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*. Depok : Rajawali Pers.

B. Website

Marketing Appsensi. (2023). *Pahami Lebih Jauh Apa itu Honorer dan Berapa Kisaran Gajinya*. Appsensi.com. 28 April 2023.

Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *PP No.49/2018 Buka Peluang Tenaga Profesional Jadi ASN*.

Tim Humas (2023). *Bagaimana Nasib Tenaga Honorer di Tahun 2023?*. Universitas Islam An Nur Lampung. 21 Juni 2023.

Tim Redaksi CNBC Indonesia. (2022). *7 Perbedaan PNS dan PPPK: Gaji, Tunjangan Hingga Status Kerja*. CNBC Indonesia. 25 Juli 2022.

Tim Redaksi CNBC Indonesia. (2022). *Honorer Bisa Diangkat Jadi PNS Secara Langsung, Masa Sih?*. CNBC Indonesia. 19 Desember 2022.

Tio Kdr. (2022). *Perbedaan dan Penjelasan Tenaga Honorer Kategori 1, 2, dan 3 Yang Harus Kalian Ketahui*. Mastiokdr.com. 19 Agustus 2022.

C. Artikel

Almadinah, Putri Brilian. (2022). *Daftar Gaji Pokok dan 6 Tunjangan yang Diterima PNS Tiap Bulan, Lengkap*. Detikfinance. 13 September 2022.

Ayuna. (2022). *Pahami Tunjangan Jabatan, Jenis dan Besarannya*. Insight Talenta. 29 Agustus 2022.

Heeryl. (2023). *Masa Kontrak 832 PPPK Pembangun Insan Cendikia Bertambah*. KendariPos.co.id. 14 Februari 2023.

Alim, Mutiul. (2023). *Ratusan Guru Honorer Klaten Demo Tagih SK PNS*. JURNAS.com. 10 Maret 2023.

Nurhadi. (2022). *Inilah Perbedaan Honorer, PNS, dan PPPK*. Tempo.com. 3 Juni 2022.

Wijaya, Ratna. (2023). *Perbedaan Guru Negeri dan Swasta*. NaikPangkat.com. 26 Marte 2023.

D. Undang-Undang

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2021 tentang Teknis Pemberian Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Bekerja pada Instansi Daerah.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 32/PMK.02/2018 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2019.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.05/2012 tentang Tata Cara Pembayaran Dalam Rangka Pelaksanaan APBN.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Nomor 72 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan, dan Penyuluh Pertanian.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2022

tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Pendidikan.

Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.