

POLEMIK STATUS TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN, LEMBAGA DAN PEMERINTAH DAERAH DITINJAU SECARA KONSTITUSIONAL

Oteu Herdiansyah, Muhammad Munjin Sulaeman, Rahmat Fadillah Adenan,
Asmak UI Hosanah, Yenny Febrianty

Prodi Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Pakuan, Indonesia

*Corresponding Author:

Email: relawan.negara@gmail.com, muhammadmunjin9922@gmail.com,
rafael_nudimention@yahoo.com asmak.hosnah@unpak.ac.id
yenny.febrianty@unpak.ac.id

Abstract.

The status of honorary workers within ministries, institutions, and local governments has been a complex and controversial debate in the context of constitutional law. This journal aims to determine constitutional arrangements related to the status of honorary workers, analyze constitutional problems that arise in the use of honorary labor status, the fate of honorary workers related to honorary labor status and its implications for the constitutional principles underlying public administration in Indonesia. This study uses normative legal analysis methods by examining primary, secondary and tertiary legal materials with interpretation and systematization between laws and regulations, and Constitutional law relating to the status of honorary workers. The results of the analysis show that the status of honorary workers often contradicts constitutional principles, especially the principles of equality, justice, and protection of labor rights. This study also highlights several problems that arise due to the status of honorary workers, including legal uncertainty, injustice in work rights, and low welfare of honorary workers. In the constitutional context, further policy reforms are needed to improve legal protection for honorary workers. These efforts include clearer regulation of the status, rights, and obligations of honorary workers, as well as the provision of adequate social security and welfare. In addition, the need to increase human resources in the public sector and career development for honorary workers to improve the efficiency and effectiveness of public services. In conclusion, polemics regarding the status of honorary personnel within ministries, institutions, and local governments have a significant impact on constitutional principles in public administration. To overcome this problem, fundamental policy reform measures are needed to improve legal protection and welfare of honorary workers, as well as improve the overall quality of public services

Keywords: polemic, honorary, constitutional

PENDAHULUAN

Ketentuan Pasal 27 (2) Undang-undang Dasar NRI 1945 : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Frasa dalam kontitusi tersebut menegaskan adanya suatu jaminan kepada siapapun diperlakukan dalam bidang pekerjaan berdasarkan pada asas keadilan, kesetaraan dan kesejahteraan dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya. Status tenaga honorer timbul dan tenggelam sesuai rezim dan belum terdapat titik temu agar melindungi hak-hak mereka dalam bidang pekerjaannya sebagai pengabdian negara yang ikut andil dan berperan serta dalam melaksanakan penyelenggaraan negara dan melayani masyarakat ternyata ada sumbatan dan hambatan yang harus dilalui oleh para tenaga honorer tersebut dalam memperjuangkan hak-hak hidupnya.

Tenaga honorer tetap dibutuhkan untuk menjalankan roda penyelenggara pemerintah dan sebagai pelayanan masyarakat. Tenaga honorer ibarat buah simalakama oleh karena ketidakjelasan statusnya yang secara *de facto* diakui akan tetapi secara *de jure* tidak pernah diberikan kejelasan, hingga akhir menuai polemik terus-menerus tanpa ujung. Pada awalnya tenaga honorer didasarkan kepada Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang dalam isi normatifnya, Tenaga Honorer diangkat oleh pejabat dalam pemerintah yang diberi tugas tertentu dan dibayar melalui beban APBN/APBD dengan klasifikasi tenaga honorer KI dan kategori K2 akan tetapi dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak mengatur mengenai keberadaan status tenaga honorer, menuai polemik tak berujung. Tenaga Honorer adalah kategori tenaga kerja yang bekerja dalam lingkup pemerintahan atau sektor publik dengan status kepegawaian yang tidak tetap atau tidak permanen. Mereka biasanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sementara atau spesifik yang mungkin tidak dapat dipenuhi oleh pegawai negeri sipil (PNS) atau tenaga kerja tetap lainnya.

