**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kepala Daerah**
2. **Pengertian Kepala Daerah**

Kepala daerah, dalam konteks Indonesia adalah Gubernur (Kepala Daerah Provinsi) Bupati (kepala daerah kabupaten), atau Wali kota (kepala daerah kota). Kepala daerah dibantu oleh seorang kepala daerah. Sejak tahun 2005, pasangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dipilih secara langsung oleh rakyat melalui pemilihan umum kepala daerah dan wakil kepala daerah (PILKADA). Pasangan tersebut dicalonkan oleh Partai Politik dan/atau independen.

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi tersebut dibagi atas kabupaten dan kota, dimana tiap-tiap daerah provinsi dan kota mempunyai pemerintah daerah yang diatur dengan undang-undang, begitulah yang disebutkan Pasal 18 Ayat (1) UUD (Undang-Undang Daerah Negara Republik Indonesia) 1945. Sebagai konsukuensi dari pembagian daerah dan pemberian kewenangan berupa otonomi daerah, maka setiap pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.[[1]](#footnote-1)

Menurut Undang-Undang tentang Pokok Pokok Pemerintahan di Daerah, yang dimaksud dengan Pemerintah Daerah ialah kepala daearah dalam konteks Indonesia adalah Gubernur (Kepala Daerah Provinsi), Bupati (Kepala Daerah Kabupaten) dan Walikota (Kepala Daerah Kota), serta DPRD. Kedudukan kepala daerah dan DPRD sama tinggi. Kepala daerah memimpin bidang eksekutif dan DPRD memimpin bidang legislatif. Meskipun demikian, harus diakuin bahwa pembuatan peraturan daerah tidak dapat dilakukan oleh DPRD sendiri, tetapi bersama-sama oleh kepala daerah dan DPRD.

Dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Bupati diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang.[[2]](#footnote-2) Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan di segala aspek termasuk didalamnya adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan pengangkatan tenaga honorer di daerah.

Kepala daerah secara hierarki tidak jauh berbeda dengan kedudukan Presiden yang penanggung jawab tertinggi dalam penyelenggaraan di seluruh wilayah, sedangkan kepala daerah hanya bertanggungjawab di wilayah tertentu yang dipimpinnya. Otonomi daerah yang sejatinya merupakan pembagian fungsi secara vertikal, akan sangat berpengaruh terhadap hubungan antar lembaga serta proses pelaksanaan pemerintahan, termasuk didalamnya proses pemeriksaan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara di daerah. Pelaksanaan otonomi daerah juga harus diikuti dengan pengawasan pelaksanaannya.[[3]](#footnote-3)

Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Pemerintah daerah adalah penyelenggaraan pemerintahan daerah otonomi oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas Desentralisasi.[[4]](#footnote-4)

Pemerintah daerah yang terdiri dari Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota mempunyai urusan Pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Penerapan asas otonomi atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah memiliki kebebasan/keleluasaan untuk mengatur dan mengurus berbagai urusan pemerintahan yang menjadi otonomi daerah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, karena secara konseptual demokrasi dapat dipahami sebagai suatu kebebasan untuk menata, mengatur dan menentukan masa depannya sendiri yang dibatasi dengan prinsip persamaan. Negara demokrasi yang bersendikan kepada kedaulatan rakyat, sehingga rakyat dibuka kesempatan untuk berkemampuan serta memberdayakan dalam menentukan masa depannya sendiri. Oleh karena itu sistem Pemerintahan atau politik yang dibangun adalah :

1. Memberi kemampuan kepada rakyat untuk dapat mengarahkan dan mengontrol jalannya pemerintahan.
2. Rakyat harus dapat memilih secara langsung para wakilnya baik yang duduk dalam jabatan legislatif maupun eksekutif.
3. Jalannya pemerintahan bersifat terbuka yang memungkinkan masyarakat luas dapat menilai baik dan buruknya.[[5]](#footnote-5)

Pemerintah daerah yang diselenggarakan menurut prinsip otonomi dan tugas pembantuan, susunan serta tata penyelenggaraannya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia) sesuai dengan ketentuan Pasal 18 Ayat (4) UUD (Undang-Undang Dasar) 1945 Gubernur, Bupati dan Walikota masing-masing sebagai Kepala Pemerintah Daerah. Provinsi, Kabupaten dan Kota dipilih secara demokratis. Lebih lanjut dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah :

Angka 3 “Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati dan Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah”. Angka 4 “Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah”.

Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan tugas sesuai dengan wewenang masing-masing dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat sebagai daerah otonom. Pemerintah daerah dan DPRD mempunyai kedudukan yang sejajar serta tidak dapat saling menjatuhkan satu sama lain karena mempunyai hubungan yang bersifat kemitraan sesuai dengan fungsinya sebagai institusi penyelenggara pemerintah daerah.

Kepala pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati dan Walikota untuk melaksanakan fungsi eksekutif yaitu menerapkan peraturan Perundang-undangan yang telah dibentuk oleh lembaga yang berwenang dibidang legislasi. Sedangkan DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat untuk melaksanakan kekuasaan legislatif dengan fungs legislasi, budgeting dan fungsi pengawasan.

Upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintah daerah yang dilaksanakan berdasarkan asas otonomi daerah, pemerintah daerah dengan DPRD sebagai unsur penyelenggara dalam melaksanakan berbagai urusan pemerintahan. Dan antara DPRD dengan kepala daerah sebagai unsur pemerintah daerah yang diangkat berdasarkan hasil pemilu secara langsung oleh rakyat. Dengan dilaksanakan Pemilihan secara langsung tersebut, telah menempatkan kesetaraan dalam menjalin kerjasama hubungan fungsional. Kondisi tersebut menjadi landasan terbentuknya hubungan *check and balance* yang lebih seimbang antara kepala daerah dengan DPRD. Dalam kaitan hubungan tersebut maka kepala daerah berkewajiban menyampaikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada DPRD dengan akan terbangunnya sistem kepemerintahan yang baik di daerah.[[6]](#footnote-6)

Berdasarkan ketentuan tersebut terlihat seorang kepala daerah yang merupakan penyelenggara pemerintahan daerah harus bertanggung jawab kepada DPRD dan Pemerintah Pusat serta kepada rakyat secara langsung, walaupun pertanggungjawaban kepada masyarakat hanya berupa pemberian informasi. Sebagai pemimpin yang dipilih secara langsung oleh rakyat, pertanggungjawaban kepada DPRD sebagai perwakilan rakyat merupakan proses pertanggungjawaban yang azim untuk dilaksanakan. Bentuk pertanggungjawaban tersebut dilakukan dengan menyampaikan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah (LKPJ).

LKPJ sendiri memiliki minima muatan penjelasan,yaitu :

1. Arah kebijakan umum pemerintah daerah;
2. Pengelolaan keuangan daerah secara makro, termasuk pendapatan dan belanja daerah;
3. Penyelenggaraan urusan desentralisasi;
4. Penyelenggaraan tugas pembantuan; dan
5. Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 27 ayat (2) menyatakan “Selain mempunyai kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala daerah mempunyai kewajiban juga untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada pemerintah dan memberikan LKPJ kepada DPRD serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada masyarakat”.

Menindaklanjuti tentang LKPJ kepala daerah atas pelaksanaan pemerintahan daerah, telah diatur dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, yang membagi LKPJ kepala daerah kepada DPRD dalam dua (2) bagian sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 15 ayat (2) dari PP tersebut, yaitu :

1. Pertanggungjawaban Akhir Tahun Anggaran adalah pertanggungjawaban kepala daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) atas penyelenggaraan pemerintahan daerah selama satu tahun anggaran yang merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) berdasarkan tolak ukur Rencana Strategis (Renstra).
2. Pertanggungjawaban Akhir Masa Jabatan adalah pertanggungjawaban kepala daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) atas penyelenggara pemerintahan daerah selama masa jabatan kepala daerah berdasarkan tolak ukur Rencana Kerja (Renker) Pemerintah Daerah.

