

**PERLINDUNGAN TENAGA HONORER DALAM PP NO 56 TAHUN 2012  
TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER  
MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL PRESPEKTIF HAK ASASI  
MANUSIA DAN HUKUM ISLAM (Studi Kasus Dinas Pendidikan  
Kabupaten Kepahiang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum Tata Negara



**OLEH :**  
**LOVI MERCELY**  
**NIM. 20671017**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN CURUP**

**2024**

Hal: Permohonan Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth Bapak Rektor IAIN Curup

Di-

Tempat

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

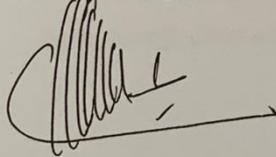
Setelah diadakannya pemeriksaan, dari perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat Skripsi atas Nama LOVI MERCELY yang berjudul **“Perindungan Tenaga Honorer Dalam Pp No 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Prespektif Hak Asasi Manusia Dan Hukum Islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang)”** sudah di ajukan dalam sidang Munaqasah Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian Permohonan ini kami ajukan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

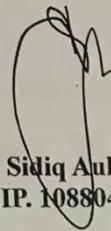
Curup, 06 Agustus 2024

**Pembimbing I**



**Musda Asmara, S.H.I., MA**  
**NIP. 19870910201903014**

**Pembimbing II**



**Sidiq Aulia, S.H.I., MH**  
**NIP. 10880412202012100**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

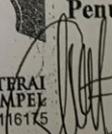
Nama : LOVI MERCELY  
NIM : 20671017  
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam  
Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)  
Judul : ““Perlindungan Tenaga Honorer Dalam Pp No 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Prespektif Hak Asasi Manusia Dan Hukum Islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang)”

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diakui atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 06 Agustus 2024

Penulis,  
  
LOVI MERCELY  
NIM. 20671017

  
SEPTULUH RIBU RUPIAH  
METERAI TEMPEL  
BCFALX179116175



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP  
FAKULTAS SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM**

Jalan : Dr. AK Gani No; 01 PO 108 Tlp (0732) 21010 -21759 Fax 21010  
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: [admin@iaincurup.ac.id](mailto:admin@iaincurup.ac.id) Kode Pos 39119

**PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nomor: **02** /In.34/FS/PP.00.90 /2024

Nama : **LOVI MERCELY**  
NIM : **20671017**  
Fakultas : **Syari'ah Dan Ekonomi Islam**  
Prodi : **Hukum Tata Negara**  
Judul : **Perlindungan Tenaga Honorer Dalam PP No 56 Tahun 2012  
Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon  
Pegawai Negeri Sipil Perspektif Hak Asasi Manusia Dan  
Hukum Islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten  
Kepahiang)**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup,  
pada:

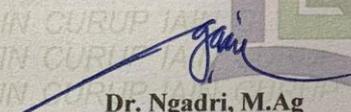
Hari/Tanggal : **Senin, 02 Desember 2024**  
Pukul : **08.00 s/d 09.30 WIB**  
Tempat : **Ruang I Gedung Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam**

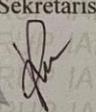
Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
Hukum (S.H) dalam bidang Ilmu Hukum Tata Negara

**TIM PENGUJI**

Ketua

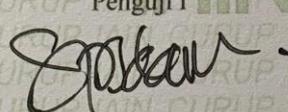
Sekretaris

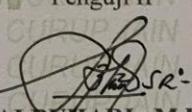
  
**Dr. Ngadri, M.Ag**  
NIP. 19690206 199503 1 001

  
**Ridhokimura Soderi, S.H., M.H**  
NIP. 19930720 202012 1 002

Penguji I

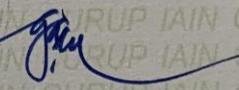
Penguji II

  
**David Aprizon Putra, SH., MH**  
NIP. 19900405 201903 1 013

  
**ALBUHARI, M.H.I**  
NIP. 196911202024211003



Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam**

  
**Dr. Ngadri, M.Ag**  
NIP. 19690206 199503 1 001

## KATA PENGANTAR



*Assamua'alaikum Wahramatullahi Wabarakatuh*

puji syukur Alhamdulillah penulis penatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya dalam semua aktivitas sehingga penulis dapat skripsi ini yang berjudul “*Perlindungan Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia Dan Hukum Islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang)*” diajukan syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Tata Negara.

Sholawat beriring salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para sahabat serta seluruh pengikutnya. Selesaiannya penulisan ini penulis juga menyadari bahwa tidak akan terwujud dari bantuan, dan bimbingan berbagai pihak. Olehnya penulis ingin dengan segala hormat, dan bimbingan berbagai pihak. Olehnya penulis ingin dengan segala hormat, kerendahan hati yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam penulisan serta menjalani proses penelitian. Penulis mengucapkan rasa terima kasih ini kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup .
2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag, selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. M. Istan, M.E.I., selaku Wakil Rektor II, Bapak Dr. Nelson, S. Ag., M.Pd.I., Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Bapak Dr.Muhammad istan,S.E.,M.M.,M.Pd.,selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi umum,perencanaan ,dan keuangan IAIN Curup.
4. Bapak Dr.Nelson,S.Ag.,M.Pd., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama IAIN Curup.
5. Bapak Dr.Ngadri,M.Ag,selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
6. Bapak David Aprizon Putra,SH.,MH.selaku Ketua Prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup,sekaligus

Pembimbing Akademik,yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam membimbing selama masa perkuliahan.

7. Ibu Musda Asmara,S.HI.,MA Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam membimbing skripsi ini.
8. Bapak Sidiq Aulia,S.H.I.MH selaku pembimbing II ,yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam membimbing skripsi ini.
9. Seluruh dosen di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam yang telah memberikan bimbingan dan bantuan ilmu yang baik selama masa perkuliahan.
10. Ibuku tersayang dan Ayahku tercinta, yang selalu memberikan dukungan berupa do'a dan semangat sehingga penulis menjadi termotivasi untuk terus berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini,dan seluruh keluarga besar penulis.
11. Seluruh Keluarga Besar Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Angkatan 2020 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah menginspirasi satu sama lainnya, atas kenangan, kebersamaan dalam berjuang selama empat tahun ini.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, saran dan masukan yang membangun sangat diperlukan demi kesempurnaan skripsi ini. Harapannya semoga dengan karya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca kedepannya yang lebih smart, dan berjaya. Aamiin

*Waallaikumussalam warahmatullalahi wabarakatu.*

Kamis, 01 Agustus -2024

Penulis

**LOVI MERCELY**  
**NIM. 2067101**

## **MOTTO**

“Only you can change your life Nobody else can do it four you”

Orang lain tidak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success storiesnya Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

## PESEMBAHAN

“Be kind, be humble, be love”

AlhamdulillahirabbilAlamin. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini. Dengan penuh kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa.

1. Karya Ini Saya Persembahkan Sebagai Tanda Bukti Sayang Dan Cintanya Yang Tiada Terhingga Kepada Kedua Orang Tua Tercinta Bapak M.Sopyan Dan Teristimewa Ibu Juita Yuniser Hidayanti Yang Telah Melahirkan, Merawat, Membimbing, Dan Melindungi Dengan Tulus Serta Penuh Keikhlasan, Terimakasih Sudah Mengantarkan Saya Sampai Di Titik Ini Saya Persembahkan Karya Tulis Sederhana Ini Dan Gelar Untuk Bapak Dan Ibuku Rercinta.
2. Untuk Saudara Saya Satu Satunya Arbet Domargo Terimakasih Sudah Menjadi Abang Yang Baik Selama Semasa Hidup. Saya Bangga Sudah Ditakdirkan Menjadi Adik Perempuan Untuk Abang/Dang
3. Bapak Dan Ibu Dosen Prodi Hukum Tata Negara (HTN) Yang Telah Membimbing Dan Mendukung Saya Sehingga Bisa Menyelesaikan Skripsi Ini.
4. Suport System Dari Pihak Keluarga Yaitu Sepupu Saya Yang Bernama Wika Ano Perta, Ginte Tri Sartika Dan Ani Ratna Sari, Roza Umami Terimakasih Sudah Mau Menanyakan Setiap Harinya Apakah Saya Baik-Baik Saja.
5. Teman-Teman Cendol Manizzz, Nova Lyza, Fuji Astuti, Rice Ardila Selvia, Raihanah Aljinan, Noven Monika. Terimakasih Untuk 4 Tahun Yang Indah Selama Ini.
6. Teman-Teman KKN Dan KKL Dan Seluruh Angkatan Hukum Tata Negara (HTN) Terimakasih Sudah Ada Di Proses Penulis Selama Ini.
7. Semua Pihak Yang Tidak Tercantum Namanya Saya Ucapkan Terimakasih Yang Sebesar-Besarnya Atas Penyelesaian Tugas Akhir Ini.

8. Jodoh Penulis Kelak Kamu Adalah Salah Satu Alasan Penulis Menyelesaikan Skripsi Ini, Meskipun Saat Ini Penulis Tidak Mengetahui Keberadaanmu. Karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.
9. Kepada diri saya sendiri,yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap diri sendiri,Namun penulis tetap mengingat bahwa setiap langkah kecil yang telah di ambil adalah bagian dari perjalanan,meskipun terasa sulit atau lambat.Perjalanan menuju impian bukanlah lomba sprint,tetapi lebih seperti maraton yang memerlukan ketekunan,kesabaran,dan tekad yang kuat.Tidak hanya itu saat kendala "*people come and go*"selalu menghantui pikiran yang selama ini menghambat proses penyelesaian skripsi ini yang juga memotivasi penulis untuk terus ambisi dalam menyelesaikan skripsi ini,Terimakasih sudah dapat bertahan dan mampu menyelesaikan skripsi ini,Terimakasih sudah dapat bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu .Apapun pilihan yang telah dipegang sekarang terimakasih sudah berjuang sejauh ini terimakasih tetap memilih berusaha sampai titik ini.

## ABSTRAK

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) mengungkapkan permasalahan mengenai pengangkatan tenaga honorer sudah terjadi sejak 2005 silam. Permasalahan pengangkatan honorer menjadi CPNS yang belum menemui titik terang bagi para honorer tidak membuat mereka menjadi malas untuk bekerja, itu bisa dilihat dari kinerja tenaga honorer yang dalam bahasa mereka, mereka menjuluki sebagai juru tombok dalam setiap kerjanya. Atas dasar tersebut tugas dari pegawai honorer tidak bisa diabaikan, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian Yuridis Empiris, Metode penelitian yang digunakan adalah Kualitatif-deskriptif dengan pendekatan Empiris.

