

Masa Kerja Tenaga Honorer Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Muhammad Rafly¹, Ahmad Sholikhin Ruslie²

Article history: Received: 26 juni 2023, Accepted: 30 Desember 2023,
Published: 18 Maret 2024

Abstract: This research aims to find out and explain the working period for honorary workers who are in regional work units or SKPD. This research is a legal research by examining existing laws and regulations in Indonesia with legal materials from legislation to legal literature such as books and journals. Laws and regulations relating to the rules of honorary workers and length of service. This research resulted that the Regional Work Unit is a part of work that has scope in regional offices, sub-districts to sub-districts/villages where honorary workers are also included. The working period is calculated from the time the worker starts his job until the worker leaves the job. In government, government workers pay close attention to Law 5/2014 in determining the length of service. The conclusion of this study found that honorary workers tend to have a working timeframe least of one year and can be done continuously. Within the scope of work units the regional apparatus does not refer to the applicable rules. Honorary workers in regional apparatus work units are not or have not been regulated in Indonesian positive law, so that it is a legal vacuum.

Keywords: Temporary Employee, Working Period, SKPD

Pendahuluan

Hal yang tidak bisa dipisah dari unsur sehari-hari adalah unsur tenaga kerja, utamanya bagi negara yang didalamnya memuat kegiatan yang membutuhkan tenaga manusia untuk menjalankan atau mengoprasikan kegiatan yang dilakukannya. Khususnya dalam pemerintahan, pemerintahan sendiri dalam menlajankan fungsinya untuk melayani rakyat, tentu juga membutuhkan tenaga kerja, diantara tenaga kerja yang dibutuhkan adalah manusia. Adapun negara dalam hal penggunaan jasa manusia maka tentu harus memiliki landasan aturan hukum sebagai tolak ukur moral dalam penggunaan. Sebagian hak dari manusia. Dengan aturan tersebut manusia sebagai pekerja dengan mengeluarkan tenaganya akan mendapatkan perlindungan dan jaminan, begitu pula bagi pihak pengguna jasa juga akan merasa terlindungi dan terjamin haknya atas penggunaan jasa manusia melalui instrument hukum yang dibuat tersebut. Dalam hal tenaga kerja dalam pemerintahan juga dikenal dengan tenaga kerja dengan masa waktu yang teretentu, atau terdapat masa kontrak

penggunaan jasa tersebut, selain untuk memudahkan negara untuk memberikan kesempatan bagi manusia lainnya untuk mengaktualisasikan kompetensinya, kemanfaatan bagi negara sendiri adalah tersedianya lapangan kerja bagi masyarakatnya. Maka dari itu, mereka lebih menyukai rekrutmen pekerja yang dipekerjakan secara tidak tetap atau temporary employee karena dilakukan dengan sederhana. Temporary employee dikemukakan oleh Purwoko sebagai pegawai yang memiliki kontrak dengan jangka waktu dan tugas tertentu.[1] Pegawai ini memiliki batasan tertentu yang disepakati oleh organisasi.

Dalam instrumen hukum positif di Indonesia istilah tenaga kerja sebagaimana yang dijelaskan diatas secara tidak langsung telah disinggung dalam aturan hukum yaitu Peraturan Pemerintah no 56 tahun 2012, walaupun peraturan tersebut sebenarnya bukan mengenai tentang kedudukan dan penjelasan rinci mengenai jenis pegawai tersebut, setidaknya dalam aturan hukum tersebut istilah pegawai honorer disinggung. Pegawai honorer sendiri bekerja pada suatu Lembaga atau instansi pemerintah yang pada pokoknya memiliki ruang lingkup pekerjaan di pemerintahan. Adapun pegawai honorer dengan Amanah aturan tersebut dapat dimaknai bahwasannya sekalipun berkerja di lingkup pemerintahan tidak menjadikan honorer berkedudukan sebagai aparatur sipil negara. [2] Dalam berbagai pengertiannya, tenaga honorer banyak ditafsirkan tanpa arahan kepada dasar hukum yang ada. Terkadang tenaga honorer diartikan sebagai tenaga honorer yang biayanya ditanggung oleh negara dengan penggunaan anggaran belanja negara maupun daerah. Dalam Peraturan Pemerintah 48/2005 telah memberikan penjelasan mengenai tenaga honorer yaitu orang yang diangkat oleh pejabat pembina. Selain pejabat pembina kepegawaian, bisa juga dilakukan oleh pejabat lain yang melakukan pelaksanaan tugas tersendiri pada instansi atau yang penghasilannya dilimpahkan dalam APBD ataupun APBN. [3]