Dari kedua bentuk pertanggungjawaban diatas merupakan rangkaian yang akan dijadikan sebagai bahan bagi DPRD untuk menilai dan mengevaluasi atas realisasi dari program pemerintah daerah berdasarkan rencana kerja pemerintah daerah sesuai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang disusun setiap tahun anggaran.

Hal-hal yang perlu dievaluasi oleh DPRD terkait LKPJ Pemerintah Daerah yaitu evaluasi kinerja keuangan daerah, ditujukan kepada pencapaian kinerja perolehan pendapatan, pencapaian kinerja, pengalokasian belanja dan kinerja pembiayaan (dengan menggunakan laporan pengawasan internal DPRD dan hasil audit BPK, DPRD meilihat dan mencermati berbagai kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan pengelolaan keuangan daerah. Evaluasi aspek politik, lebih ditujukan kepada peningkatan pengelolaan kepemerintahan yang baik, seperti indikator-indikator partisipasi, transparansi, akuntabilitas, penegakan hukum dan lain-lainnya. Dan evaluasi pelayanan publik, melihat sejauhmana penyelenggaraan program dan kegiatan secara efektif mampu memenuhi sasaran dan tujuan yang telah digariskan dalam perencanaan stratejik daerah yang bersifat tahunan (penilaian kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik).[[7]](#footnote-7)

Selama penyelenggaraan pemerintahan daerah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang menempatkan fungsi DPRD yang kuat serta strategis berdampak pada tidak stabilnya pemerintahan daerah dan tidak efektifnya pelaksanaan urusan-urusan pemerintahan, karena salah satu elemen yang menjadi instrumen bagi DPRD terhadap kepala daerah adalah kewajiban untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban pada masa akhir tahun anggaran yang membuka kesempatan untuk menghentikan kepala daerah sebelum berakhirnya masa jabatannya.

Berdasarkan konflik-konflik yang terjadi antara DPRD dengan Kepala Daerah, maka jelaslah kondisi seperti ini menunjukkan kekuasaan DPRD menjadi ancaman terhadap kedudukan Kepala Daerah, sehingga Kepala Daerah mudah tunduk pada kemauan DPRD. Berdasarkan pengalaman yang terjadi pada waktu pemberlakuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tersebut, maka timbul keinginan untuk merevisi kembali Undang-Undang tersebut. Realisasinya yaitu lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Salah satu hal yang fundamental dari ketentuan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah ketentuan untuk melaksanakan pemelihan Kepala Daerah secara demokratis dan langsung yang dilakukan oleh rakyat.[[8]](#footnote-8)

Adanya perubahan sistem pemilihan kepala daerah tersebut, diikuti pula dengan cara dan prosedur pertanggungjawaban kepala daerah kepada DPRD, karena DPRD sudah tidak mempunyai hubungan pemilihan dengan kepala daerah, maka dalam pengaturannya tentang pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan daerah telah dirubah formulasinya dengan LKPJ.

Kepala daerah dan DPRD adalah unsur penyelenggara pemerintahan daerah untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang otonomi dan tugas pembantuan. Urusan pemerintahan tersebut akan dapat terlaksana melalui jalinan fungsi dan wewenang antara kepala daerah dengan DPRD dalam rangka menyusun dan menetapkan peraturan daerah sebagai dasar untuk mengimplementasikan berbagai urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berotonom. Jadi, kepala daerah dan DPRD mempunyai hubungan kerja yang bersifat kesetaraan dan kemitraan, sebagai landasan terbentuknya hubungan *check and balance* yang lebih seimbang atau saling mengimbangi.

Hubungan antara kepala daerah dan DPRD berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 telah mengalami perubahan yang cukup mendasar, apabila dibandingkan dengan pengaturan pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yaitu kepala daerah dipilih oleh DPRD dan bertanggungjawab kepada DPRD. Perubahan pengaturan pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah, dari dipilih oleh DPRD menjadi dipilih langsung oleh rakyat, telah berimplikasi pada paradigma hubungan fungsional antara kepala daerah dengan DPRD.