Adapun jenis data yang digunakan adalah data empirik yang memuat data Perlindungan tenaga honorer setelah berlakunya peraturan pemerintah (PP) No 56 tahun 2012 pasal 5 no 13 tentang ketenaga kerjaan, ditinjau dari aspek sosial yaitu yang terjadi pada Perlindungan tenaga honorer setelah berlakunya PP No 56 tahun 2012 Aparatur Sipil Negara di Kantor dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang, dan aspek normatif ditinjau dari segi hukum Islam, PP No 56 tahun 2012 tentang aparatur sipil negara dan Hukum Islam. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara baik langsung maupun tak langsung dan juga studi kepustakaan. Setelah itu penulis melakukan analisis data dengan menelaah semua data yang terkumpul dari berbagai sumber baik sumber primer maupun sekunder, kemudian menarik kesimpulan dari data yang ada dihubungkan dengan PP No 56 tahun 2012 tentang aparatur sipil negara dan hukum islam kemudian dinyatakan dalam bentuk deskriptif.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa, langkah sesuai dengan PP No 56 tahun 2012 adalah dalam hal administrasi yang berkaitan pengangkatan honorer dan bisa diangkat menjadi PNS di Dinas Kabupaten Kepahiang, sesuai dengan PP No 56 Tahun 2012 pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang akan dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi. Perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah Dinas Pendidikan Kepahiang kepada tenaga Honorer yang ada di Kabupaten Kepahiang ini sudah baik. Namun pemberian perlindungan hukum berupa perlindungan sosial dan perlindungan teknis berupa pemberian untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi dengan tetap memperhatikan kepentingan instansi terkait dengan pegawai honorer di Dinas Kabupaten Kepahiang. Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang juga memperjuangkan HAM Dalam Hukum Islam dan perpekstif HAM, honorer berhak memperjuangkan hak dan kebebasan atas dasar HAM dalam hukum islam untuk mendapatkan keadilan serta kesetaraan

**Kata Kunci:** Honorer, Perlindungan Hukum, Hak Asasi Manusia

## DAFTAR ISI

<b>PENGAJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Tinjauan Kajian Literatur .....	9
G. Penjelasan Judul .....	13
H. Metode Penelitian.....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>21</b>
A. Landasan Teori .....	21
1. Permasalahan Ketenagakerjaan.....	21
2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.....	22
3. Pengertian Pegawai Honorer.....	25
4. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS .....	27

5. Jenis Pelindungan Hukum.....	30
<b>BAB III GAMBARAB UMUM.....</b>	<b>38</b>
A. Profil Pemda dan Kabupaten Kepahiang .....	38
1. Sejarah Kabupaten Kepahiang .....	38
2. Data Tenaga Honorer Sekolah Kabupaten Kepahiang .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Proses Pengangkatan Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan PP No 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi calon pegawai negeri sipil .....	44
B. Perlindungan Honorer Berdasarkan PP 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di tinjau dari Persepektif HAM Dalam Hukum Islam .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Batas Wilayah.....	39
Tabel 2. Jarak Kabupaten Kepahiang.....	39
Tabel 3 Luas wilayah Kabupaten Kepahiang menurut Kecamatan .....	40
Tabel 4. Jumlah Honorer di Dinas Pendidikan Kepahiang .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman wawancara
2. Tabel Teknik Pengumpulan Data
3. Foto Wawancara
4. Surat Keterangan Wawancara

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 bahwa Negara Republik Indonesia adalah Negara Hukum dan prinsip Negara Hukum harus mempunyai keadilan dan kebenaran termasuk juga adanya hak dan kewajiban harus dilandasi dan didasari berdasarkan Hukum. Suatu Negara untuk mencapai tujuannya ada dukungan dari badan hukum beserta hak dan kewajiban. Untuk menjalankan hak dan kewajiban ini dilaksanakan oleh aparatur negara dan subjek hukum dari aparatur negara tersebut adalah Pegawai Negeri.<sup>1</sup> Disisi lain adanya pihak pemerintah harus menghadapi tugas terhadap masyarakat dengan cara melaksanakan kebijakan lingkungan dengan bentuk wewenang.<sup>2</sup>

Kekuasaan ini disalah gunakan oleh penguasa Orde Baru untuk menguasai struktur birokrasi pemerintahan dengan konsep monoloyalitas.<sup>3</sup> Konsep seperti ini yang akan menjadi dampak permasalahan dengan penataan kepegawaian dimana sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya di singkat ASN. Keberadaan tenaga honorer dalam perkembangan di lingkungan instansi pemerintah bertujuan untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena Pegawai Negeri Sipil sudah sangat kewalahan untuk melaksanakan fungsi melalui pemerintah daerah selama melakukan pelayanan publik. Instansi-

---

<sup>1</sup> Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara, 1982,

<sup>2</sup> Philipus M. Hadjon, Dkk, 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjadarmas University Press, Yogyakarta

<sup>3</sup> Sri Hartini, Dkk, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta,

instansi pada pemerintah daerah sangat membutuhkan tambahan pegawai untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga proses untuk pelayanan publik dapat berjalan dengan lancar dan bisa memuaskan masyarakat dengan maksimal. Adanya perubahan suatu perundang-undangan seharusnya bisa mendapatkan manfaat yang lebih baik lagi untuk kedepannya dengan menginiginkan tujuan hukum yang ada.

Tujuan utamanya apa yang di inginkan oleh masyarakat berharap adanya pada perubahan perundang-undangan itu adanya keadilan, ketegasan, kemanfaatan yang harus dipenuhi dalam suatu perubahan perundang-undangan. Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebabkan ketidakjelasan dan tidak adanya kepastiaan pada status tenaga honorer, hanya menyebutkan 2 (dua) kategori seperti pada Pasal 6 terdiri atas : PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja). Walaupun pada akhirnya tenaga honorer, tidak secara langsung bahwa tenaga honorer dapat berprofesi sebagai PPPK harus adanya test dan pemilihan dari pemerintah daerah. Dengan demikian tindakan pemerintah daerah untuk pemberlakuan PPPK mau tidak mau eksistensi terhadap tenaga honorer akan hilang, sehingga pemerintah dalam hal ini seharusnya lebih memperhatikan keberadaan tenaga honorer yang sekarang dan kejelasan status tenaga honorer perlu untuk diberi keadilan agar tidak terjadi yang diinginkan dan menimbulkan permasalahan ke depannya.

Adapun istilah baru bagi tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana memiliki hak yang lebih manusiawi daripada ketentuan sebelumnya. Dalam hal ini terdapat perbedaan

antara kedudukan tenaga honorer menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sedangkan perlindungan hukum untuk tenaga honorer terdapat perbedaan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam hal ini tenaga honorer mengalami sebuah ketidakpastian.

Tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah tidak mungkin menjalankan kinerjanya dengan baik dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yang salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang baik bagi masyarakat, karena pelayanan publik adalah hal yang berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Tenaga honorer memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tenaga honorer ini kemudian dibedakan menjadi 2 yaitu tenaga honorer kategori K-I dan tenaga honorer kategori K-II. Alasan diberlakukannya tenaga honorer lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal juga didasari banyaknya Organisasi pemerintah daerah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk

meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah – 4 daerah dalam jumlah yang kadang – kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian Pasal ayat 3 yang berbunyi : Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak. Berlakunya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Istilah tenaga honorer tidak ada dalam uu no.5 tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak (PPPK).

Tetapi tenaga honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak ini mengingat untuk menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak harus ada seleksi dan test sehingga pemerintah daerah tidak bisa sembarangan menjaring pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak dan harus sesuai dengan kebutuhan mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Secara umum, Pegawai Honorer ialah pegawai yang belum dinyatakan resmi menjadi pegawai tetap atau pegawai yang menerima honorarium bukan menerima gaji setiap bulannya. Istilah tenaga honorer lebih lanjut digunakan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang telah diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Pada prinsipnya pengangkatan

pegawai honorer bertujuan untuk membantu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Atas dasar tersebut tugas dari pegawai honorer tidak bisa diabaikan, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang. Resiko bagi pegawai honorer yang bertugas di lapangan juga sama dengan pegawai lainnya.

Permasalahan pengangkatan honorer menjadi CPNS yang belum menemui titik terang bagi para honorer tidak membuat mereka menjadi malas untuk bekerja, itu bisa dilihat dari kinerja tenaga honorer yang dalam bahasa mereka, mereka menjuluki sebagai juru tombok dalam setiap kerjanya. Namun masa-masa penerimaan gaji banyak diantara honorer prihatin dan juga trenyuh karena tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Tapi untuk persoalan kinerja mereka merasa lebih banyak porsinya dibanding PNS. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan SDM utama yang menjadi pemeran utama untuk melayani masyarakat. Pada kenyataannya, ASN bukanlah satu-satunya sumber daya manusia di instansi pemerintah. Selain ASN ada juga pegawai lain yakni Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), pegawai kontrak serta pegawai yang disebut istilah pegawai honorer.<sup>4</sup>

Secara umum, Pegawai Honorer ialah pegawai yang tidak atau belum dinyatakan resmi menjadi pegawai tetap atau pegawai yang menerima honorarium bukan menerima gaji setiap bulannya. Istilah tenaga honorer lebih lanjut digunakan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang telah diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan

---

<sup>4</sup> Anang Pikukuh Purwoko. *Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan Dengan Praktek Pada Organisasi Publik Di Indonesia*. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Pns*, Vol 7.No. 2, 2019,

Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Pada prinsipnya pengangkatan pegawai honorer bertujuan untuk membantu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Atas dasar tersebut tugas dari pegawai honorer tidak bisa diabaikan, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang. Resiko bagi pegawai honorer yang bertugas di lapangan juga sama dengan pegawai lainnya. Masalah keselamatan adalah tanggung jawab fasilitas, staf, dan masyarakat. Keselamatan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk setiap orang, terutama untuk pihak yang berwenang. Dampak kesalahan dan kecelakaan kerja bukan hanya mempengaruhi pegawai, tetapi juga departemen yang bertanggung jawab. Atas dasar tersebut, peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai perlindungan hukum bagi pegawai honorer, khususnya tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang. Studi dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang.

Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal ini disebabkan Islam sangat mencintai umat Islam yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam Q.S. Al- Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

تَقْلِحُونَ . فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ

Artinya: *Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Q.S. Al- Jumu'ah ayat 10*

Meskipun dalam Islam, hak-hak asasi manusia tidak secara khusus memiliki piagam, namun al-Qur'an dan sunnah memusatkan perhatian pada hak-hak asasi manusia salah satunya adalah Hak bekerja mendapat upah Islam tidak hanya menempatkan bekerja sebagai hak tetapi juga kewajiban. Bekerja merupakan kehormatan yang perlu dijamin. Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah Swt. yang memiliki kesamaan hak satu sama lainnya. Melalui syariat-Nya, Allah Swt. Memberikan kebebasan bagi hamba-Nya, termasuk dalam hal kebebasan beragama, berpikir, serta kebebasan menyatakan pendapat.<sup>5</sup>

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka penulis sangat ingin menganalisa secara mendalam, yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul *“Perlindungan tenaga honorer dalam PP NO 56 tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil prespektif hak asasi manusia dan hukum islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang)”*

## **B. Batasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini tidak mencakup terlalu luas tujuan dalam penelitian ini dengan ini berfokus pada Perlindungan Tenaga Honorer dalam PP No 56 tahun 2012 tentang prespektif Hak Asasi Manusia dan Hukum Islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang) agar fokus pada pembahasan penelitian ini saja.

---

<sup>5</sup> Afifuddin Muhajir, Fiqh Tata Negara: *Upaya Mendialogkan Sistem Ketatanegaraan Islam* (Yogyakarta: Ircisod, 2017), 54-56.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah proses pengangkatan tenaga honorer sudah sesuai dengan PP No.56 tahun 2012 di Dinas Pendidikan kabupaten kepahiang?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga honorer ditinjau dari Ham dan hukum islam di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahaiang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya:

- a. Untuk mengetahui proses pengangkatan tenaga honorer sudah sesuai dengan PP No. 56 tahun 2012 di Dinas Pendidikan kabupaten kepahiang.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga honorer ditinjau dari Ham dan hukum islam di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahaiang.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan pada khususnya di bidang hukum tata negara mengenai pengaturan hukum dan perlindungan tenaga kerja honorer. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi atau bahan pustaka tersebut.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini membantu mengembangkan penalaran dan pengetahuan penulis menjadi bentuk sumbangan pemikiran penulis di bidang hukum bagi para ahli, praktisi hukum dan masyarakat dalam rangka pengembangan dan penerapan hukum tata negara.