Tenaga honorer seringkali ditemui dalam bidang kerja yang ada dalam pemerintahan seperti bidang pelayanan masyarakat ataupun urusan administrasi. Dalam berbagai perangkat daerah seperti dinas daerah, kecamatan, kelurahan/desa dan penyelenggaraan daerah banyak ditemui para pegawai yang memiliki masa jangka waktu tertentu dalam pekerjaannya. Lamanya waktu atau jangka waktu seseorang bekerja pada suatu tempat baik kantor, instansi dan sebagainya disebut sebagai masa kerja. Jangka waktu ini terhitung dari kali pertama seseorang memulai pekerjaan hingga saat ini masih bekerja. Disebut juga sebagai sepenggal waktu dimana seorang tenaga kerja memulai pekerjaan pada suatu tempat hingga batas waktu tertentu.[4]

Tenaga honorer nantinya dapat ditempatkan dalam berbagai bidang khususnya di lingkup pemerintahan. Tenaga honorer dapat ditempatkan pada pelayanan publik sebagaimana fakta hukum yang ada terdapat tenaga honorer yang bekerja di bidang pelayanan publik pemerintahan yaitu dalam linear kementerian dalam negeri yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil, atau mungkin juga dapat ditempatkan dalam satuan kerja perangkat daerah seperti contoh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) atau sebagai pelaksana dalam

bidang satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang dibiayai oleh anggaran pendapatan belanja daerah, yaitu sebagaimana kebutuhan daerah atas pelaksanaan fungsi operasional pelayanan publik baik di bidang administrasi maupun transportasi atau dalam hal lainnya. Adapun selanjutnya tenaga honorer dalam pelaksanaannya harus mengacu pada Undang-Undang mengingat pelaksanaan fungsi tenaga honorer adalah menjalankan fungsi pemerintahan yang ditujukan kepada masyarakat, sehingga dibutuhkan adanya kewenangan dalam menjalankan pekerjaan sebagai tenaga honorer tersebut.

Dalam hal penggunaan tenaga honorer dalam pelaksanaan tugas pemerintahan baik operasional pemerintahan maupun operasional kinerja pelayanan publik, tentu pelaksanaan tersebut harus didasarkan aturan hukum positif di Indonesia. Dengan adanya hukum yang melandasi tersebut maka kedua pihak baik seorang tenaga honorer maupun pemerintah sebagai si pengguna jasa, akan terjamin dan terlindungi hak dan kewajibannya. Adapun aturan hukum itu pula yang akan menjadi dasar terikatnya dua subyek tersebut, Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1352 B.W yang menyatakan bahwasannya perikatan selain dapat lahir dari kontrak maupun persetujuan, perikatan juga lahir dari adanya Undang-Undang. Sehingga dengan adanya Undang-undang maupun setidaknya aturan hukum positif yang mengatur maka seyogyanya pengaturan mengenai penggunaan tenaga honorer akan jelas sehingga memenuhi unsur kepastian hukum dalam hal tujuan dan cita hukum. Faktanya instrumen hukum yang mengatur mengenai tenaga honorer hingga saat ini adalah adanya PP 48/2005, sehingga setidaknya istilah tenaga honorer telah diatur dalam aturan hukum positif di Indonesia. Lalu bagaimana dengan masa kerja dari tenaga honorer tersebut dalam pelaksanaan fungsi di pemerintahan? Apabila didalam aturan tersebut tidak menjelaskan secara jelas mengenai masa penugasan tenaga honorer tersebut? terlebih dalam fakta hukum di lapangan nyatanya tenaga honorer dipekerjakan dengan masa waktu yang terkesan tidak ada jaminan bagi pihak tenaga kerja, sehingga sewaktu-waktu tenaga kerja dapat diputus kontrak dan terpaksa tidak bisa melanjutkan pekerjaannya. Sehingga dalam penelitian ini setidaknya akan diteliti mengenai masa kerja tenaga honorer ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi aparatur sipil negara.