Tenaga honorer dapat bekerja di berbagai sektor pemerintahan, termasuk Kementerian, lembaga negara, dan pemerintah daerah. Mereka dapat ditempatkan dalam berbagai bidang seperti administrasi, keuangan, kesehatan, pendidikan, dan lain sebagainya. Status kepegawaian tenaga honorer umumnya bersifat kontrak atau perjanjian kerja dengan batas waktu tertentu, tergantung pada kebutuhan pekerjaan. Perlu diperhatikan bahwa status tenaga honorer dapat berbeda-beda antara satu negara dengan negara lainnya. Di Indonesia, status tenaga honorer diatur oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (UU PPK) dan peraturan pelaksanaannya. Namun, dalam praktiknya, isu terkait status dan perlindungan tenaga honorer masih menjadi polemik dan menjadi perhatian untuk diperbaiki. Dalam konteks ketenagakerjaan, status tenaga honorer sering kali menjadi perdebatan terkait hak-hak pekerja, kesejahteraan, dan perlindungan sosial. Beberapa isu yang sering muncul adalah pembayaran upah yang tidak setara dengan pekerja tetap, keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, dan ketidakpastian pekerjaan karena status yang tidak tetap.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah analitis-deskriptif, yaitu. Secara khusus, status PNS honorer di kementerian, lembaga, dan pemerintah negara bagian dapat ditinjau secara konstitusional. Bentuk penelitiannya adalah penelitian hukum normatif empiris, yaitu H. Penelitian berdasarkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier di mana peraturan perundang-undangan ditafsirkan dan disistematisasikan. Penelitian hukum standar didukung oleh penelitian empiris untuk mendapatkan data primer.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaturan konstitusional terkait status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah

Pengaturan konstitusional terkait status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah dapat bervariasi tergantung pada negara dan sistem hukum yang berlaku. Namun, dalam konteks Indonesia, beberapa ketentuan konstitusional yang relevan adalah sebagai berikut:

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945)¹: Pasal ini menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak. Pasal ini menjamin hak setiap individu untuk memiliki pekerjaan yang layak dan memberikan dasar konstitusional dalam melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk tenaga honorer.

Pasal 28I Ayat (1) UUD 1945²: Pasal ini menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini menggarisbawahi hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan kondisi kerja yang manusiawi.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (UU PPK)³: UU ini mengatur prinsip-prinsip kepegawaian di Indonesia. UU PPK memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap tenaga honorer dalam sistem kepegawaian. Pasal 57 UU PPK menyatakan bahwa pemerintah dapat menggunakan tenaga honorer untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang bersifat sementara, terbatas, dan khusus. Putusan Mahkamah Konstitusi: Mahkamah Konstitusi (MK) Indonesia juga telah mengeluarkan

¹Indonesia, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

²Indonesia, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

³Indonesia, *Undang Undang tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian*. LN No. 169 tahun 1999, TLN No. 3890.

beberapa putusan yang berkaitan dengan status tenaga honorer. Misalnya, Putusan MK Nomor 63/PUU-X/2012 membatasi penggunaan tenaga honorer dalam jangka waktu yang tidak ditentukan dan menekankan pentingnya pengakuan dan perlindungan hak-hak tenaga honorer.

Selain itu, perlu dicatat bahwa pemerintah juga dapat mengeluarkan peraturan perundang-undangan atau kebijakan administratif yang lebih spesifik dalam mengatur status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Misalnya, peraturan perundang-undangan mengenai seleksi, pengangkatan, penghargaan, dan hak-hak tenaga honorer. Penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait undang-undang dan peraturan yang berlaku pada saat ini, serta memeriksa putusan-putusan terbaru dari Mahkamah Konstitusi terkait status tenaga honorer di Indonesia. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaturan konstitusional terkait masalah tersebut.

Permasalahan Konstitusional Yang Muncul Dalam Penggunaan Status Tenaga Honorer Di Lingkungan Kementerian, Lembaga Dan Pemerintah Daerah

Penggunaan status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah dapat menimbulkan sejumlah permasalahan konstitusional yang perlu diperhatikan. Beberapa permasalahan konstitusional yang sering muncul dalam konteks ini antara lain:

1. Kesenjangan dan perlakuan adil: Penggunaan status tenaga honorer dapat menimbulkan pertanyaan mengenai kesetaraan perlakuan antara tenaga honorer dengan pegawai negeri sipil (PNS) atau tenaga kerja tetap lainnya. Konstitusi sering menjamin hak kesetaraan di hadapan hukum, dan masalah timbul jika perlakuan terhadap tenaga honorer dianggap tidak adil atau diskriminatif.
2. Hak-hak tenaga kerja: Konstitusi juga melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk tenaga honorer. Permasalahan dapat timbul jika hak-hak pekerja seperti upah yang layak, jaminan sosial, cuti, dan hak-hak lainnya tidak dijamin atau dilanggar dalam penggunaan status tenaga honorer.
3. Keterbatasan perlindungan hukum: Status tenaga honorer seringkali tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai. Mereka mungkin tidak memiliki kepastian kerja, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang, dan akses terbatas terhadap mekanisme penyelesaian sengketa.
4. Penggunaan yang berlebihan dan tanpa batas waktu: Beberapa polemik muncul ketika penggunaan tenaga honorer tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam konstitusi. Misalnya, jika tenaga honorer

digunakan secara berlebihan dan tanpa batas waktu, hal ini bisa bertentangan dengan prinsip kepegawaian yang adil dan proporsional.