## F. Tinjauan Kajian Literatur

Agar tidak terjadinya kesalahpahaman dalam proses penelitian ini dan tidak terjadi tumpang tindih dengan penelitian sebelumnya dan agar tidak ada penanggulangan dalam penelitian maka penulis mengadakan tinjauan Pustaka, baik tinjauan Pustaka dalam hasil penelitian, Pustaka digital, ataupun dalam bentuk buku. Hasil penelitian Pustaka antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Rifki Dwi Kurniawan, program studi Hukum tata negara, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dengan judul tinjauan fiqh siyasah dusturiyah terhadap hambatan pengangkatan guru honorer k2 menjadi pegawai negeri sipil berdasarkan PP NO 56 tahun 2012.<sup>6</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan pengangkatan guru honorer menjadi K2 menjadi pegawai negeri sipil berdasarkan PP No 56 Tahun 2012 ini dari segi normatif disebabkan karena ketidak adanya koherensi dengan peraturan yang lain dan juga kurangnya materi muatan dalam peraturan yang baru maupun pada peraturan peralihannya. Seperti yang diketahui bahwa dalam peraturan perundang-undangan apabila tidak diketahui kejelasan dalam suatu

---

<sup>6</sup> Rifki Dwi Kurniawan, *Perlindungan Tenaga Honorer dalam PP No 56 tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil prespektif Hak Asasi Manusia dan Hukum Islam*. 2022

Peraturan perundang-undangan maka dapat diketahui pada peraturan peralihannya yakni dalam hal ini PANRB No 27 Tahun 2021 dan juga Peraturan BKN No 14 Tahun 2018. Kepastian dan perlindungan hukum merupakan aspek yang paling penting dalam negara hukum. Terciptanya suatu keadilan, ketertiban dalam bermasyarakat dan kebahagiaan yang sebanyak-banyaknya adalah impian dari semua negara. HAM adalah suatu konsep dasar dari sebuah kerangka fikiran yang menjadi acuan dalam mencapai ketertiban masyarakat yang seadil-adilnya.

Perbedaan penelitian oleh Rifki Dwi Kurniawan dengan penelitian oleh peneliti yaitu pada Lokasi yang di teliti, peneliti menjadikan objek penelitian tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil di dinas pendidikan Kabupaten Kepahiang sesuai PP NO 56 tahun 2012, sedangkan Rifki Dwi Kurniawan menjadikan fiqh siyasah dusturiyah terhadap hambatan pengangkatan guru honorer k2 menjadi pegawai negeri sipil berdasarkan PP NO 56 tahun 2012. Selain itu, peneliti dan penelitian yang dilakukan Rifki Dwi Kurniawan sama-sama menggunakan Kepastian dan perlindungan hukum HAM dan Hukum Islam.

2. Skripsi yang ditulis oleh M. Sigit, Aldino, program studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram dengan judul

“Judul perlindungan hukum bagi pegawai honorer pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten lombok timur”.<sup>7</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh M. Sigit, Aldino “ Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lombok Timur”.<sup>8</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan pegawai honorer menurut Surat Keputusan Bupati masa jabatan selama satu tahun dan dapat diperpanjang setiap satu tahun sekali. Perlindungan hukum terhadap pegawai honorer dari segi jaminan sosial, ekonomis dan teknis telah dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerjanya dan pelaksanaan perlindungan kerja bagi pegawai honorer telah dilaksanakan oleh para pegawai honorer dengan diberikan pelatihan-pelatihan professional dan dilengkapi dengan alat pelindung diri. Diharapkan pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap perlindungan hukum pegawai honorer agar apa yang telah diberikan dapat lebih diperhatikan dan dipertahankan ataupun dapat ditingkatkan kesejahteraannya dan juga untuk keberlangsungan diharapkan pegawai honorer diusulkan menjadi ASN dikarenakan jumlahnya yang terlalu banyak.

Perbedaan penelitian oleh M. Sigit, Aldino dengan penelitian oleh peneliti yaitu pada Lokasi yang di teliti, peneliti menjadikan objek penelitian tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai

---

<sup>7</sup> Rikianto, R., Cahyono, S. P., Wahid, A., & Herryani, M. R. T. R. *Tinjauan Yuridis Terhadap Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Pegawai Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Transparansi Hukum.*

<sup>8</sup> M SIGIT, Aldino *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI HONORER PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN LOMBOK TIMUR 2022* (Doctoral dissertation, Universitas\_Muhammadiyah\_Mataram).

negeri sipil di dinas pendidikan Kabupaten Kepahiang sesuai PP NO 56 tahun 2012, sedangkan M. Sigit, Aldino melakukan penelitian tentang perlindungan hukum bagi pegawai honorer pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten lombok timur, selain itu peneliti peneliti menggunakan perlindungan hukum HAM dan Hukum Islam sementara skripsi oleh M. Sigit, Aldino menggunakan Perlindungan hukum terhadap pegawai honorer dari segi jaminan sosial, ekonomis dan teknis sebagai variable yang diteliti.

3. Skripsi yang ditulis oleh Fitri Amelia A.Lapaja, yang berjudul Tinjauan fiqh siyasah terhadap problematika pegawai honorer, hasil penelitian menunjukan Sebagai salah satu bagian dari instansi Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XII Palu, kinerja pegawai honorer memiliki problematika tersendiri. Berdasarkan tinjauan fiqh siyasah terhadap Problematika Pegawai Honorer Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XII Palu, belum dapat dikatakan bersesuaian dengan prinsip fiqh siyasah. Karena masih adanya pegawai Honorer yang tidak amanah dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Seharusnya kinerja dari pegawai honorer sesuai dengan asas-asas tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu keadilan, meninggalkan yang tidak bernilai guna, ukhuwah, dan Amanah.<sup>9</sup>

Perbedaan penelitian oleh Fitri Amelia A.Lapaja dengan penelitian oleh peneliti yaitu pada Lokasi yang di teliti, peneliti menjadikan objek penelitian tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai

---

<sup>9</sup> Skripsi, Fitri Amelia A.Lapaja, yang berjudul Tinjauan fiqh siyasah terhadap problematika pegawai honorer. 2022.

negeri sipil di dinas pendidikan Kabupaten Kepahiang sesuai PP NO 56 tahun 2012, sedangkan Futri Amelia A.Lapaja melakukan penelitian tentang Tinjauan fiqh siyasah terhadap problematika pegawai honorer, selain itu peneliti peneliti menggunakan perlindungan hukum HAM dan Hukum Islam sementara skripsi Futri Amelia A.Lapaja menggunakan Fiqh siyasah sebagai teropong untuk melihat bagaimana kinerja pegawai honor BPHP Wilayah XII Palu dalam kacamata hukum pemerintahan islam sebagai variable yang diteliti.

Berdasarkan dari penelitian diatas maka dapat dimengerti bahwasanya tidak terdapat penelitian yang sama dengan apa yang hendak diteliti penulis sehingga penelitian yang dikerjakan penulis merupakan asli.

## **G. Penjelasan Judul**

Penulisan ini akan menjelaskan pengertian dari judul yang akan diangkat yaitu:”Tinjauan Perlindungan Tenaga Honorer dalam PP No 56 tahun 2012 tentang prespektif Hak Asasi Manusia dan Hukum Islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang)”

Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.

### **1. Tinjauan Tenaga Honorer**

Tinjauan yuridis berasal dari kata “tinjauan “dan “yuridis”. Tinjauan berasal dari kata tinjau yang artinya mempelajari dengan cermat Kata tinjau mendapat akhiran “-an” menjadi tinjauan yang artinya perbuatan meninjau Pengertian kata tinjauan dapat diartikan sebagai

kegiatan pengumpulan data, pengolahan, dan Analisa sebagai sistematis. Sedangkan yuridis diartikan sebagai menurut hukum atau yang diterapkan oleh undang-undang. Tinjauan yuridis dapat diartikan sebagai kegiatan pemeriksaan yang teliti, pengumpulan data atau penyelidikan yang dilakukan secara sistematis dan objektif terhadap sesuatu menurut atau berdasarkan hukum dan undang-undang.<sup>10</sup> Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengertian tinjauan yuridis adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya). Menurut Kamus Hukum, kata yuridis berasal dari kata Yuridisch yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Dapat disimpulkan tinjauan yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.

Pegawai honorer adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai honorer tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri, penamaan pegawai honorer mempunyai arti sebagai pegawai di luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai honorer merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai, namun dibatasi oleh dana APBD dan APBN dalam penggajiannya.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> <https://Suduthukum.Com/2017/04/Pengertian-Tinjauan-Yuridis.Htm> Diakses Pada Jum'at 05 Januari 2024 Pukul 10.34 Wib.

<sup>11</sup> Sri Hartini Dan Setiajeng Kadarsih, *Diktat Hukum Kepegawaian*, Purwokerto: Fakultas Hukum Universitas Jenderal Sudirman, 2006,

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu peraturan yang menjadi titik tolak untuk berubahnya wajah birokrasi di Indonesia. Dimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 bahwa tenaga hoorer yang tidak dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pengeluaran belanja daerah akan dilaksanakan seleksi untuk mengisi formasi cpns pada tahun anggaran 2013 sampai 2014 adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan". Akan tetapi dengan adanya Undang-undang ASN tidak ada lagi pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 ASN adalah PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Selain itu dalam undang-undang ini tidak akan adalagi di atur PNS Pusat dan Daerah, yang ada hanya PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut PPPK).<sup>12</sup>

## **H Metode penelitian**

Metode penelitian merupakan sebuah keharusan dalam suatu penelitian karena hal ini akan berpengaruh terhadap penentuan pengumpulan data maupun metode analisis hasil dari penelitian.sebelum melakukan penelitian,seorang peneliti harus mengetahui terlebih dahulu Metode

---

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal Tentang Aparatur Sipil Negara.

penelitian yang akan digunakan sehingga dapat diketahui kearah mana penelitian yang dilakukan. adapun metode dalam penelitian ini

## 1. Jenis Penelitian

### Yuridis Empiris

Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat<sup>13</sup>. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Reserch*) yaitu penelitian yang mengharuskan peneliti turun kelapangan untuk mengamati dan meneliti situasi dan kondisi dari permasalahan yang berkaitan dengan gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi dimasyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada Kepala Desa dan Perangkat-perangkat Desa Warung Pojok Kecamatan Sindang Dataran, dengan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian dengan memperhatikan data-data yang nyata atau fakta kemudian dianalisis dan dideskripsikan sehingga menghasilkan kesimpulan dari penelitian tersebut.

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian didalam proposal ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif yang memberi gambaran secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, dalam penelitian ini untuk mengetahui informasi tentang Permasalahan dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dalam presfektif HAM dan Hukum Islam Studi Kasus Kabupaten Kepahiang.

---

<sup>13</sup> Penelitian Yuridis Empiris “*Metode Penelitian Hukum*”, (Bandung: Pustaka Setia, 2009)

Penelitian ini juga melakukan penelitian lapangan yang bermaksud untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang, keadaan sekarang dan interaksi suatu social, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan Deskriptif yang mana nantinya data yang dikumpulkan adalah data berupa kata-kata, gambar, hasil atau suatu pengamatan, hasil wawancara, pemotretan, cuplikan tertulis dari dokumen, catatan lapangan, disusun lokasi penelitiandan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan statistik. Riset ini merupakan studi kasus, Permasalahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang aparatur sipil negara dalam prespektif hak asasi manusia dan hukum islam studi kasus kabupaten kepahiang

### 3. Pendekatan Penelitian

#### a. Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diteliti, dalam hal ini mengenai Tinjauan Yuridis Terhadap perlindungan tenaga honorer setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang aparatur sipil negara dalam prespektif hak asasi manusia dan hukum islam (studi kasus kabupaten kepahiang) yang didapatkan hasil dari telaah itu merupakan suatu pendapat untuk memecahkan isu yang diteliti.

b. Pendekatan kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus (*case approach*) dalam penelitian normatif mempunyai tujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.<sup>14</sup> Pendekatan jenis ini biasanya digunakan mengenai kasus-kasus yang telah mendapat putusan. Dimana kasus dalam penelitian ini yaitu permasalahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang aparatur sipil negara dalam prespektif hak asasi manusia dan hukum islam studi kasus kabupaten kepahiang.

