

PENERAPAN UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP TENAGA KERJA HONORER

Oleh

¹HerlinaHanumHarahap, ² Taufik Ismail Harahap

^{1,2} Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

Email: herlinahanum@umnaw.ac.id, Taufikismailhrp24@gmail.com

Abstrak

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur berbagai hal, termasuk: Kewajiban ASN untuk mengelola dan mengembangkan diri, mempertanggungjawabkan kinerja, dan menerapkan prinsip merit. Kompetensi yang harus dimiliki ASN, meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosio kultural. Hak ASN, termasuk gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Kewajiban calon PNS untuk mengucapkan sumpah/janji saat diangkat menjadi PNS. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis empiris penelitian yang dilakukan dilapangan dengan menggunakan buku-buku peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian ini menjelaskan bawah undang-undang no.5 tahun 2014 tentang (ASN) belum menerapkan sepenuhnya penerapan undang-undang terhadap masyarakat Indonesia, masih banyak yang tumpang tindih dalam menerapkan undang-undang tersebut.

Kata Kunci: Undang-undang, Aparatur Sipil Negara, tenaga , Kerja dan Honorer

Abstract

Law Number 5 Year 2014 on the State Civil Apparatus (ASN) regulates various matters, including: ASN's obligation to manage and develop themselves, be accountable for performance, and apply the merit principle. Competencies that ASN must have, including technical, managerial, and socio-cultural competencies. ASN rights, including salaries, allowances, facilities, leave, pension and old age security, protection, and competency development. The obligation of prospective civil servants to take an oath/pledge when appointed as civil servants. The Civil Service Supervisory Official (PPK) is authorized to determine the appointment, transfer, and dismissal of ASN employees. Law Number 5 of 2014 has been revoked and declared invalid by the issuance of Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus. The research method used is empirical juridical research method, research conducted in the field using books of laws and regulations. The results of this study explain under law no.5 of 2014 concerning (ASN) has not fully implemented the application of the law to the people of Indonesia, there are still many overlaps in applying the law.

Keywords: Law, State Civil Apparatus, labor, Work and Honorer

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang mampu menyelenggarakan pelayanan publik dan menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia, maka perlu mengganti undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan undang-undang nomor 43 tahun 1999 pun diganti dengan undang-undang baru nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara karena undang-undang nomor 43 tahun 1999 sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu di ganti. Perubahan atas UU No. 43 tahun 1999 dengan UU No. 5 tahun 2014 menciptakan kondisi transisi terhadap kedudukan lembaga kepegawaian di Indonesia.

Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Tenaga honorer itu sendiri 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. Tenaga honorer ini kemudian dibedakan menjadi 2 yaitu tenaga honorer kategori K1 dan tenaga honorer kategori K2.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris, hal ini sebagaimana pendapat dalam Bogdan dan Taylor. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti mendiskripsikan tentang objek dengan mencatat objek penelitian kemudian memasukkannya dengan sumber data yang ada dalam objek penelitian, maka dengan ini dituntut keterlibatan peneliti secara aktif dalam pengumpulan data penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tenaga honorer adalah pekerja yang tidak memiliki status sebagai pegawai negeri sipil, tetapi telah diangkat sebagai pekerja tetap di suatu instansi pemerintahan. Mereka biasanya memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dijabat, namun tidak memiliki hak-hak yang sama seperti pegawai negeri sipil. Upah kerja tenaga honorer di Dinas Komunikasi dan Informatika biasanya ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, aparatur sipil negara memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan pemerintahan yang berwenang dalam mengatur dan mengelola sumber daya negara. Tenaga honorer adalah pekerja yang tidak memiliki status sebagai pegawai negeri sipil, tetapi telah diangkat sebagai pekerja tetap di suatu instansi pemerintahan. Mereka biasanya memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dijabat, namun tidak memiliki hak-hak yang sama seperti pegawai negeri sipil. kerja tenaga honorer biasanya ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki implikasi signifikan terhadap kerja tenaga honorer, Beberapa implikasi tersebut meliputi:

1. Pengaturan Upah Kerja: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan wewenang kepada aparatur sipil negara untuk mengatur kerja tenaga honorer. Hal ini berarti bahwa upah kerja tenaga honorer harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak boleh melampaui batas yang ditentukan.
2. Pengawasan: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga memberikan wewenang kepada aparatur sipil negara untuk mengawasi pelaksanaan upah kerja tenaga honorer. Hal ini berarti bahwa aparatur sipil negara harus memantau dan mengawasi agar upah kerja tenaga honorer tidak melampaui batas yang ditentukan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perlindungan: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga memberikan perlindungan kepada tenaga honorer di Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal ini berarti bahwa tenaga honorer memiliki hak untuk mendapatkan upah kerja yang sesuai dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku dan tidak boleh disalahgunakan oleh pihak-pihak yang berwenang.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki peran signifikan dalam mengatR kerja tenaga honorer. Aparatur sipil negara memiliki wewenang untuk mengatur dan mengawasi kerja tenaga honorer, serta memberikan perlindungan kepada mereka. Dengan demikian, kerja tenaga honorer harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak boleh melampaui batas yang ditentukan.

Penggunaan tenaga honorer tidak bisa tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang- Undang Ketenagakerjaan), karena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga honorer adalah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh ASN. Pemberlakuan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan Tenaga Honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014. Tetapi hal ini justru tidak menciptakan sebuah keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi pegawai honorer terlebih dengan pegawai honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka mereka dihapuskan dari struktur Pemerintahan.

Status tenaga honorer dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan regulasi yang berlaku di tingkat kabupaten maupun nasional. Namun, secara umum, tenaga honorer adalah mereka yang bekerja untuk instansi pemerintah atau lembaga publik tanpa status pegawai negeri sipil (PNS) atau ASN (Aparatur Sipil Negara).

Untuk menentukan apakah jenjang pendidikan tenaga honorer sesuai dengan peran yang diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), perlu dipahami bahwa Undang-Undang tersebut menekankan prinsip meritokrasi dan profesionalisme dalam pengelolaan aparatur sipil negara, termasuk tenaga honorer.

Dalam konteks penerapan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, jenjang pendidikan tenaga honorer sebaiknya mencerminkan prinsip-prinsip profesionalisme, kompetensi, dan kualifikasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dengan memastikan kesesuaian jenjang pendidikan tenaga honorer dengan peran yang diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun

2014, dapat memperkuat sistem pengelolaan aparatur sipil negara secara keseluruhan dan mencapai tujuan-tujuan strategis organisasi dengan lebih efektif.

Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pada umumnya harus memiliki kualifikasi pendidikan minimal Sarjana (S1) atau Diploma IV yang relevan dengan bidang tugas di instansi tersebut. Namun, untuk jabatan-jabatan tertentu seperti staf administrasi atau pelaksana, kualifikasi Diploma III atau bahkan lulusan SMA/SMK masih bisa diterima.

Sedangkan untuk tenaga honorer, kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan atau proyek yang dibutuhkan. Umumnya, untuk tenaga honorer teknis seperti operator komputer atau staf jaringan minimal lulusan D3/S1 bidang IT/Komputer. Sementara untuk tenaga honorer administrasi, persyaratan pendidikan minimal SMA/SMK.

Perlu diingat pula bahwa selain kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi lain seperti penguasaan aplikasi perkantoran juga menjadi pertimbangan dalam perekrutan ASN maupun tenaga honorer.

Dalam perannya undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara terhadap upah kerja tenaga honorer landasan hukum yang menjadi kekuatan dalam menentukan sistem kerja honorer. Ada beberapa jenis honorer ada beberapa jenis honorer yang sering ditemui di banyak daerah di Indonesia, Berikut adalah beberapa jenis honorer yang umumnya ada di banyak daerah:

1. Honorer Kategori 2 (Honorer K2): Merupakan tenaga honorer yang statusnya diakui oleh pemerintah pusat, biasanya mereka yang telah mengikuti seleksi tertentu, seperti Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) namun belum lulus. Mereka biasanya memiliki masa kerja yang cukup panjang dan dapat memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi CPNS jika memenuhi syarat yang ditetapkan.
2. Honorer Kategori 3 (Honorer K3): Merupakan tenaga honorer yang umumnya tidak memiliki status resmi sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau tenaga kontrak, mereka biasanya bekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan instansi atau lembaga tertentu dan gaji serta hak-haknya biasanya lebih rendah dari PNS.