5. Ketergantungan yang berlebihan: Penggunaan yang berlebihan dari tenaga honorer dapat menciptakan ketergantungan yang tidak sehat pada tenaga kerja yang tidak memiliki jaminan kepastian kerja. Hal ini dapat mengganggu stabilitas administrasi dan pengaruh negatif terhadap pelayanan publik.

Permasalahan-permasalahan konstitusional tersebut menunjukkan perlunya mengkaji ulang dan memperbaiki penggunaan status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah agar sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusional yang melindungi hak-hak tenaga kerja. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan perlunya reformasi kebijakan dan perundang-undangan untuk mengatasi ketidakadilan dan ketidakpastian yang terkait dengan penggunaan status tenaga honorer. Pemerintah perlu memastikan bahwa penggunaan status tenaga honorer sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusional, hak-hak pekerja dijamin, dan perlindungan hukum yang memadai tersedia untuk semua pekerja di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah.

Nasib Tenaga Honorer Setelah Di Tetapkan ASN Sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Nasib tenaga honorer setelah ditetapkan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dapat bervariasi tergantung pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan pemerintah terkait. Dalam konteks Indonesia, ketika tenaga honorer diangkat menjadi ASN, mereka akan mendapatkan status kepegawaian yang lebih tetap dan memiliki hak-hak yang lebih lengkap sebagai pegawai negeri sipil. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi nasib tenaga honorer setelah ditetapkan sebagai ASN antara lain:

Hak dan kewajiban ASN: Setelah menjadi ASN, tenaga honorer akan memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Mereka akan tunduk pada aturan-aturan kepegawaian, termasuk dalam hal kedisiplinan, kinerja, hak pensiun, dan hak lainnya yang dijamin oleh undang-undang.

Kenaikan pangkat dan karir: Sebagai ASN, tenaga honorer dapat mengikuti proses kenaikan pangkat dan karir sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan jabatan atau posisi dalam struktur kepegawaian yang lebih tinggi.
Kesejahteraan dan jaminan sosial: Sebagai ASN, tenaga honorer akan mendapatkan akses lebih baik terhadap jaminan sosial dan kesejahteraan seperti

asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan fasilitas lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pengakuan status kepegawaian: Dengan menjadi ASN, tenaga honorer mendapatkan pengakuan resmi sebagai bagian dari kepegawaian negara. Hal ini memberikan stabilitas dan kepastian dalam hubungan kerja serta memberikan legitimasi konstitusional terhadap status kepegawaian mereka. Nasib tenaga honorer setelah ditetapkan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan regulasi yang diterapkan oleh pemerintah. Meskipun demikian, secara umum, ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan:

1. Pengakuan Status dan Hak-hak ASN: Dalam proses penempatan sebagai ASN, tenaga honorer akan diberikan pengakuan status resmi sebagai ASN. Dengan demikian, mereka akan memiliki hak-hak yang dijamin dalam UUD 1945, peraturan perundang-undangan, dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku untuk ASN. Hal ini termasuk hak atas upah yang adil, jaminan sosial, cuti, dan perlindungan hukum yang lebih baik.
2. Penyesuaian Posisi dan Pekerjaan: Setelah ditetapkan sebagai ASN, tenaga honorer kemungkinan akan mengalami penyesuaian posisi dan pekerjaan. Mereka mungkin akan ditempatkan pada jabatan atau posisi yang sesuai dengan kualifikasi, pengalaman, dan kebutuhan organisasi. Ini dapat melibatkan penyesuaian tugas, tanggung jawab, dan tingkat gaji yang relevan dengan status ASN.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Pemerintah dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan kepada tenaga honorer yang telah ditetapkan sebagai ASN. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diemban sebagai ASN. Pelatihan ini dapat membantu mereka beradaptasi dengan peran dan tanggung jawab baru sebagai ASN.
4. Mekanisme Pemindahan dan Pengalihan: Pemerintah dapat mengatur mekanisme pemindahan dan pengalihan tenaga honorer yang telah ditetapkan menjadi ASN dari instansi yang sebelumnya mempekerjakan mereka ke instansi yang baru. Hal ini dilakukan untuk memastikan penempatan yang efektif dan efisien dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pemerintahan secara lebih terencana.