4. Subjek penelitian

Subjek Penelitian merupakan sumber tempat untuk memperoleh informasi atau keterangan penelitian. Subjek peneliti memilih orang-orang tertentu (*key person*) sebagai informasi dalam pengambilan data lapangan yaitu pegawai staf tenaga honorer dikabupaten kepahiang yang terlibat dalam penelitian ini.

5. Data

- a. *Data Primer*, adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, dokumentasi, survei dan lain sebagainya. Subjek Penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data secara langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>15</sup> Proses Pengumpulan data

---

<sup>14</sup> Petter Mahmud Marzki, *Penelitian Hukum, Menelaah Lima Macam Pendekatan Hukum*, 2022.

<sup>15</sup> Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Rajawali Press ,1992).

Primer dapat berdasarkan survei lapangan dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian.<sup>16</sup>

b. *Data Sekunder*, Dalam penelitian ini juga memakai data sekunder, yang mana Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung.<sup>17</sup> Dari data hukum sekunder ini mencakup bahan hukum yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer :

- a. Staf tenaga honorer kabupaten kepahiang.
- b. Masyarakat dikabupaten kepahiang.

2. Bahan Hukum Sekunder :

- a. Skripsi
- b. Jurnal-jurnal
- c. Undang- undang
- d. Buku-buku dan lainnya

Data sekunder juga dapat penulis peroleh melalui data dan informasi melalui internet yang relevan dengan permasalahan yang ada.

6. Lokasi Penelitian

Dilaksanakan di Dinas Kabupaten Kepahiang Provinsi

7. Teknik Pengumpulan Data

Suatu Penelitian pada umumnya mempunyai beberapa pendekatan yang digunakan peneliti antara lain Wawancara dan Dokumentasi.

---

<sup>16</sup> Alir, Diagram. “*Metodologi Penelitian*.”(Jakarta : Pt Rajawali Press, 2005).

<sup>17</sup> Ridwan, *Metode Penelitian Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015).

1. Wawancara, yaitu suatu cara Pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal responden secara lebih mendalam serta jumlah responden yang sedikit.
  2. Dokumentasi, adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data penelitian yang relevan.
8. Teknik Analisis Data

Analisis Data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Analisis Data Kualitatif yaitu Menganalisis data yang dikumpulkan lalu diuraikan sesuai dengan Metode dan cara pemikiran. Dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan cara Wawancara, Catatan lapangan, dan Bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami dan diinformasikan Kepada orang lain.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Permasalahan Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Permasalahan Ketenagakerjaan**

Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang tenaga kerja.<sup>1</sup> Hal-hal tersebut sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal. Secara sederhana, yang disebut sebagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (awalnya) terjadi di seputar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya berkembang mengenai hubungankerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklimpersaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production), yang berimbas pada tuntutan kerja terhadap buruh/tenaga kerja (terkadang mengarah ke pemerasan), atau dalam bentuk pembatasan kerja sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Lebih jauh lagi, permasalahan

---

<sup>1</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), H.142

ketenagakerjaan tidak hanya melibatkan 2 pihak (buruh dan majikan), akan tetapi melibatkan pihak-pihak lainnya, termasuk pemerintah atau badan-badan/lembaga lain yang ditunjuk maupun dibentuk oleh pemerintah. Dalam hal ini permasalahan hubungan perburuhan/kerjaan kompleks, mencakup aspek industry secara keseluruhan, sehingga permasalahan perburuhan-pun harus dilihat sebagai permasalahan hubungan industrial. Meski demikian, campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan seharusnya tidak menimbulkan permasalahan baru, sebab dalam perjalanan sejarah ketenagakerjaan, campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Misalnya perlindungan (hukum) terhadap buruh/pekerja, yang pendekatannya justru lahir akibat berkembangnya doktrin Laissez Faire di luar kendali pada abad pertengahan. Secara filosofis doktrin ini mengusung faham liberal kapitalis (liberalisasi ekonomi) yang menghendaki agar pemerintah tidak campur tangan dalam hubungan ekonomi/industry.<sup>2</sup> Efek negatif yang kemudian muncul adalah, perlakuan yang tidak manusiawi terhadap para pekerja, terjadinya persaingan dunia industry yang cenderung tidak sehat, dan hanya dapat dihentikan oleh pengusaha yang lebih kuat.

## **2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang

---

<sup>2</sup> Melania Kiswandari, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Dalam, Aloysius Uwiyono Dkk. Asas-Asas Hukum Perburuhan.* (Jakarta; Rajawali Pers. 2014), H. 75

akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>3</sup> Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia.

Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja Aspek”. perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>4</sup> Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai

---

<sup>3</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya; Bina Ilmu, 1983), H.38

<sup>4</sup> Zainal Asikin, Et. Al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta ; Raja Grafindo Persada, 1993), H.5

dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buru tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>5</sup>, Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan Undang-Undang ketenaga kerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut:

- 1) Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
- 2) Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
- 3) Pasal 31, jo; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
- 4) Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
- 5) Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
- 6) Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup :<sup>6</sup>

- 1) Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;

---

<sup>5</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>6</sup> Eko Wahyudi, Et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), H. 32

- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

### **3. Pengertian Pegawai Honorer**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “pegawai”, sering disebut dengan istilah orang yang bekerja, yakni seseorang yang bekerja untuk pemerintah (seperti lembaga) dan “honorer” yakni bersifat menerima honorarium (bukan gaji). Dalam berbagai literatur, honorer adalah orang-orang yang lulusan sekolah menengah atau perguruan tinggi yang belum atau tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri sipil karena batasan hukum dan prosedur<sup>16</sup>. Pegawai honorer adalah orang yang diangkat oleh pejabat kepegawaian atau pejabat Pembina kepegawaian didalam lembaga pemerintahan untuk menjalankan berbagai tugas-tugas diberikan oleh lembaga pemerintahan dan pendapatannya bersumber dari APBD/APBN.<sup>7</sup>

Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Belum ada aturan yang jelas dan rinci dalam ketentuan ini mengenai pekerja honorer. Akan tetapi, Ayat 2 dan Ayat 3 mengatur tentang pegawai negeri sipil yang dapat mempekerjakan pegawai tidak tetap selain pegawai negeri sipil. Pekerja tidak tetap atau PTT, menurut undang-undang, dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu untuk menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis,

---

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta, 2008. Hal. 58.*

profesional dan administratif, tergantung pada kebutuhan dan kemampuan organisasi. Yang dimaksud dengan PTT adalah pekerja non-PNS dan pegawai lainnya. Ini adalah bentuk harapan dari pemerintah terhadap pegawai yang jumlahnya begitu banyak, dimana pendanaannya dibatasi oleh APBN/APBD berupa gaji.

Adapun menurut 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. Pegawai Honorer yang dimaksud adalah terdiri dari:

- a) Kategori 1 Pegawai honorer berasal dari anggaran pendapatan dan belanja negara, dengan masa kerja (1) satu tahun atau lebih hingga dengan tanggal 31 Desember 2005, dan dengan kriteria pengangkatan oleh pejabat yang bekerja di instansi pemerintah. Dia saat ini dalam pekerjaan terus menerus dan pada 1 Januari 2006, usia minimum adalah 19 dan 46 tahun atau lebih muda.
- b) Kategori II Pegawai honorer yang tidak ditanggung oleh anggaran pendapatan dan belanja negara atau daerah, diangkat oleh pejabat bersertifikat, dipekerjakan oleh instansi pemerintah, dan dipekerjakan setidaknya satu tahun sejak Desember Tercatat pada tanggal 31 2005, sampai masih bekerja terus menerus hingga 46 tahun per 1 Januari 2006.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, pengertian honorer yakni orang yang diangkat oleh Pejabat Pembina

Kepegawaian atau pejabat lain didalam lembaga pemerintahan untuk menjalankan berbagai tugas yang ada di suatu instansi pemerintahan atau yang pendapatannya itu dibebankan ke APBN atau APBD.<sup>8</sup>

**4. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS.**

Dalam 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).<sup>9</sup>

Untuk status pegawai honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang 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

---

<sup>8</sup> Hasibuan Malayu, Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua, (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Pesada, 2011), Hlm. 762

<sup>9</sup> Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm. 252

melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi.<sup>10</sup>

Mekanisme pengangkatan pegawai honorer merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, dan pengangkatan menjadi pegawai honorer ini dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 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 mekanisme:

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

---

<sup>10</sup> Veithzal Rivai Dkk, Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua, (Jakarta; Pt. Raja Grafindo Pesada, 2011), Hlm. 762

untuk keberadaan pegawai honorer baik Honorer Kategori 1 maupun Honorer Kategori 2. Dan surat edaran ini merupakan lanjutan daripada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012.

Mekanisme pengangkatan pegawai honorer menjadi CPNS dilakukan dengan objektif artinya pengangkatan tersebut harus dilakukan dengan cara benar tanpa dipengaruhi oleh pendapat atau pandangan secara pribadi atau bahkan yang bersumber dari pandangan orang lain, harus dilaksanakan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku agama, ras, status/kedudukan, golongan atau daerah sehingga akan diangkat Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang profesional, jujur, bertanggung jawab serta memiliki kompetensi sesuai dengan tugas atau jabatan yang akan diduduki.<sup>11</sup>

Pegawai honorer akan diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), bilamana telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 yang terakhir kali diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang Peangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 ini Pegawai Honorer dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni Honorer Kategori 1, dan Honorer Kategori 2 dan jabatan mendesak untuk menjadi CPNS.<sup>12</sup>

Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 yang terakhir kali diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang Peangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS ini, dengan alasan agar lebih memprioritaskan pegawai honorer untuk diangkat menjadi

---

<sup>12</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) namun nyatanya banyak yang ditemukan beberapa daerah yang masih mepekerjakan pegawai honorer, belum secara efektif menjalankan amanat Peraturan Pemerintah ini.

Satu bentuk perlindungan hukum itu adalah dalam perlindungan hukum harus diwujudkan dalam bentuk kepastian hukum. Kepastian hukum itu sendiri diwujudkan dengan adanya suatu peraturan yang berfungsi memberikan kepastian akan kedudukan, hak dan kewajiban. Selain itu, salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum yaitu memberikan perlindungan dan pengayoman terhadap masyarakat. Dengan demikian, berdasarkan beberapa pengaturan hukum tentang kedudukan pegawai honorer diatas, pegawai honorer tidak termasuk sebagai pegawai ASN atau pegawai non-ASN.

## **5. Jenis Perlindungan Hukum**

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu: (Philipus M. Hadjon, 1987:30)

### **1. Perlindungan Hukum Preventif**

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam

mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif

## 2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan

(*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*):

1. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
2. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
3. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.<sup>13</sup>

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai.

---

<sup>13</sup> Asshiddiqie, Jimly. 2010. Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara, Cet. Iii, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persad

Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Masyarakat yang mendapatkan perlakuan yang baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tata tentrem raharja. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis.