Hubungan kerja kepala daerah dan DPRD berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 bersifat kesetaraan dan kemitraan, sebagai landasan terbentuknya *check and balance* yang lebih seimbang atau saling menyeimbangi. Hubungan kerja kedua unsur penyelenggara pemerintahan daerah ini melalui tugas dan wewenang masing-masing untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan melalui pembentukan peraturan daerah sebagai dasar implementasi otonomi daerah.[[9]](#footnote-9)

Kepala daerah sebagai unsur pelaksana pemerintahan daerah berdasarkan tugas dan wewenangnya disertai dengan kewajiban-kewajiban tertentu untuk dilakukan secara tanggungjawab. Salah satu kewajiban kepala daerah adalah menyampaikan LKPJ kepada DPRD sebagai badan legislatif pemerintahan daerah yang harus dilaksanakan pada setiap akhir tahun anggaran dan akhir masa jabatan. LKPJ disampaikan dalam rapat paripurna DPRD yang bersifat isitimewa yang menghasilkan keputusan DPRD dalam bentuk rekomendasi kepada kepala daerah untuk perbaikan penyelenggaraan pemerintahan daerah kedepan. LKPJ kepala daerah yang dipilih secara langsung oleh rakyat dengan rekomendasi perbaikan, berbeda dengan laporan pertanggungjawaban kepala daerah yang dipiliih oleh DPRD dan bertanggungjawab kepada DPRD serta dapat diberhentikan oleh DPRD, apabila laporan tersebut berdasarkan pendapat DPRD tidak diterima.[[10]](#footnote-10)

1. **Tugas dan Wewenang Kepala Daerah**

Kewenangan atau wewenang memiliki kedudukan penting dalam kajian hukum tata Negara dan hukum administrasi. Istilah wewenang atau kewenangan disejajarkan dengan *“authority”*dalam bahasa inggris dan *“bevoegdheid”* dalam bahasa Belanda. Authority dalam Black‟s Law Dictionary diartikan sebagai *Legal Power; a right to command or to act; the right and power of publik officers to require obedience to their orders lawfully issued in scope of their public duties* (wewenangan atau wewenang adalah kekuasaan hukum, hak untuk memerintah atau bertindak; hak atau kekuasaan pejabat publik untuk mematuhi aturan hukum dalam lingkup melaksanakan kewajiban publik).

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata wewenang disamakan dengan kata kewenangan, yang diartikn sebagai hak dan kekuasaan untuk bertindak, kekuasaan membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan tanggungjawab kepada badan/orang lain.[[11]](#footnote-11) Wewenang merupakan bagian yang sangat penting dari bagian awal hukum, karena hukum pemerintahan baru dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya. Artinya keabsahan tindak pemerintah atas dasar wewenang yang diatur dalam peraturan perundang-undangan *(legalitiet beginselen)*.[[12]](#footnote-12)

Mengenai wewenang ini, H.D. Stout menyatakan bahwa Wewenang adalah kata yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, atau keseluruhan aturan-aturan yang berkaitan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum dalam hubungan hukum publik. Sedangkan menurut kemudian, menurut S.F. Marbun, wewenang adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tindakan hukum publik, atau secara yuridis merupakan wewenang yang dibrikan oleh Undang-undang dalam melakukan tidakan hukum.[[13]](#footnote-13)

Wewenang sebagai konsep hukum publik sekurang-kurangnya terdiri dari tiga komponen, yaitu; pengaruh, dasar hukum dan konformitas hukum :

1. Komponen pengaruh adalah bahwa penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subjek hukum
2. Komponen dasar hukum bahwa wewenang itu selalu dapat ditunjukkan dasar hukumnya
3. Komponen konformitas mengandung makna adanya standar wewenang yaitu standar umum (semua jenis wewenang) dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu).