Metode Penelitian

Jenis penelitian pada penulisan karya ilmiah ini adalah penelitian hukum atau (legal research). Dengan mengkaji aturan hukum positif yang berlaku di Indonesia dan juga kaidah-kaidah hukum yang relevan di Indonesia, nantinya akan ditarik kesimpulan dari pembahasan yang diberikan, sehingga dapat ditemui kebenaran secara koheren antara isu yang sedang dibahas dengan bahan-bahan hukum yang digunakan baik berupa aturan perundang-undangan, asas hukum, maupun literatur hukum yang relevan dengan isu yang sedang dibahas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Pengertian mengenai Satuan Kerja Perangkat Daerah/SKPD melalui PP 12/2019 yaitu unsur dari perangkat daerah di Pemda yang melakukan pekerjaan Pemerintah Daerah. SKPD juga disebutkan sebagai unsur pembantu Gubernur/Walikota dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah seperti Kelurahan/Desa, Kecamatan, Dinas Daerah, DPRD ataupun Sekretariat Daerah, Lembaga Teknis Daerah hingga lembaga lainnya. SKPD sendiri merupakan rangkaian dari pemerintah daerah yang mempunyai fungsi pelayanan publik dan fungsi pemerintahan baik langsung ataupun tidak langsung. [5]

SKPD adalah bagian dari manajemen pembangunan setiap daerah yang memiliki pimpinan seorang kepala SKPD. SKPD sendiri kerap kali menyusun anggaran di sektor pemerintahan yang juga merupakan kegiatan rutin. SKPD sangat penting untuk menyusun anggaran agar menjadi efektif dan efisien sehingga tidak berakibat pada kegagalan dalam perencanaan kegiatan. [6] SKPD kerap kali melakukan pengukuran terhadap keberhasilan program dan kegiatan. Pengukuran ini didasarkan pada kemampuan masing-masing organisasi untuk melakukan penyerapan dan melakukan realisasi anggaran. Pertimbangan terhadap output dan outcome juga dipertimbangkan apakah organisasi hanya fokus pada input saja pada pelaksanaan program dan kegiatan yang akan dilakukan. SKPD berkaitan dengan proses diskusi tentang masalah yang muncul. Berperan penting dalam keselarasan kegiatan perencanaan dan penganggaran serta mencapai keberhasilan ataupun kegagalan. SKPD mempunyai tindakan sebagai agen atau pengelola pemerintahan yang kerap harus menetapkan rencana dan strategi tersendiri agar dapat memberi pelayanan yang baik bagi publik. [7] Selain peran-peran di atas, SKPD juga memiliki tugas untuk menyusun surat pertanggungjawaban atau SAP yang dilakukan penyusunan setiap 30 hari sekali. Hal tersebut dilakukan sebagai dasar untuk menyusun laporan keuangan tahunan. Penyusunan dan penyajian laporan pemakaian anggaran; neraca; serta catatan laporan keuangan wajib dilakukan oleh SKPD. [8]

Masa Kerja Bagi Tenaga Kerja

Masa Kerja Bagi Tenaga Kerja Umum

Masa kerja adalah akumulasi pekerjaan profesional yang dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Jika pekerjaan ini dilakukan secara rutin, maka akan menimbulkan kekacauan pada tubuh. Stres fisik dari waktu ke waktu menyebabkan berkurangnya kinerja fisik, dan gejala berkurangnya mobilitas. Tekanan akan menumpuk setiap hari untuk waktu yang lama, mengarah pada peningkatan kesehatan, juga dikenal sebagai kelelahan klinis atau kronis. Siagian dalam bukunya menjelaskan bahwa Masa kerja adalah salah satu parameter yang dapat menjelaskan tentang kecondongan para pekerja dalam melakukan