Namun, perlu dicatat bahwa nasib tenaga honorer setelah menjadi ASN dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebijakan pemerintah terkait pengangkatan dan penempatan ASN, ketersediaan anggaran, dan kondisi kepegawaian yang berlaku pada saat itu. Oleh karena itu, penting untuk merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan terkini yang dikeluarkan oleh pemerintah terkait pengaturan nasib tenaga honorer setelah

ditetapkan sebagai ASN. Untuk melihat nasib tenaga honorer tersebut setelah ditetapkan sebagai ASN, diperlukan juga perlindungan hukum.

KESIMPULAN

Pengaturan konstitusional terkait status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah dapat bervariasi tergantung pada negara dan sistem hukum yang berlaku. Dalam konteks Indonesia, beberapa ketentuan konstitusional yang relevan adalah Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, Pasal 28I Ayat (1) UUD 1945, dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Putusan Mahkamah Konstitusi juga memainkan peran dalam membatasi penggunaan tenaga honorer dan menekankan perlindungan hak-hak mereka. Permasalahan konstitusional yang muncul dalam penggunaan status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah meliputi isu-isu kesetaraan, hak-hak tenaga kerja, keterbatasan perlindungan hukum, penggunaan yang berlebihan, dan ketergantungan yang berlebihan. Masalah ini menunjukkan perlunya mengkaji ulang dan memperbaiki penggunaan status tenaga honorer agar sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusional yang melindungi hak-hak tenaga kerja.

Nasib tenaga honorer setelah ditetapkan sebagai ASN sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dapat bervariasi tergantung pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan pemerintah. Biasanya, tenaga honorer yang menjadi ASN akan mendapatkan status kepegawaian yang lebih tetap, hak-hak yang lebih lengkap, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan karir, serta akses yang lebih baik terhadap jaminan sosial dan kesejahteraan. Perlindungan hukum preventif dan represif perlu diberikan untuk melindungi hak-hak tenaga honorer. Perlindungan hukum preventif dapat mencegah terjadinya sengketa.

SARAN

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan terkait pengaturan konstitusional terkait status tenaga honorer di lingkungan Kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah: Perlunya memperhatikan prinsip kesetaraan dan perlakuan adil: Dalam penggunaan status tenaga honorer, perlu memastikan bahwa perlakuan terhadap tenaga honorer tidak diskriminatif dan adil secara konstitusional. Prinsip kesetaraan dan perlakuan adil di hadapan hukum harus diperhatikan. Pentingnya melindungi hak-hak tenaga kerja: Konstitusi juga melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk tenaga honorer. Perlu memastikan bahwa hak-hak pekerja seperti upah yang layak, jaminan sosial, cuti, dan hak-hak lainnya dijamin dan tidak dilanggar dalam penggunaan status tenaga honorer. Memberikan perlindungan hukum yang memadai: Status tenaga honorer seringkali tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai. Penting untuk

memastikan bahwa tenaga honorer memiliki kepastian kerja, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang, dan akses terbatas terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Menghindari penggunaan yang berlebihan dan tanpa batas waktu: Penting untuk mengatur penggunaan tenaga honorer dengan prinsip kepegawaian yang adil dan proporsional. Penggunaan tenaga honorer yang berlebihan dan tanpa batas waktu dapat bertentangan dengan prinsip kepegawaian yang adil. Mengurangi ketergantungan pada tenaga honorer: Penggunaan yang berlebihan dari tenaga honorer dapat menciptakan ketergantungan yang tidak sehat pada tenaga kerja yang tidak memiliki jaminan kepastian kerja. Perlu diperhatikan agar tidak terjadi ketergantungan yang berlebihan yang dapat mengganggu stabilitas administrasi dan pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
_____. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
_____. *Undang Undang tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian*. LN No. 169 tahun 1999, TLN No. 3890.
- W. Friedmann, *Teori dan Filasafat Hukum; Susunan II, (Legal Theory)*, diterjemahkan oleh Muhamad Arifin, cetakan Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994.
- Philipus M.Hadjon, dkk. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administratif Law)*. Yogyakarta: Gajah mada University Press.2 2008
- Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2003)
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti. 2000