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

#### **6. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Penangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negero Sipil**

Berkaitan dengan pencantuman pasal-pasal HAM dalam amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut, perlu dikaji kembali kebijakan netralitas politik ASN dalam

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari sistem hukum nasional. Peneliti mendasarkan penelitian ini pada pelaksanaan berbagai peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Menurut Lon L. Fuller, bahwa hukum sebagai sistem maka ia harus memenuhi 8 asas atau principles of legality sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Sistem hukum harus mengandung peraturan-peraturan, artinya ia tidak boleh mengandung sekadar keputusan-keputusan yang berfisiat ad hoc.
2. Peraturan-peraturan yang telah dibuat itu harus diumumkan.
3. Peraturan tidak boleh berlaku surut.
4. Peraturan-peraturan disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti.
5. Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain.

---

<sup>14</sup> Feri Fadeli. "Pelaksanaan Pemanfaatan Barang Milik Negara Melalui Sewa Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Lelang Surakarta." *Dinamika Hukum* 11.1 (2020).

6. Peraturan-peraturan tidak boleh mengandung tuntutan yang melebihi apa yang dapat dilakukan.
7. Peraturan tidak boleh sering diubah-ubah.
8. Harus ada kecocokan antara peraturan yang diundangkan dengan pelaksanaannya sehari-hari.

Sumber hukum dalam Pembentukan undang-undang dasar dalam islam adalah Al-quran dan Sunnah. Akan tetapi karena Al-quran bukan lah buku tentang undang-undang jadi , didalam alquran tidak dijelaskan secara rinci secara jauh mengenai prinsip khusus pembentukan undang-undang, hubungan timbale baik antara penguasa dengan rakyat, serta hak dan kewajiban masing-masing dari kedua belah pihak. Alquran hanya memberikan penjelasan secara umum mengenai dasar-dasar dan prinsip pemerintahan dalam islam secara global saja, dalam QS.Al-Ahqaf ayat 15-20:

﴿١﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَاهُمْ وَأَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.

Firman Allah SWT tersebut menunjukkan bahwa dalam menjalani kehidupan ini, hendaknya kita dapat menerima sebuah perbedaan dan menilainya sebagai rahmat dari Allah SWT dan menerima eksistensi kemanusiaan, bahwa manusia merupakan ciptaan Allah yang memiliki kesamaan hak satu sama lainnya tanpa terkecuali. Berdasarkan uraian di atas, terdapat permasalahan yang harus dikaji lebih mendalam yaitu tentang Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan kebijakan netralitas politik ASN ditinjau dari aspek perlindungan HAM. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil yang berlaku saat ini mempunyai keabsahan dan kekuatan hukum karena telah dituangkan dalam bentuk undang-undang suatu Tindakan yang dapat dipertanggung jawabkan oleh lembaga atau pemerintah yang memiliki kewenangan atas pertanggung jawab untuk mengambil keputusan dan kegiatan yang dilakukan. Transparansi adalah segala informasi baik itu peraturan ataupun kebijakan harus terbuka untuk masyarakat umum. Harus terbuka seluas-luasnya dan semua orang berhak mendapatkan informasi tersebut se jelas-jelasnya terhadap pengangkatan honorer baik dari proses pendaftaran sampai pengangkatan. Partisipasi masyarakat adalah segala bentuk kebijakan harus didasarkan atas kebutuhan masyarakat. Untuk itu segala bentuk kebijakan harus melibatkan masyarakat didalamnya. Terkait dengan pengangkatan guru honorer dalam partisipasi masyarakat ini, honorer berhak untuk mengikuti serangkaian seleksi CPNS baik dari proses pendaftaran maupun pengangkatan sebagai bentuk dari partisipasi Masyarakat. Penegakan hukum (*Rule of Law*) ,dalam pelaksanaan tidak mungkin dapat berjalan dengan kondusif apabila tidak ada sebuah hukum atau peraturan yang ditegakkan dalam penyelenggaraannya. Semua orang dimata hukum itu sama, penegakkan hukum merupakan jaminan pemerintah

terhadap masyarakat mengenai hak-hak yang tidak terpenuhi seperti halnya pengangkatan guru honorer menjadi PNS.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Esmi Warassih, Pranata *Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*, (Semarang: Pt Suryandaru Utama, 2005), Hlm. 31

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **A. Profil Pemda dan Kabupaten Kepahiang**

##### **1. Sejarah Kabupaten Kepahiang**

Zaman perjuangan melawan kolonial Belanda menjadi saksi sejarah mulai di kenal nama Kepahiang. Pada masa itu, Kota Kepahiang dikenal sebagai Ibu Kota Kabupaten Rejang Lebong yang disebut Afdeling Rejang Lebong. Saat peralihan kekuasaan dari Belanda ke Jepang, hingga kemudian Jepang menjajah bumi pertiwi 3,5 tahun lamanya, Kota Kepahiang masih tetap menjadi pusat bagi Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong. Bahkan, setelah Proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia, yakni sejak 18 Agustus 1945-1948, Kepahiang tetap menjadi Ibu Kota Kabupaten Rejang Lebong sekaligus sebagai Kota Perjuangan.

Pada akhir Tahun 1948, khususnya menjelang agresi militer Belanda kedua, seluruh fasilitas vital Kota Kepahiang dibumi hanguskan. Dimulai dari kantor Bupati, Gedung Daerah, Kantor Polisi, Kantor Pos, Telpon, Penjara, dan Jembatan yang akan menghubungkan Kota Kepahiang dengan tempat-tempat lainnya terpaksa dibakar untuk mengantisipasi gerakan penyerbuan tentara Hindia-Belanda masuk ke pusat-pusat Kota dan Pemerintah serta Perjuangan rakyat. Setahun kemudian, setelah seluruh aparatur Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong berada dalam pengasingan di hutan-hutan, terjadi penyerahan kedaulatan dari Pemerintah Hindia Belanda ke Pemerintah Republik Indonesia, oleh masyarakat waktu itu disebut kembali ke Kota, terjadilah keharuan yang

sulit dibendung karena aparaturnya Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong tidak dapat lagi kembali berkantor ke Kota Kepahiang karena seluruh fasilitas Pemerintah Daerah di hanguskan. Seluruh aparaturnya Pemerintahan Daerah terpaksa menumpang ke Kota Curup karena masih tersisa sebuah bangunan pesanggrahan yang sekarang tempat bersejarah itu dibangun menjadi GOR Curup.

Pada Tahun 1956, Kota Curup ditetapkan sebagai Ibu Kota Kabupaten Rejang Lebong, berdasarkan Undang-undang. Sejak itu pula, peran Kabupaten Kepahiang mulai memudar bahkan ada yang menyebut mahkota kejayaan Kabupaten Kepahiang surut. Dengan ditetapkannya Curup sebagai Ibu Kota Kabupaten Rejang Lebong, maka Kota Kepahiang sendiri di tetapkan sebagai Ibu Kota Kecamatan, bagian Wilayah Kabupaten Rejang Lebong. Pada masa-masa berikutnya, lantaran memiliki nilai historis tinggi, sejumlah tokoh masyarakat Kepahiang pernah memperjuangkan Kepahiang menjadi Ibu Kota Provinsi dan Kota administratif. Perjuangan mulia tersebut kandas dikarenakan Pemerintah Pusat tidak menanggapi keinginan dan aspirasi masyarakat tersebut.

Ketika era reformasi, momentum ini merupakan kesempatan emas memperjuangkan kembali kebangkitan sekaligus awal kemandirian Kepahiang. Setelah Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah daerah yang lazim disebut sebagai Undang-undang Tentang Otonomi daerah disahkan, maka masyarakat Kepahiang sepakat untuk mengusulkan daerah ini menjadi Kabupaten baru. Sejak Januari 2000, para tokoh dan segenap komponen masyarakat Kepahiang yang berdomisili di

Kepahiang maupun yang berada di luar daerah. Seperti di Curup, Bengkulu, Jakarta, Bandung, serta Kota-kota lainnya sepakat untuk menjadikan Kepahiang sebagai Kabupaten. Sebagai realisasi dari kesepakatan bersama para tokoh masyarakat Kepahiang, maka dibentuklah badan perjuangan dengan nama Panitia Persiapan Kabupaten Kepahiang (PPKK). Tindak lanjut dari aktivitas badan perjuangan tersebut maka secara resmi PPKK telah menyampaikan proposal Pemekaran Kabupaten.<sup>1</sup>

Kabupaten Kepahiang adalah bagian dari Wilayah Provinsi Bengkulu yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Rejang Lebong dan dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kepahiang di Provinsi Bengkulu. Kabupaten Kepahiang terletak pada dataran tinggi pegunungan Bukit Barisan yang sebagian besar daerahnya berada pada ketinggian antara 500 meter sampai dengan 1.000 meter diatas permukaan laut (dpl). Memiliki relief tanah yang didominasi daerah perbukitan dengan kemiringan lahan cukup tajam dan curam (diatas 40%), terutama yang termasuk jalur pegunungan Bukit Barisan.

Wilayah Kabupaten Kepahiang seluas 66,500 Ha yang terdiri dari delapan kecamatan dan merupakan daerah perkebunan dan pertanian. Kecamatan yang paling luas adalah Kecamatan Bermani Ilir seluas 16.391 Ha (24,6%) dari total keseluruhan luas Wilayah Kabupaten Kepahiang, sedangkan Wilayah yang terkecil adalah Kecamatan Merigi dengan luas 2.418 Ha (3,6%) dari total luas Wilayah Kabupaten Kepahiang. Untuk luas

---

<sup>1</sup> Wiki *Sejarah Kabupaten Kepahiang* [https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Kepahiang](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Kepahiang).

Wilayah Kecamatan lainnya yakni Kecamatan Tebat Karai seluas 7.688 Ha (11,56%), Kecamatan Ujan Mas seluas 9.308 Ha (13,99%). Kecamatan Kepahiang seluas 7.192 Ha (10,81%). Kecamatan Kebawetan seluas 6.331 Ha (9,52%). Kecamatan Muara Kemumu seluas 9.507 Ha (14,30%), serta Kecamatan Seberang Musi seluas 7.665 Ha (11,56%). Bila ditinjau dari struktur tanah, Wilayah Kabupaten Kepahiang dapat dirinci sebagai berikut: berbukit seluas 19.030 hektar (28,20%), bergelombang sampai berbukit seluas 27.065 hektar (40,70%), datar sampai bergelombang seluas 20.405 hektar (31,10%).<sup>2</sup>

Kabupaten Kepahiang memiliki Batas Wilayah sebagai berikut:

Tabel 1. Batas Wilayah

a.	Sebelah Utara	Kecamatan Curup, Kecamatan Sindang Kelingi dan Kecamatan Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong.
b.	Sebelah Timur	Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, Provinsi Sumatera Selatan.
c.	Sebelah Selatan	Kecamatan Taba Penanjung, Kabupaten Bengkulu Tengah.
d.	Sebelah Barat	Kecamatan Pagar Jati, Kabupaten Bengkulu Tengah dan Kecamatan Bermani Ulu, Kabupaten Rejang Lebong.

Ibu Kota Kabupaten Kepahiang terletak di Kecamatan Kepahiang.

Jarak Kabupaten Kepahiang dari beberapa Kota di sekitar antara lain :

Tabel 2. Jarak Kabupaten Kepahiang

a.	Bengkulu	60 km
b.	Lubuk Linggau	80 km
c.	Palembang	509 km
d.	Tanjung Karang	799 km

Sebagaimana daerah-daerah lain di Indonesia, Kabupaten Kepahiang juga beriklim tropis, suhu udara maksimum Kabupaten Kepahiang selama

<sup>2</sup> Sumber : *Bidang Cipta Karya*, Kabupaten Kepahiang Tahun 2018-2022.