berbagai aktivitas bekerja.[9] Berangkat dari pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa masa atau periode kerja dengan kurun waktu yang lama, dapat menggambarkan pengalaman yang lebih bagi seorang tersebut, dibandingkan dengan rekan kerja lain. Mangkuprawira berpendapat [10] bahwasanya periode kerja dapat dilihat berdasarkan lamanya masa kerja atau pengabdian seseorang. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat, bahwa setiap pegawai pasti akan memiliki rasa bertanggung jawab, ikut memiliki, mawas diri dan keberanian guna mempertahankan jalannya suatu perusahaan. Sehingga, akan memberikan pengaruh pada produktivitas tenaga kerja. [10]

Mengingat status pekerja yang lebih rendah dari karyawan/pegawai, maka memerlukan hukum untuk melindungi hak dari pekerja. Perlindungan hukum berupaya dan mempunyai tujuan untuk menjamin keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan dan perlindungan hak (karyawan). Dalam hukum yang mengatur tentang tenaga kerja, jenis kontrak kerja dibagi menjadi perjanjian dengan waktu yang tertentu dan tidak tertentu. Perjanjian dengan waktu yang tertentu dengan tidak tertentu berdasar pada apakah pegawai tersebut diadakan kerja tetap atau hanya sementara waktu. [11]

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terjadi karena hal seperti:

- a.Tulisan yang digunakan dalam perjanjian kerja tidak dituliskan menggunakan bahasa Indonesia ataupun bahasa latin
- b.Kualifikasi pekerjaan yang ditulis dalam perjanjian kerja merupakan jenis pekerjaan yang tidak bisa ditentukan waktu pengerjaannya, seperti contohnya adalah; pekerjaan yang dilakukan bisa langsung selesai, pekerjaan yang waktu pengerjaannya bisa selesai paling lama tiga tahunan, pekerja musiman, ataupun pekerjaan yang berhubungan dengan produk dan/atau barang baru sehingga masuk kedalam masa percobaan
- c.Pekerja dengan waktu tertentu diperuntukkan untuk para pekerja tetap
- d.Pekerja dengan waktu tertentu dikualifikasikan untuk perkerja dengan jangka waktu dua tahunan atau dapat ditambah menjadi satu tahun lagi
- e.Pengusaha dapat melakukan perpanjangan kontrak sebelum tujuh hari masa kerja karyawan akan berakhir
- f.Tegang waktu pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu adalah tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja yang lama, dan dapat diperbarui satu sampai dua kali dalam setahun.

Masa Kerja Bagi Tenaga Kerja Pemerintahan

Kontrak kerja otomatis dibahas saat membahas masalah ketenagakerjaan. Kontrak kerja adalah perjanjian antara pemilik usaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh untuk menetapkan syarat-syarat kerja, hak, dan tanggung jawab masing-masing pihak, menurut Pasal 1 Angka UU 13/2003. Kontrak Kerja untuk PKWT dan PKWTT adalah dua bentuk kontrak kerja yang diatur dalam UU 13/2003. Tujuan dari kontrak kerja adalah untuk mencapai stabilitas kerja. Ada batasan waktu yang harus diperhatikan dalam menetapkan peraturan perundangan, yang ada dalam ketentuan pelaksanaan UU 5/2014. Menurut Pasal

134 UU 5/2014, peraturan pelaksana harus sudah tersusun dalam waktu maksimal dua tahun sejak diundangkan peraturan intinya. Padahal, UU No. 5 Tahun 2014 sudah diterbitkan atau diundangkan lebih dari dua tahun yang lalu ketika peraturan pelaksanaan ini dirilis. Misalnya PP No. 49 Tahun 2018 dan PP No. 11-2007. Berbeda dengan UU 5/2014 yang mewajibkan aturan pelaksana dibuat dalam waktu dua tahun sejak undang-undang ini diundangkan, aturan pelaksanaan terkait pengelolaan PPPK baru dirilis pada 2018. Akibatnya, pemerintah tidak mengikuti pedoman dalam Pasal 132 UU Nomor 5 Tahun 2014 sekaligus membuat aturan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan. [12]