Pilar utama Negara hukum yaitu asas legalitas (*legaliteits beginselen* atau *wetmatigheid van bestuur*), atas dasar prinsip tersebut bahwa wewenang pemerintahan berasal dari peraturan Perundang- undangan. Dalam kepustakaan hukum administrasi terdapat dua cara untuk memperoleh wewenang pemerintah yaitu : atribusi dan delegasi; kadang- kadang juga, mandat, ditempatkan sebagai cara tersendiri untuk memperoleh wewenang.

Asas legalitas *(lagalitiet beginsel)* adalah salah satu prinsip utama yang dijadikan dasar penyelenggaraan pemerintahan dan negara, khususnya dalam negara hukum. Oleh sebab itu, dalam menjalankan suatu pemerintahan dan kenegaraan harus mempunyai legitimasi, yaitu adanya kewenangan yang diberikan oleh undang-undang. Dengan demikian, maksud dari asas legalitas ini adalah wewenang, yaitu sebuah kemampuan untuk melakukan suatu tindakan hukum tertentu. Oleh karena itu asas legalitas menjadi sebagai landasan kewenangan pemerintah.[[14]](#footnote-14)

Konsep kewenangan dalam hukum administrasi Negara berkaitan dengan asas legalitas, dimana asas ini merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan sebagai bahan dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintah dan kenegaraan disetiap Negara hukum terutama bagi Negara- negara hukum yang menganut system hukum eropa continental. Asas ini dinamakan juga kekuasaan undangundang (*de heerschappij van de wet*). Asas ini dikenal juga didalam hukum pidana *(nullum delictum sine previa lege peonale)* yang berarti tidak ada hukuman tanpa undang-undang. Di dalam hukum administrasi Negara asas legalitas ini mempunyai makna *dat het bestuur aan wet is onderworpnen*, yakni bahwa pemerintah tunduk kepada undang-undang. Asas ini merupakan sebuah prinsip dalam Negara hukum.

Perbuatan pemerintah diisyaratkanharus bertumpu pada kewenangan yang sah. Tanpa adanya kewenangan yang sah, seorang pejabat atau badan tata usaha negara tidak dapat melaksanakan suatu perbuatan pemerintah. Kewenangan yang sah merupakan atribut bagi setiap pejabat atau bagi setiap badan. Kewenangan yang sah bila ditinjau dari sumber darimana kewenangan itu lahir atau diperoleh.

Terdapat tiga kategori kewenangan, yaitu Atribut, Delegatif dan Mandat, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kewenangan Atribut

Kewenangan atribut biasanya digariskan atau berasal dari adanya pembagian kekuasaan oleh peraturan Perundang- undangan. Dalam pelaksanaan kewenangan atributif ini pelaksanaannya dilakukan sendiri oleh pejabat atau badan yang tertera dalam peraturan dasarnya. Terhadap kewenangan atributif mengenai tanggung jawab dan tanggung gugat berada pada pejabat atau badan sebagaimana tertera dalam peraturan dasarnya

1. Kewenangan Delegatif

Kewenangan Delegatif bersumber dari pelimpahan suatu organ pemerintahan kepada organ lain dengan dasar peraturan Perundang-undangan. Dalam hal kewenangan delegatif tanggung jawab dan tanggung gugat beralih kepada yang diberi wewenang tersebut dan beralih pada delegataris

1. Kewenangan Mandat

Kewenangan Mandat merupakan kewenangan yang bersumber dari proses atau prosedur pelimpahan dari pejabat atau badan yang lebih tinggi kepada pejabat atau badan yang lebih rendah. Kewenangan mandat terdapat dalam hubungan rutin atasan dan bawahan, kecuali bila dilarang secara tegas.