Tahun 2007 mencapai 32,3°C dan suhu udara minimum mencapai 16,2°C, sedangkan rata-rata suhu udara antara 23,3°C sampai dengan jumlah curah hujan sebesar 230 hari perTahun 2021.

Wilayah Kabupaten Kepahiang terletak pada posisi 101°55'19" sampai dengan 103°01'29" Bujur Timur dan 02°43'07" sampai dengan 03°46'48" Lintang Selatan. Sebagaimana daerah-daerah lain di Indonesia, Kabupaten Kepahiang juga beriklim tropis, dengan curah hujan rata-rata 233,5 mm/bulan dengan jumlah bulan kering selama 3 bulan, bulan basah 9 bulan, kelembaban nisbi rata-rata 85,21% dan suhu harian rata-rata 23,87°C, dengan suhu maksimal 29,87°C dan suhu minimum 19,65°C. Suhu udara maksimum Kabupaten Kepahiang selama Tahun 2007 mencapai 32,3°C dan suhu udara minimum mencapai 16,2°C, sedangkan rata-rata suhu udara antara 23,3°C sampai dengan 24,7°C dengan jumlah curah hujan sebesar 230 hari perTahun pada Tahun 2021.

Luas wilayah Kabupaten Kepahiang menurut Kecamatan, dari yang terluas sampai yang terkecil dapat dilihat dalam Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3 Luas wilayah Kabupaten Kepahiang menurut Kecamatan

No	Kecamatan	Luas		Jumlah		Ibu Kota Kecamatan
		Ha	%	Kel	Desa	
1.	Ujan Mas	9.308	13,99	1	16	Ujas Mas Atas
2.	Kepahiang	7.192	10.82	7	16	Pasar Ujung
3.	Tebat Karai	7.688	11.56	1	13	Penanjung Panjang
4.	Bermani Ilir	16.391	24.65	1	18	Keban Agung
5.	Merigi	2.418	3.64	1	7	Durian Depun
6.	Kabawetan	6.331	9.52	1	14	Tangsi Duren

7.	Seberang Musi	7.665	11.53	-	13	Lubuk Sahung
8.	Muara Kemumu	9.507	14.29	-	11	Batu Kalung
	Jumlah	66.500	100	12	122	

*Sumber : BPS, Kabupaten Kepahiang Dalam Tahun 2019*

## 2. Data Tenaga Honorer Sekolah Kabupaten Kepahiang

Pemerintah Kabupaten Kepahiang saat ini tengah mendata jumlah honorer mereka yang belum diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada tahun 2021 jumlah honorer 1.159.<sup>3</sup> Data terakhir, Pemkab Kepahiang memiliki 1.632 honorer 2024.<sup>4</sup> Data ini sudah termasuk honorer yang terdata dalam kategori eks THK2 sebanyak 32 orang. Serta honorer yang baru saja diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) angkatan 2023. Sebagai gambaran, pada honorer yang telah dinyatakan lulus seleksi PPPK 2023 adalah, 495 Nakes dan 209 guru.

Tabel 4. Jumlah Honorer di Dinas Pendidikan Kepahiang

No	Kabupaten Kepahiang	Jumlah	Tahun
1	Honorer	1.159	2020/2021
2	Honorer	1.632	2022/2023

<sup>3</sup> <https://Dikbud.Kepahiangkab.Go.Id/>

<sup>4</sup> <https://Harianrakyatbengkulu.Bacakoran.Co/Read/6114/Pemkab-Kepahiang-Data-Honorer-Yang-Belum-Diangkat-Pppk-Gunanya-Untuk-Ini>

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Proses Pengangkatan Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan PP No 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi calon pegawai negeri sipil**

Mengenai pengangkatan Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil Itu sendiri dalam PP No 56 Tahun 2012 tidak dijelaskan secara langsung. Akan tetapi dalam PP No 56 Tahun 2012 hanya menjelaskan bahwa Pasal (6) Ayat 3 Peraturan Pemerintah No 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil<sup>1</sup>:

“Tenaga Honorer yang bekerja pada instansi pemerintahan dan penghasilannya tidak dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah menjadi Calon Pegawai Negeri sipil berdasarkan peraturan ini sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan negara berdasarkan formasi sampai dengan tahun anggaran 2014”.

Penjelasan yang hampir mirip juga dijelaskan pada pasal berbeda yang berbunyi:

“Tenaga honorer yang dinyatakan lulus ujian tertulis dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jumlah dan kualifikasi formasi sampai dengan Tahun Anggaran 2014 yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur

---

<sup>1</sup> Pasal (6) Ayat 3 Peraturan Pemerintah No 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

negara dengan tetap memperhatikan kebutuhan organisasi dan redistribusi serta kemampuan keuangan negara atas pendapat dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan”

Untuk pengangkatan sendiri tidak dijelaskan secara spesifik honorer akan tetapi jika mengacu pada konsep peraturan Pemerintah yang sebelumnya yakni pada Peraturan Pemerintah (PP) No 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 yang berbunyi<sup>2</sup> :

“Pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai :

1. Guru
2. tenaga kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan
3. tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan; dan
4. tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah”

Untuk pengangkatan Honorer itu sendiri sama seperti pada tenaga honorer lainnya hanya terdapat sedikit perbedaan terkait persyaratan yang dimana ketentuan-ketentuan tersebut tidak dijelaskan dalam PP No 56 Tahun 2012 karena PP itu hanya menyebutkan secara umum saja untuk ketentuan pengangkatannya dijelaskan dalam Peraturan-Peraturan lainnya dan juga pada

---

<sup>2</sup> Pasal (3) Ayat 1 Peraturan Pemerintah No 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

website resmi SSCN karena biasanya tiap kali pemerintah mengadakan pengadaan PNS terdapat ketentuan yang berbeda.

Untuk pengangkatan menjadi Calon pegawai negeri sipil tentu saja tidak serta merta diangkat begitu saja, ada proses seperti pelamaran, seleksi dan juga masa percobaan, dan ketentuan ini tidak dapat ditemukan dalam PP No 56 Tahun 2012 akan tetapi pada peraturan lain maupun dalam situs resmi SSCN. Pelamaran terhadap honorer menjadi PNS dilakukan secara daring dalam webside SSCN dan disertai dengan pengunggahan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam proses pelamaran. secara umum dokumen-dokumen yang harus diupload selama proses pelamaran bagi honorer sama seperti jabatan fungsional yang lain diantaranya:

1. Scan pas photo yang berlatar belakang merah
2. Scan KTP
3. Scan swafoto
4. Scan surat lamaran
5. Scan ijazah
6. Scan transkrip nilai
7. Scan dokumen Pendukung lainnya
8. Surat pernyataan

Pengangkatan honorer menjadi pegawai negeri sipil sama dengan pengangkatan tenaga honorer pada umumnya hanya saja yang membedakan pada jabatan fungsional, honorer menjabat sebagai fungsional tenaga pendidikan begitu juga dengan jabatan fungsional yang lain yang bekerja sesuai dengan tupoksi pekerjaan masing-masing. Tentunya dalam

mendapatkan posisi sebagai Pegawai Negeri Sipil Melalui beberapa mekanisme. Dalam Undang-Undang No 56 Tahun 2012 menyebutkan terdapat 2 seleksi yang dilakukan yakni seleksi kompetensi dan juga seleksi administrasi.

Pernyataan diatas merupakan masalah pertama yang ditemukan oleh penulis dari analisis PP No 56 tahun 2012, masalah berikutnya adalah dalam hal administrasi yang berkaitan honorer yang lolos dan bisa diangkat menjadi PNS di Dinas Kabupaten Kepahaing, sesuai dengan PP No 56 Tahun 2012 pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahaing akan dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi, bagi tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sedangkan bagi tenaga honorer yang tidak dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi dan seleksi ujian tertulis sesama tenaga honorer yang dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

#### **B. Perlindungan Honorer Berdasarkan PP 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di tinjau dari Persepektif HAM Dalam Hukum Islam**

Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dengan alasan untuk lebih memprioritaskan tenaga honorer menjadi CPNS. Hal ini berlanjut dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007

yang berisi perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan kedua dengan keluarnya Peraturan Pemerintah nomor 56 Tahun 2012. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tenaga honorer dibagi menjadi honorer kategori 1, honorer kategori 2 dan jabatan mendesak untuk menjadi CPNS.

Peraturan Pemerintah ini akan menjadi payung hukum dalam pengangkatan tenaga honorer kategori I atau yang disebut dengan honorer tertinggal atau tercecer secara adil dan transparan. Selain itu terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 56 tahun 2012 ini bisa mengakhiri rezim honorer sehingga manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat ditata sesuai dengan Prinsip-Prinsip merit sistem dan tidak dijadikan komoditi politik dan ajang KKN yang mengakibatkan rendahnya kualitas birokrasi tanah air.

Selain mengatur honorer katagori I, dalam Peraturan Pemerintah nomor 56 tahun 2012 ini juga mengatur tentang honorer katagori II, yang sebenarnya antara keduanya hamper sama. Bedanya, katagori II ini dibiayai bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Mereka tidak dilakukan verifikasi, tetapi akan dilakukan tes sesame mereka. Akan ada penghargaan terhadap mereka yang memiliki masa kerja lebih lama. Dari hasil koordinasi Kementerian Keuangan dan DPR, alokasi anggaran untuk kategori II akanmasuk APBN tahun 2013.

Terkait dengan perlindungan yang diberikan pemerintah kepada tenaga honorer menurut Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian belum menemui sebuah titik terang. Keberadaan honorer

masih menimbulkan banyak problem karena pemerintah belum bisa memberikan jaminan kepada tenaga honorer untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil khususnya honorer kategori dua. Hal ini terjadi karena pemerintah khususnya pemerintah daerah masih banyak mengangkat tenaga honorer tanpa memperhitungkan jumlah yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah, padahal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 pemerintah dilarang mengangkat tenaga honorer. Hal ini sebagai dampak dari penyelenggaraan peraturan pemerintah yang dilakukan oleh pemerintah belum maksimal, sehingga masih terlihat banyak nya tenaga honorer yang statusnya tidak jelas.

Sehingga dalam implementasi peraturan pemerintah tersebut banyak ditemukan norma konflik, antara satu peraturan yang lebih rendah dengan peraturan yang lebih tinggi, maupun konflik norma secara horizontal antara pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam Undang – Undang atau antara satu Undang – Undang dengan Undang – Undang yang lain. Untuk mengatasi masalah tersebut menurut penulis dibutuhkanlah suatu teori yang disebut *stufenbau Theorie*. Ajaran *Stufenbau Theorie* yang dikemukakan Hans Kelsen yang menganggap bahwa proses hukum digambarkan sebagai hierarki norma-norma. Validitas (kesalahan) dari setiap norma (terpisah dari norma dasar) bergantung pada norma yang lebih tinggi. Hans Kelsen mengungkapkan hukum mengatur pembentukannya sendiri karena satu norma hukum menentukan cara untuk membuat norma hukum yang lain. Norma hukum yang satu valid karena dibuat dengan cara ditentukan dengan norma hukum

yang lain dan norma hukum yang lain ini menjadi validitas dari norma hukum yang dibuat pertama.