Dengan menghimpun keperluan kuantitas dan ragam jabatan PPPK berdasar pada analisis jabatan dan beban kerja, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mencoba menjawab permasalahan tersebut. Sesuai kebutuhan yang diprioritaskan, perencanaan ini dilakukan secara rinci setiap tahun selama lima tahun ke depan. Sesuai dengan Pasal 97, organisasi pemerintah wajib melakukan seleksi calon PPPK berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan organisasi, dan kriteria pekerjaan lainnya. Ketentuan ini menunjukkan bagaimana Undang-undang telah menetapkan kerangka untuk menerapkan sistem merit di mana PPPK tidak dapat diangkat atau diangkat secara otomatis tetapi harus melalui serangkaian pilihan. Tidak ada undang-undang yang mengizinkan pengangkatan tanpa prosedur pemilihan.

Mengacu pada PP No. 49 Tahun 2018 yang mengatur tentang penggunaan PPPK. Selain aturan yang menjelaskan kepengurusan PPPK, terdapat aturan yang mengatur senioritas personel PPPK. Masa kerja pekerja PPPK sekurang-kurangnya satu tahun, dan dapat dilakukan ekstensi jika diperlukan atau berdasarkan pada nilai pekerjaan, sesuai dengan Pasal 37 yang mengatur ketentuan ini. Selain itu, pekerja PPPK yang memiliki kedudukan jabatan Pimpinan Madya (JPT Madya) dan Pimpinan Kunci (JPT Kepala Sekolah) hanya diperbolehkan bekerja selama masa jabatan ini selama total lima tahun. Penulis mengklaim bahwa meskipun Pasal 37(5) hanya menetapkan batasan maksimum 5 tahun bagi pekerja PPPK dalam peran manajemen senior dan manajemen menengah, aturan pemerintah ini sudah mendekati masa kerja staf PPPK. [13]

Pengelolaan stasiun administrasi. Sementara durasi maksimal pekerjaan tambahan belum diumumkan, PPPK dapat melakukan tugas tambahan di samping dua jabatan tersebut. Apakah dengan demikian pekerjaan selain dari manajemen senior dan menengah termasuk dalam ketentuan Pasal 37(5)? Beserta informasi yang telah dibahas dalam pemaparan di atas tentang Pasal 37 PP 49-2018. Selain itu, ketentuan yang sama memberi Anda wewenang untuk mengubah jam kerja yang ditentukan oleh keputusan menteri.

Pada November 2020, keputusan menteri ini dirilis. Hal-hal yang terkait dengan keamanan diatur dalam Permen ARB No. 7 Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Bentuk Birokrasi Republik Indonesia Tahun 2020 tentang Ketentuan Jabatan dan Perjanjian Kerja bagi Pejabat Pemerintah. situasi kerja KPBU. Masalah tenurial di PPPK diatur dalam

aturan ini. Hal ini menyusul pengesahan PP No. 49-2018, demikian. Pembatasan hubungan kerja pegawai PPPK diatur dalam Pasal 4 yang mengatur bahwa kegiatan operasional dan pekerjaan nonstruktural lainnya wajib dilakukan oleh pegawai PPPK minimal 1 tahun dan maksimal 5 tahun. Waktu tersebut dapat diperpanjang untuk total lima tahun. Selain itu, diamanatkan bahwa jabatan manajemen menengah yang diduduki PPPK saat ini hanya dapat diperpanjang paling lama lima tahun. Menurut pasal 37 PP No 49-2018, memang demikian. [14] PNS dan PPPK juga mempunyai waktu jabatan yang beragam. Masa kerja PNS adalah 58 tahun untuk PNS dan 60 tahun untuk PNS senior sebelum pensiun. Surat kontrak yang telah disepakati menjadi dasar jam kerja di PPPK. Kontrak kerja PPPK disyaratkan minimal 1 (satu) tahun; ekstensi dapat diberikan berdasarkan kinerja. Munculnya perlakuan yang berbeda terhadap pegawai yang berada dalam sistem PPPK karena itu dipengaruhi oleh ketidakjelasan dasar-dasar pembagian kepengurusan PNS dan kepengurusan PPPK, yaitu:

- 1) Tidak ada batasan durasi kontrak dalam Sistem Kontrak PPPK. Namun menurut UU-ASN menyebutkan bahwa minimal satu tahun untuk jangka waktu perjanjian kerja dan bisa dilakukan perpanjangan menyesuaikan kebutuhan serta didasarkan pada nilai kerja. Ini menyiratkan bahwa seseorang dapat dipekerjakan sebagai kontraktor pemerintah untuk selamanya. UUASN dengan demikian memudahkan pegawai pemerintah mengalami kerawanan kerja.
- 2) Promosi, peningkatan profesi, dan promosi tidak diakui dalam sistem PPPK. Oleh karena itu, seseorang dapat menandatangani kontrak kerja seumur hidup dengan pangkat dan posisi yang sama. Individu dapat menerima tunjangan dan penghasilan yang sama (tanpa kenaikan) sepanjang hidupnya karena posisi dan pekerjaan ini terkait dengannya. Lebih dari itu, karena PPPK tidak berhak atas promosi, pengembangan karir, atau promosi, maka sebaik apapun pegawai PPPK tidak akan mempengaruhi karir atau promosinya. Akibatnya, personel PPPK tidak tercakup dalam merit system yang menjadi landasan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN).
- 3) Menurut UUASN yang mengamanatkan pengisian jabatan pimpinan tinggi tingkat dasar, menengah, dan tinggi primer dilakukan secara terbuka dan kompetitif di antara pejabat sipil, maka jabatan pimpinan tinggi hanya boleh diisi oleh pegawai negeri sipil. Jabatan senior tertentu hanya dapat diisi oleh pekerja non-PNS atas persetujuan presiden, termasuk PPPK. Akibatnya, jabatan ini pada hakekatnya diperuntukkan bagi pegawai negeri, dengan pegawai non-PNS hanya mampu mengisi jabatan-jabatan utama dan menengah atas dalam jumlah terbatas sesuai dengan Keputusan Presiden dan secara terbuka kompetitif..
- 4) Berbeda dengan jaminan pensiun yang ditawarkan kepada pegawai pemerintah, sistem PPPK tidak menawarkan jaminan pensiun. Jaminan hari tua adalah satu-satunya manfaat yang menjadi hak karyawan PPPK, dan pengaturannya relatif longgar dan bergantung pada sistem jaminan sosial nasional. Di sisi lain, menurut undang-undang yang relevan, pejabat pemerintah berhak atas pensiun dan tunjangan hari tua.

Masa Kerja Bagi Tenaga Honorer

Pada PP 48/2005 serta PP 43/2007 yang membahas tentang diangkatnya tenaga honorer menjadi CPNS memberikan pengertian bahwa adanya prioritas bagi hoorer yang memiliki usia menuju 46 tahun atau yang memiliki masa kerja lebih lama. Dari pengertian tersebut memberikan arti bahwa honorer akan menjadi prioritas apabila memiliki masa kerja yang lebih lama untuk kemudian diangkat menjadi CPNS. Bila terlalu banyak SDM namun lowongan untuk SDM yang berkaitan sedikit maka yang dipilih adalah tenaga honorer dengan masa kerja terlalu lama yang memasuki usia 46 tahun.