Mengingat luasnya tugas yang dihadapi oleh kepala daerah, perlu diadakan wakil kepala daerah. Akan tetapi, karena kondisi daerah berbeda-beda, pengisian jabatan wakil kepala daerah diadakan menurut kebutuhan. Kepala daerah tingkat I diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan kepala daerah tingkat II diangkat oleh Menteri Dalam Negeri. Oleh karena itu, kepala daerah bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri.[[15]](#footnote-15) Sejak tahun 2005, pasangan kepala daerah dan wakil kepala daerah dipilih secara langsung oleh rakyat melalui pemilihan umum kepala daerah dan wakil kepala daerah (Pilkada). Pasangan tersebut dicalonkan oleh Partai Politik atau Independen.

Tugas kepala daerah merujuk pada Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah[[16]](#footnote-16) :

1. Memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD;
2. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat;
3. Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan daerah tentang APBD, rancangan peraturan daerah tentang perubahan APBD dan rancangan peraturan daerah tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD kepada DPRD untuk dibahas bersama;
4. Mewakili daerah di dalam dan luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Mengusulkan pengangkatan wakil kepala daerah;
6. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Menurut Henc van Maarseveen, di dalam hukum publik, wewenang sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu:

1. Komponen pengaruh, ialah bahwa penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subjek hukum;
2. Komponen dasar hukum, bahwa wewenang itu selalu harus dapat ditunjuk dasar hukumnya;
3. Komponen konformitas hukum, mengandung makna adanya standard wewenang, baik standard umum maupun standard khusus.[[17]](#footnote-17)

Jadi pemberian kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya, dilaksanakan melalui sebuah proses yaitu desentralisasi kepada daerah otonom atau daerah otonomi. Desentralisasi ini bisa dianggap sebagai hubungan hukum keperdataan, yaitu penyerahan sebagian hak dari pemilik hak kepada penerima sebagian hak, dengan objek hak tertentu. Pemilik hak pemerintahan adalah ditangan pemerintah, dan hak pemerintahan tersebut dan pemberian hak ini senantiasa harus dipertanggung jawabkan kepada DPRD.[[18]](#footnote-18)

DPRD membentuk peraturan daerah dengan persetujuan kepala daerah seperti yang di definisikan leh UndangUndang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Perda sebagai salah satu kebijakan daerah memiliki arti yang sangat strategis dalam mengimplementasikan isi otonomi daerah. Dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan didefinisikan perda adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dengan persetujuan bersama kepala daerah, yang ditempatkan dalam hirarki berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945
2. Undang-Undang/Perpu
3. Peraturan Pemerintah
4. Peraturan Presiden
5. Peraturan Daerah Provinsi
6. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Dilihat dari segi tata urut peraturan perundang-undangan Perda merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan yang berada di bawah undang- undang/Perpu, PP dan Perpres. Dilihat dari segi pembentukannya Perda mirip dengan UU, karena dibentuk oleh lembaga perwakilan rakyat bersama dengan kepala daerah, oleh karena itu dapat disebut sebagai produk legislatif. Perbedaan antara UU dengan Perda hanya dari segi ruang lingkup wilayah berlakunya. UU berlaku secara nasional, sedangkan perda hanya dalam wilayah pemerintah daerah yang bersangkutan. UU No. 32 Tahun 2004 mengatur pemerintahan daerah secara menyeluruh termasuk tentang pembentukan Perda. Jika disandingkan muatan pengaturan ini dapat bergesekan dengan ketentuan yang termuat dalam UU No. 12 Tahun 2011, salah satunya adalah terkait dengan pengaturan materi muatan Perda.

1. **Syarat Menjadi Kepala Daerah**

Pemilihan Kepala Daerah terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh bakal pasangan calon sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang yang sudah ditetapkan sebelum resmi menjadi kepala daerah dan waakil kepala daerah. Makna dari kata pasangan calon tersebut menurut KBBI, yaitu kata pasangan yang berarti sesuatu yang sering dipakai besama sehingga menjadi pasangan. Sedangkan kata calon berarti orang yang akan menjadi atau orang ang telah dipersiapkan.

Sebelum resmi ditetapkan menjadi pasangan calon kepala daerah dan calon wakil kepala daerah dalam pemilihan kepala daerah. Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh bakal pasangan calon kepala daerah dan bakal calon wakil kepala daerah agar dapat maju dalam PILKADA, hal tersebut sebagaimana telah diatur didalam peraturan perundang-undangan.