Dalam Negara hukum, setiap Tindakan harus berdasarkan atas hukum, karena dalam Negara terdapat prinsip *wetmatigheid van bestuur* atau legalitas.<sup>8</sup> Asas ini menentukan bahwa tanpa adanya dasar wewenang yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka segala macam aparat pemerintah tidak akan memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi atau merubah keadaan atau posisi hukum warga masyarakatnya. Tindakan pemerintah yang menimbulkan akibat hukum khususnya dalam hal menimbulkan kerugian kepada masyarakat dibutuhkan adanya suatu tanggungjawab oleh pemerintah.

Dari pemahaman terkait dapat disimpulkan walaupun banyak hal dalam Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi atas dasar yang melekat dan dilindungi konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha Bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan instansi terkait dengan pegawai honor. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan

bagi pekerja baik Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada kejelasan terhadap perlindungan hukum untuk pegawai honorer Di dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu sendiri hanya mengatur pembagian Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini menjadi polemic tersendiri bagi tenaga honorer yang nasibnya belum diangkat menjadi CPNS. Alih-alih menjadi Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), tenaga honorer ini harus mengikuti seleksi untuk menjadi PPPK. PPPK itu sendiri berbeda dengan tenaga honorer sebab PPPK hanya sebagai pegawai kontrak dengan minimal kontrak satu tahun dan dapat diperpanjang kontrak kerjanya apabila kinerja dari PPPK itu sendiri baik. Hal ini bertolak belakang dengan undang-undang sebelumnya yang memberikan jalan bagi tenaga honorer untuk otomatis diangkat menjadi CPNS apabila telah cukup lama mengabdikan di sebuah instansi pemerintah. Terkait untuk pengangkatan menjadi CPNS di dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu sendiri mengatur bahwa PPPK tidak dapat diangkat menjadi CPNS secara otomatis dan harus mengikuti seleksi seperti para pelamar umum. Hal ini berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang memberikan hak bagi tenaga honorer untuk otomatis diangkat menjadi CPNS dengan minimal masa kerja satu tahun.

Akan tetapi Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden belum ada hingga saat ini, sehingga membuat nasib para tenaga honorer menjadi semakin tidak jelas. Sebab di satu sisi pemerintah masih belum bisa

menerapkan PPPK tanpa adanya sebuah Peraturan Presiden dan di sisi yang lain pemerintah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014. Lebih lanjut perlindungan hukum atas Tindakan hukum pemerintah terhadap pegawai honorer pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Pada perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapat nya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi Tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada direksi.

Perlindungan hukum secara preventif dilakukan dengan memastikan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan dan keputusan yang dibuat oleh pemerintah tidak bertentangan dengan peraturan di atasnya. Selain itu ketentuan dan pelaksanaan ketentuan tersebut tidak melanggar hak-hak dasar rakyat. Dimana dalam pasal 28D ayat (2) undang-undang dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal ini menjadi dasar dari hak konstitusional seorang pekerja yaitu pekerja berhak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang

adil dan layak. Dengan demikian, pekerja mempunyai hak atas imbalan yang sesuai dan adil serta tidak diperlakukan secara diskriminatif.

Hak-hak dasar pekerja lainnya sebagaimana terdapat dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain: hak memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi, hak mendapat pelatihan dan keterampilan, hak memilih pekerjaan, hak atas perlindungan upah, hak atas perlindungan dari Tindakan PHK, hak membuat perjanjian, hak mogok, pembebasan dari kerja paksa atau wajib.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada tenaga Honorer yang ada di Kabupaten Kepahiang ini belum optimal. Namun pemberian perlindungan hukum berupa perlindungan sosial dan perlindungan teknis berupa pemberian untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan instansi terkait dengan pegawai honorer di Dinas Kabupaten Kepahiang. Dari penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa perlindungan hukum atas pegawai honorer belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan peraturan yang ada, dimana dalam hal ini masih terdapat beberapa hal yang melanggar hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan dan mendapat imbalan yang adil, dengan kata lain ada perbedaan dalam segi kesejahteraan antara pegawai negeri dengan pegawai honorer. Ketika hak-hak pegawai honorer belum sepenuhnya dijalankan maka pemerintah perlu mengoreksi tindakan-tindakannya dengan

menyesuaikan dan memperbaiki kebijakan dan peraturan yang ada sehingga menjadi benar dan menjamin hak-hak pegawai honorer terpenuhi.

**a) Perlindungan Teknis untuk Tenaga Honorer di Dinas Kabupaten Kepahiang**

Tenaga Honorer yang masih bertugas menurut ketentuan Pasal 99 ayat (3) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana berlaku bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jaminan perlindungan yang berupa Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional diberikan sebagai bentuk tanggungjawab negara yang menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*) dalam mensejahterakan rakyatnya. Ketentuan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pegawai Aparatur Sipil Negara.

Menurut Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pegawai Aparatur Sipil Negara, Perlindungan Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pegawai ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya menyelenggarakan pemerintahan umum dan pelayanan publik. Peraturan pemerintah ini merupakan landasan hukum bagi pegawai ASN dalam memperoleh hak perlindungannya dan manfaat yang akan diperoleh dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK).

Penyelenggara negara merupakan pemberi kerja bagi pegawai ASN sebagaimana dalam ketentuan umum ayat 9 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Pasal 99 angka 4 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 dibidang keuangan”.

Perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang diberikan kepada tenaga 23 Undang- Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS Pasal 1 ayat ( 9) honorer mengenai pemberiannya akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang keuangan. Realisasi tentang perlindungan hukum berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sampai dengan saat ini belum terwujud karena belum keluarnya regulasi peraturan yang mengatur mengenai pemberiannya yakni peraturan menteri sebagaimana yang diperintahkan oleh Pemerintah Republik Indonesia nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

pasal 99 ayat (4). Untuk itu sebagai wujud dari pemerintahan yang baik, hendaknya pemerintah memegang teguh asas akuntabel terhadap perlindungan hukum yang sudah diundangkan.

Terkait dengan poin di atas penulis menyimpulkan, mengenai perlindungan hukum apa saja yang diberikan oleh pemerintah daerah dalam hal ini Kantor Dinas Pendidikan Kepahiang Memberikan perlindungan Hukum berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang diberikan kepada tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kepahiang. Seharusnya perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kontrak daerah tersebut dijelaskan lebih rinci, bisa itu dicantumkan dalam surat perjanjian kerja tersebut dikarenakan belum keluarnya regulasi peraturan yang mengatur mengenai pemberiannya yakni, peraturan menteri sebagaimana yang diperintahkan oleh Pemerintah Republik Indonesia tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pasal 99 ayat (4).

Dalam penelitian ini sebagaimana telah dipaparkan dalam sub bab sebelumnya, hal mendasar yang menimbulkan masalah dan polemik di dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang juga memperjuangkan HAM Hak-hak dari para pekerja, seperti pada saat pemeriksaan kesehatan tenaga kerja sebelum bekerja, seharusnya dinas Pendidikan kepahiang melakukan pemeriksaan kesehatan terlebih dahulu, karena di dalam Pasal 8 (ayat 2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Pasal 2 (ayat 1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam

Penyelenggaraan Keselamatan Kerja telah dijelaskan bahwa pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan tenaga kerja sebelum bekerja. Dengan demikian, dapat dicermati bahwa seharusnya ini merupakan tanggung jawab Dinas Pendidikan Kepahiang untuk memberikan perlindungan berupa pemeriksaan kesehatan secara maksimal kepada setiap tenaga kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di atas.

### **1. Perspektif HAM (Hak Asasi Manusia) dalam Hukum Islam di Dinas Kabupaten Kepahiang**

Hak merupakan unsur normative yang berfungsi sebagai pedoman perilaku melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjadi harkat dan martabatnya. Sedangkan asasi adalah sesuatu yang bersifat mendasar yang dimiliki manusia sebagai fitrah sehingga tak satupun makhluk bisa mengintervensinya apalagi mencabutnya. Menurut Jan Materson dari komisi Hak Asasi Manusia Perserikataan Bangsa-Bangsa, Hak Asasi Manusia ialah hak-hak yang melekat pada manusia, yang tanpa dengannya manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia. Hak-hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung kepada manusia (hak-hak yang bersifat kodrati) oleh Tuhan yang menciptakannya. Oleh karena itu, tidak ada kekuasaan apapun di dunia ini yang dapat mencabutnya. Meskipun demikian, bukan berarti manusia dengan hak-haknya dapat berbuat semaunya, sebab apabila seseorang melakukan sesuatu yang dapat dikategorikan merampas hak asasi orang lain, maka ia harus mempertanggung jawabkan perbuatannya.

Dari uraian di atas, sepintas lalu tampak bahwa seakan-akan dalam Islam manusia tidak mempunyai hak-hak asasi. Dalam konsep ini seseorang hanya mempunyai kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas kepada Allah karena ia harus mematuhi hukumnya. Namun, di dalam tugas-tugas inilah terletak semua hak dan kemerdekaannya menurut ajaran Islam. Manusia mengakui hak-hak dari manusia lain, karena hal ini merupakan sebuah kewajiban yang dibebankan oleh hukum agama untuk mematuhi Allah. Oleh karena itu, hak asasi manusia dalam Islam tidak semata-mata menekankan kepada hak asasi manusia saja, akan tetapi hak-hak itu dilandasi kewajiban asasi manusia untuk mengabdikan kepada Allah sebagai penciptanya.<sup>3</sup>

Diutusnya manusia pertama (Adam) ke dunia diindikasikan bahwa Allah telah memberikan petunjuk kepada manusia. Kemudian ketika umat manusia menjadi lupa akan petunjuk tersebut Allah mengutus Nabi dan Rasulnya untuk mengingatkan mereka akan keberadaannya. Nabi Muhammad saw diutus bagi umat manusia sebagai Nabi terakhir untuk menyampaikan dan memberikan teladan kehidupan yang sempurna kepada umat manusia seluruh zaman sesuai dengan jalan Allah. Hal ini jelas menunjukkan bahwa menurut pandangan Islam, konsep HAM bukanlah hasil evolusi dari pemikiran manusia, namun merupakan hasil dari wahyu ilahi yang telah diturunkan melalui para Nabi dan Rasul dari sejak permulaan eksistensi umat manusia di atas bumi.

---

<sup>3</sup> Urial Syari'ah Dan Hukum Diktum, Volume 15, Nomor 1, Juni 2017 : 55 - 66

Manusia diciptakan oleh Allah hanya untuk mengabdikan kepada Allah, dalam QS. az-Zāriyāt/51: 56 disebutkan:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

Oleh karena itu manusia mempunyai kewajiban mengikuti ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Allah. Kewajiban yang diperintahkan kepada umat manusia dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu huqūqullāh dan huqūqulibād. Huqūqullāh (hak-hak Allah) adalah kewajiban-kewajiban manusia terhadap Allah swt yang diwujudkan dalam berbagai ritual ibadah, sedangkan huqūqulibād (hak-hak manusia) merupakan kewajiban-kewajiban manusia terhadap sesamanya dan terhadap makhluk-makhluk Allah yang lainnya. Hak-hak Allah tidak berarti bahwa hak-hak yang diminta oleh Allah karena bermanfaat bagi Allah, karena hak-hak Allah bersesuaian dengan hak-hak makhluknya.

Dalam Islam, Hak Asasi Manusia (HAM) memiliki peran dan fungsi penting dalam menjaga martabat manusia dan memastikan keadilan serta kesetaraan di dalam masyarakat. Beberapa fungsi dan peran HAM dalam Islam.<sup>4</sup>

1. **Melindungi martabat manusia:** HAM melindungi martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT dan juga menjaga agar setiap manusia diperlakukan dengan adil dan tidak diskriminatif, sehingga martabat manusia tidak terinjak-injak.