Pada peraturan yang sama disebutkan sebelumnya juga memberikan penjelasan mengenai tenaga honorer yaitu orang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian. Selain pejabat pembina kepegawaian, bisa juga dilakukan oleh pejabat lain yang melakukan pelaksanaan tugas tersendiri pada instansi atau yang penghasilannya dilimpahkan dalam APBD ataupun APBN. Peraturan yang ada tersebut juga memberikan ketentuan bahwa dalam diangkatnya tenaga honorer dilakukan dengan memeriksa lengkap atau tidaknya berkas administrasi guna dipenuhinya kebutuhan tenaga tertentu pada instansi. Disebutkan pada aturan yang sama bahwa dalam diangkatnya tenaga honorer harus memenuhi ketentuan. Ketentuan tersebut ada tiga buah yang disebutkan dalam Pasal 3 yaitu pertama diprioritaskan untuk yang memiliki tugas sebagai pengajar/guru; tenaga penyuluh bidang perikanan, peternakan dan pertanian; tenaga kesehatan; atau tenaga lain yang sangat dibutuhkan. Ketentuan kedua menyebutkan diangkatnya tenaga honorer harus memenuhi setidaknya usia 19 tahun dan paling tinggi berusia 46 tahun serta masa kerja honorer adalah satu tahun secara terus-menerus. Namun ketentuan terus-menerus ini tidak diberlakukan kepada dokter yang telah menyelesaikan masa bhakti sebagai pegawai tidak tetap. Seluruh rangkaian pengangkatan tenaga honorer harus dilakukan dengan memeriksa lengkap atau tidaknya syarat administrasi dan kemudian diumumkan kepada publik. [15]

Kesimpulan

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam penjelasan diatas, yaitu Peraturan Pemerintah tentang diangkatnya tenaga honorer menjadi CPNS Nomor 48 tahun 2005 serta Nomor 43 tahun 2007 yang menjelaskan bahwasannya tenaga honorer merupakan seorang pekerja yang memiliki masa kerja yaitu minimal satu tahun dan dapat dilakukan secara terus menerus, Adapun dalam hal ini hanya diperuntukkan bagi jenis pekerjaan yaitu dokter. Adapun seorang tenaga honorer yang berkerja dalam ruang lingkup satuan kerja perangkat daerah (SKPD) maka seyogyanya tidak dapat mengacu pada aturan tersebut. Sehingga dalam hal masa kerja seorang tenaga honorer yang dalam penelitian ini berfokus pada lingkup kerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dapat dikatakan tidak atau belum diatur dalam instrumen hukum tentang tenaga honorer. Sehingga

didapati adanya kekosongan hukum dalam pengaturan masa kerja bagi tenaga honorer pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD).

Daftar Pustaka

- M. Zakaria, N. Hanasati, And M. Shohib, "Pengaruh Resiliensi Terhadap Job Insecurity Pada Pegawai Honorer," *Cognicia*, Vol. 7, No. 3, 2019.
- [D. Agus Saputro, S. S. Ms, And L. S. Effendi Mhum, "Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014."
- B. Sriastuti, "Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014," *Jurnal Ius*, Vol. 5, No. 2, 2017.
- C. Hoy, "Kelelahan Kerja Pada Operator Air Traffic Controller Di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar," Universitas Hasanuddin, Makassar, 2020.
- S. Aglisnema, "Determinan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Istimewa Yogyakarta)," Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2023.
- K. Jimmy, "Analisis Proses Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (Rka-Skpd) Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sawahlunto," Universitas Andalas, Padang, 2023.
- P. Ayudia, "Analisis Keselarasan Dokumen Perencanaan, Penganggaran, Dan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Aceh)," *Abdullah, Syukriy*, Vol. 23, No. 1, Pp. 35–44, 2023.
- M. Muzahid, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Di Kabupaten Aceh Utara," *Jurnal Akuntansi*, Vol. 2, No. 2, Pp. 179–196, 2014.
- S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd Ed. Yogyakarta: Stie Ykpn, 2012.
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- A. Didik, Siswidiyanto, And S. P. Rengu, "Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Di Era Otonomi," *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 3, 2013.
- J. A. Adijenda Parkher And D. Radjab, "Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan," *Limbago: Journal Of Constitutional Law*, Vol. 1, No. 3, 2021.
- I. B. Sumantoro, "Kategorisasi Pns Dan Pppk Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Asn Ditinjau Dari Sudut Pandang Transisi Kepegawaian," *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 4, No. 2, Pp. 27–33, 2019.

- W. Beruh, "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," Universitas Sumatera Utara, 2022.
- V. Charica, " Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pada Pengadilan Negeri Menggala Terkait Prinsip Kebebasan Berkontrak Dan Asas Pacta Sunt Servanda," Universitas Lampung, 2023.