3. Tenaga Harian Lepas (THL): Merupakan tenaga kerja yang bekerja secara harian atau kontrak dengan instansi pemerintah. Mereka biasanya dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu dan tidak memiliki jaminan kestabilan pekerjaan.
4. Honorer Daerah (Honorer Daerah): Merupakan tenaga honorer yang diangkat oleh pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tertentu. Mereka biasanya memiliki status dan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat.
5. Guru Honor: Merupakan tenaga honorer yang bekerja sebagai guru di sekolah-sekolah namun tidak memiliki status PNS. Mereka biasanya dipekerjakan untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar di sekolah-sekolah.

KESIMPULAN

Peran Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap kerja tenaga honorer, selama melakukan penelitian terdapat beberapa hal yang telah sesuai dengan peran undang-undang tersebut, seperti prosedur penerimaan tenaga honorer yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan yang di butuhkan dinas, sistem penggajian yang transparan dan sistem kerja yang diterapkan tidak saling merugikan baik kepada tenaga honorer tersebut maupun dinas. Namun tidak dapat melaksanakannya sesuai dengan undang-undang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanif Nurcholis, Teori Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah, PT Grafindo, Jakarta, 2007
- Hidayat, Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Bina Aksara, Jakarta, 1985
- Khairani, Pengantar Hukum Perburuhan & Ketenagakerjaan, Rajawali Pers, Jakarta, 2018
- Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiyono, Metode Penelitian dan Penulisan Hukum, (Surakarta: Fakultas Hukum UMS, 2004)
- Marwan, Jimmy. 2009. Kamus Hukum. Surabaya: Reality Publisher
- Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Kencana Press, Jakarta, 1999
- Musanef, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 1996
- Rudito, Bambang. dkk. 2016. Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kencana

- Rato, Dominikus, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010
- Sastra Djatmika, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Djembatan, Jakarta, 1984 Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. R., Ichsan, R. N., Nasution, L., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2024). Analysis Of Factors Affecting The Amount Of People's Business Credit Loans In Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 915-923.
- Nst, V. F. H., Majid, M. S. A., & Harahap, I. (2024). The Role Of Imports In Development According To Islamic And Conventional Macroeconomic Perspectives. *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(1), 100-106.
- Devi, R. S., Lubis, M. A., Nst, V. F. H., & Sihombing, A. (2024). Persaingan Usaha Tidak Sehat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 6(1), 108-118.
- Nasution, L., Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., & Rizkina, S. (2024). Pendampingan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Di Akademi Keperawatan Hkbp Balige. *Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(01), 113-117.
- Nst, V. F. H., Nasution, M. Y., & Sugianto, S. (2024). Relationship ushul Fiqh, Qowa'id Fiqih dan Maqashid Al-Syariah With Islamic Economy. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1017-1023.
- Nst, V. F. H., Tarigan, A. A., & Nasution, Y. S. J. (2023). Prinsip Equilibrium Perilaku Berkonsumsi Dalam Perspektif Al Qur'an Surat Al Furqon Ayat 67. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 10024-10034.
- Lubis, M. R., Siregar, G. T., Nurita, C., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2023). Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat: Memahami Perbedaan Tindak Pidana Penipuan dan Penggelapan. *Bulletin of Community Engagement*, 3(2), 261-270.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. A., Siregar, G. T., Lubis, M. R., Nst, V. F. H., & Ichsan, R. N. (2023). Prosedur Jual Beli Tanah Dan Bangunan Warisan Yang Dilakukan Dihadapan Ppat (Procedure For Sale And Purchase Of Heritage Land And Buildings Carried Out Before The Ppat). *PKM Maju UDA*, 4(3), 1-13.

- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Nst, V. F. H. (2023). Development of Islamic Human Resource Management in The Digital Era For MSMEs and Cooperatives in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 497-512.
- Ichsan, R. N., Tanjung, A. M., & Nst, V. F. H. (2023). Pemanfaatan Website Online Single Submission (Oss) Dalam Kegiatan Usaha Mikro Kecil Menengah Dikota Medan Berbasis Maqashid Syariah. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(2), 57-72.
- Ichsan, R. N., Lubis, M. A., Nst, V. F. H., & Panggabean, N. R. (2023). Sosialisasi Peningkatan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Berbasis Manajemen Syariah Di Kecamatan Medan Area Kota Medan. *PKM Maju UDA*, 4(2), 42-49.
- Nst, V. F. H., Suma, D., Siregar, B. A., Ichsan, R. N., Panggabean, N. R., & Sibarani, J. P. (2023). Pendampingan Pemasaran Keripik Ubi Dalam Meningkatkan Penjualan Berbasis Digital Di Desa Marendal 1 Kecamatan Patumbak, Deli Serdang-Sumatera Utara. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 45-52.
- Ammar, D., Danialsyah, D., Lubis, M. F. R., Purba, A. R., & Nst, V. F. H. (2023). Pelaksanaan Pemberian Marga Dalam Sistem Perkawinan Etnik Mandailing (Studi Di Lembaga Adat Budaya Mandailing Medan). *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 68-79.
- Siregar, G., Lubis, M. A., Lubis, M. R., Nst, V. F. H., & Nasution, L. (2023). Perbuatan Melawan Hukum Akibat Membangun Di Atas Tanah Wakaf (Unlawful Actions Caused By Building On The Waqf Land). *PKM Maju UDA*, 4(1), 31-38.
- Nst, V. F. H., Nasution, Y. S. J., & Siregar, S. (2024). Implementation Of Wakaf As A Tool Of Social Finance To Achieve The Sdgs In Indonesia Case Study On Indonesian Waqf Board. *Moneter: Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(3), 623-634.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). *Buku Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., & Panggabean, N. R. (2024). *Buku Ajar Sistem Informasi Manajemen (SIM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., Barus, E. E., & Nst, V. F. H. (2024). The Role Of Islamic Banking Literacy And Ease Of Use On Achieving Sustainable Development Goals And Maqashid Al-Shariah In Indonesia. *International Journal Of Economics And Finance Studies*, 16(2), 190-208.
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., Barus, E. E., & Nst, V. F. H. (2024). The Role Of Islamic Banking Literacy And Ease Of Use On Achieving Sustainable Development Goals And Maqashid Al-Shariah In Indonesia. *International Journal Of Economics And Finance Studies*, 16(2), 190-208.

- Nst, V. F. H., Asmuni, A., & Anggraini, T. (2024). Review Of Fiqh Muamalah On The Forms Of Online Buying And Selling Contracts In The Tiktok Shop Application. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10804-10812.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The Effect Of Halal Labeling On The Performance Of Small And Medium Enterprise (SME) In Medan City. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. R., Ichsan, R. N., Nasution, L., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2024). Analysis Of Factors Affecting The Amount Of People's Business Credit Loans In Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 915-923.
- Nst, V. F. H., Majid, M. S. A., & Harahap, I. (2024). The Role Of Imports In Development According To Islamic And Conventional Macroeconomic Perspectives. *Moneter: Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(1), 100-106.
- Nst, V. F. H., Nasution, M. Y., & Sugianto, S. (2024). Relationship ushul Fiqh, Qowa'id Fiqih dan Maqashid Al-Syariah With Islamic Economy. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1017-1023.
- Lubis, M. R., Siregar, G. T., Nurita, C., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2023). Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat: Memahami Perbedaan Tindak Pidana Penipuan dan Penggelapan. *Bulletin of Community Engagement*, 3(2), 261-270.