---

<sup>4</sup> Abdullahi Ahmed An-Na'im, *Islam And Human Rights: Defending Universality At The United Nations* (University Of Pennsylvania Press, 1996), Hlm. 12

2. **Mewujudkan keadilan sosial:** HAM berperan dalam mewujudkan keadilan sosial. Setiap manusia berhak atas keadilan, termasuk dalam hal perlakuan di masyarakat, akses terhadap pendidikan, pekerjaan, dan fasilitas umum.
3. **Menjamin kebebasan individu:** HAM juga berfungsi dalam menjamin kebebasan individu, baik itu dalam hal berpendapat, beragama, berkumpul, dan berekspresi. Hal ini sangat penting untuk menjaga hak asasi manusia dan kebebasan individu sebagai warga negara.
4. **Memperkuat nilai-nilai kemanusiaan:** HAM dalam Islam juga berperan dalam memperkuat nilai-nilai kemanusiaan dan juga mendorong manusia untuk saling menghormati dan tidak merugikan sesama manusia, serta mendorong manusia untuk memperjuangkan hak asasi manusia bagi semua orang.

Dalam praktiknya, HAM dalam Islam diimplementasikan melalui berbagai instrumen, seperti hukum syariah, konstitusi, dan deklarasi Hak Asasi Manusia Islam. Melalui penghormatan terhadap HAM, diharapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang terhadap pegawai honorer dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, sejahtera, dan penuh dengan kasih sayang, seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Selain itu pekerja honorer di dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang juga memperjuangkan HAM. Hukum islam memainkan peran penting dalam memberikan dukungan kepada orang-orang yang berjuang untuk kebebasan dan hak-hak dasar mereka dalam perlindungan HAM

Tenaga Honorer dalam perspektif Hukum Islam. Dengan kata lain Honorer dapat memperjuangkan HAM dalam ajarannya hukum islam dan juga secara aktif terlibat dalam memperjuangkan hak-hak dasar individu, melalui upaya hak asasi manusia (HAM) dalam hukum islam.

Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan, dalam hukum Islam dan perspektif HAM, honorer berhak memperjuangkan hak dan kebebasan atas dasar HAM dalam hukum islam untuk mendapatkan keadilan serta kesetaraan di Dinas Pendidikan Kepahiang sebagai tenaga Honorer. karena pada intinya Honorer sudah menjalankan tugasnya dan berhak mendapatkan imbalan dengan baik dan diperbolehkan dalam hukum Islam sebagaimana Hak-hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung kepada tenaga honorer di dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang dan apabila seseorang merampas hak asasi orang lain, maka ia harus mempertanggung jawabkan perbuatannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses Pengangkatan Tenaga Honorer sesuai (PP) No 56 Tahun 2012 mengatur proses pengangkatan tenaga honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. Berdasarkan PP ini, proses pengangkatan dilakukan dengan beberapa Langkah sesuai dengan PP No 56 tahun 2012 adalah dalam hal administrasi yang berkaitan honorer yang lolos dan bisa diangkat menjadi PNS di Dinas Kabupaten Kepahaing, sesuai dengan PP No 56 Tahun 2012 pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang akan dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi
2. Perlindungan Hukum Tenaga Honorer

Perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada tenaga Honorer yang ada di Kabupaten Kepahiang ini belum optimal. Namun pemberian perlindungan hukum berupa perlindungan sosial dan perlindungan teknis berupa pemberian untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan instansi terkait dengan pegawai honorer di Dinas Kabupaten Kepahiang.

Setelah Berlakunya PP No 56 Tahun 2012 Tentang Aparatur Sipil Negara. perlindungan hukum atas pegawai honorer belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan peraturan yang ada, dimana dalam hal ini masih terdapat beberapa hal yang melanggar hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan dan mendapat imbalan yang adil, dengan kata lain ada perbedaan dalam segi kesejahteraan antara pegawai negeri dengan pegawai honorer. Ketika hak-hak pegawai honorer belum sepenuhnya dijalankan maka pemerintah perlu mengoreksi tindakan-tindakannya dengan menyesuaikan dan memperbaiki kebijakan dan peraturan yang ada sehingga menjadi benar dan menjamin hak-hak pegawai honorer terpenuhi.

3. Perspektif HAM dalam Hukum Islam di Dinas Kabupaten Kepahiang. Selain itu pekerja honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang juga memperjuangkan HAM Dalam Hukum Islam dan perpekstif HAM, honorer berhak meperjuangkan hak dan kebebasan atas dasar HAM dalam hukum islam untuk mendapatkan keadilan serta kesetaraan di Dinas Pendidikan Kepahiang sebagai tenaga Honorer dan diharapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang terhadap pegawai honorer dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, sejahtera, dan penuh dengan kasih sayang, seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW.

## **B. Saran**

Dengan memperhatikan kesimpulan diatas maka saran yang dapat dikemukakan.

1. Pemerintah hendaknya segera mengambil tindakan perihal status tenaga honorer yang masih ada supaya nasib tenaga honorer tidak terkatung-katung pasca adanya PP No 56 Tahun 2012 Tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Adanya Peraturan Bupati Nomor 101 Tahun 2017 tentang Pedoman Penempatan, Pemberhentian, Pengembangan Karir Dan Disiplin Tenaga Honorer Daerah Kabupaten di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepahiang hendaknya bisa dijalankan sebagaimana mestinya, dimana didalamnya memuat tentang perlindungan tenaga honorer.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Faridhi, “*Penguji Peraturan Perundang-undangan Tunggal Keniscayaan*”,  
Jurnal Mecatoria, Vol.10 No. 2 Tahun 2017
- Afifuddin Muhajir, *Fiqh Tata Negara: Upaya Mendialogkan Sistem  
Ketatanegaraan Islam* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2017), 54-56.
- Di akses pada Jum’at 05 <https://suduthukum.com/2017/04/pengertian-tinjauan-yuridis.htm> Januari 2024 pukul 10.34 WIB.
- Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara, 1982,
- M SIGIT, Aldino *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI HONORERS  
PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN  
KABUPATEN LOMBOK TIMUR 2022* (Doctoral dissertation,  
Universitas\_Muhammadiyah\_Mataram).
- Philipus M. Hadjon, dkk, 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadj  
Mada University Press, Yogyakarta
- Pasal (6A) ayat 8 Peraturan Pemerintah No 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua  
Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga  
Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Peraturan  
Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga  
Honorar Menjadi Pegawai Negeri Sipil
- Rikianto, R., Cahyono, S. P., Wahid, A., & Herryani, M. R. T. R. *Tinjauan Yuridis  
Terhadap Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Pegawai Honorar  
Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang  
Aparatur Sipil Negara. Transparansi Hukum.*
- Sri Hartini, dkk, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta,
- Sudi Fahmi, Adrian Faridhi, “*Limited Amendment of 1945 Basic Constitution and  
The Return of Main State Guidelines*” *Jurnal Mimbar*, Vol.36 . No.  
1 Tahun 2020.
- Sri Hartini dan Setiajeng Kadarsih, *Diktat Hukum Kepegawaian*, Purwokerto:  
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Sudirman, 2006,

Suhendra, D. Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Muqqodimah*.

Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Transparansi Hukum*.

Sudi Fahmi, Adrian Faridhi, "Limited Amendment of 1945 Basic Constitution and The Return of Main State Guidelines" *Jurnal Mimbar*, Vol.36 . No. 1 Tahun 2020.

Link

<https://dikbud.kepahiangkab.go.id/>

<https://harianrakyatbengkulu.bacakorani.co/read/6114/pemkab-kepahiang-data-honorer-yang-belum-diangkat-pppk-gunanya-untuk-ini>

***L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N***

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KEPAHIANG**

1. Bagaimana kedudukan hukum Tenaga Honorer pasca berlakunya PP No 56 Tahun 2012 di dinas pendidikan kepahiang?
2. Apakah Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang sudah menjalankan Upaya semaksimal mungkin dalam persfektif hak asasi manusia Dan hukum islam?
3. Apakah Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang menerapkan kedudukan hukum Tenaga Honorer pasca berlakunya PP No 56 Tahun 2012 Dalam persfektif hak asasi manusia Dan hukum islam?
4. Bagaimana Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang dalam menerapkan kedudukan hukum Tenaga Honorer pasca berlakunya PP No 56 Tahun 2012?
5. Apakah ada perlindungan Hukum bagi Tenaga Honorer dalam Presfektif (HAM) dalam hukum islam?
6. Apa saja bentuk perlindungan Hukum bagi Tenaga Honorer dalam Presfektif (HAM) pasca berlakunya PP No 56 Tahun 2012?
7. Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan kedudukan hukum Tenaga Honorer pasca berlakunya PP No 56 Tahun 2012 Dalam persfektif hak asasi manusia Dan hukum islam peyandang disabilitas dalam menggunakan hak pilihnya?
8. Apakah saja kendala dalam menerapkan Tinjauan perlindungan hukum bagi tenaga honorer dalam persfektif (HAM) Dalam hukum Islam? Jika belum, apa saja kendalanya?

**Tabel Teknik Pengumpulan Data**

No	Kebutuhan Data	Jenis Data	Teknik Pengumpulan Data	Keterangan
1	Tenaga Honorer	Sekunder	Dokumentasi	Dinas Pendidikan Kepahiang
2	Penelaah informasi dan perjanjian hukum islam <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenis informasi yang dapat diakses</li> <li>• Sumber Informasi</li> <li>• Media Komunikasi</li> </ul>	Primer  Primer  Primer	Wawancara  Wawancara  Wawancara	Dinas Pendidikan Kepahiang  Dinas Pendidikan Kepahiang  Dinas Pendidikan Kepahiang
3	Pengurus Forum Tenaga Honorer dinas Pendidikan Kepahiang <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengecek</li> <li>• Tentang honorer persfektif (HAM) Dalam hukum Islam</li> </ul>	Primer  Primer	Wawancara  Wawancara	Pengurus Forum Tenaga Honorer dinas Pendidikan Kepahiang  Pengurus Forum Tenaga Honorer dinas Pendidikan Kepahiang

	<ul style="list-style-type: none"> <li>kedudukan hukum Tenaga Honorer pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014</li> </ul>	Primer	Wawancara	Pengurus Forum Tenaga Honorer dinas Pendidikan Kepahiang
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kendala yang dihadapi dalam menerapkan kedudukan hukum Tenaga Honorer</li> </ul>	Primer	Wawancara	Dinas Pendidikan Kepahiang
	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>			
4	<p>Ka. Sub bagian Mutasi dan Pemberhentian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kesadaran</li> <li>Akses informasi mengenai tenaga honorer</li> </ul>	Primer	Wawancara	<p>Ka. Sub bagian Mutasi dan Pemberhentian</p> <p>Ka. Sub bagian Mutasi dan Pemberhentian</p>
5	Pensiunan Pengangkat Tenaga Honorer	Primer	Wawancara	Dinas Pendidikan Kepahiang

## FOTO WAWANCARA



# SURAT KETERANGAN WAWANCARA

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Hepi Roliana, A.Md*  
Pekerjaan : *Kasubag Umum dan kepegawaian*  
Umur : *40 Tahun*  
*Dinas Pendidikan dan kebudayaan*

Menerangkan bahwa sebenarnya :

Nama : Lovi Mercely  
NIM : 20671017  
Fakultas : Syariah Dan Ekonomi Islam  
Prodi : Hukum Tata Negara

Telah Melakukan Wawancara Dalam Rangka Menyelesaikan Skripsi Yang Berjudul Perlindungan Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia dan Hukum Islam (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kepahiang).

Demikian keterangan ini telah dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan dengan mestinya.

Kepahiang, 2024  
Narasumber  
  
(*Hepi Roliana, A.Md*)