Syarat menjadi kepala daerah dan wakil kepala daerah Republik Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 Pasal 7 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota Menjadi Undang-Undang.[[19]](#footnote-19) Adalah sebagai berikut :

1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
3. Berpendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkatan atas atau sederajat;
4. Dihapus;
5. Berusia paling rendah 30 (tiga puluh) tahun untuk Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur serta 25 (dua puluh lima) tahun untuk Calon Bupati dan Calon Wakil Bupati serta Calon Walikota dan Calon Wakil Walikota;
6. Mampu secara jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan menyeluruh dari tim dokter;
7. Tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
8. Tidak sedang dicabut hak pilihnya berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
9. Tidak pernah melakukan perbuatan tercela yang dibuktikan dengan surat keterangan catatan kepolisian;
10. Menyerahkan daftar kekayaan pribadi;
11. Tidak sedang memiliki tanggungan utang secara perseorangan dan/ atau secara badan hukum yang menjadi tanggungjawabnya yang merugikan keuangan negara;
12. Tidak sedang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
13. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan memiliki laporan pajak pribadi;
14. Belum pernah menjabat sebagai Gubernur, Bupati dan Walikota selama 2 (dua) kali masa jabatan dalam jabatan yang sama untuk Calon Gubernur, Calon Bupati dan Calon Walikota;
15. Belum pernah menjabat sebagai Gubernur, Bupati dan Walikota untuk calon Wakil Gubernur, Calon Wakil Bupati dan Calon Wakil Walikota;
16. Berhenti dan jabatannya bagi Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati, Wakil Bupati, Walikota dan Wakil Walikota yang mencalonkan diri di daerah lain sejak ditetapkan sebagai calon;
17. Tidak berstatus sebagai penjabat Gubernur, penjabat Bupati dan Penjabat Walikota;
18. Tidak memiliki konflik kepentingan dengan petahana;
19. Memberitahukan pencalonannya sebagai Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati, Wakil Bupati, Walikota, Wakil Walikota kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat, kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Daerah bagi anggota Dewan Perwakilan Daerah atau kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
20. Mengundurkan diri sebagai anggota Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil sejak mendaftarkan diri sebagai calon; dan
21. Berhenti dari jabatan pada Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah sejak ditetapkan sebagai calon.

Tentang syarat-syarat menjadi kepala daerah sudah dijelaskan diatas. Apabila pemillihan dilakukan secara langsung terhadap Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah masih tetap dipertahankan. Hal ini untuk menghindari keterlibatan massa pendukung yang kadang-kadang anarkis. Cara ini juga untuk mengurangi anggaran PILKADA. Diperlukan persyaratn calon kepala daerah yang lebih ketat, di samping persyartan yang telah diatur dalam undang-undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang PILKADA.

1. **Tenaga Honorer**
2. **Pengertian Tenaga 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[[20]](#footnote-20). Pegawai honorer adalah orang yang diangkat oleh pejabat kepegawaian atau pejabatan Pembina kepegawaian didalam lembaga pemerintahan untuk menjalankan berbagai tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga pemerintahan dan pendapatannya bersumber dari APBD/APBN[[21]](#footnote-21).

Tenaga honorer dalam perkembangannya kewajibannnya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Alasan di berlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan ata massif. hal ini di dasarkan pada Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian Pasal 2 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 pegawai honorer.

Dengan berlakunya undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparutur Sipil Negara, keberadaan tenaga honorer dihapus dan kemudian diganti menjadi Pegawai Pemerintah Pengguna Kontrak (PPPK). Tetapi tenga honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan pennggunaan kontrak ini mengingat untuk menjadi pegawai harus ada seleksi dan tes sehingga pemerintah daerah tidak tidak bisa sembarangan menjaring pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak dan harus sesuai dengan lebutuhan, mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Pekerja tidak tetap atau PTT, menurut undang-undang dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu untuk menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan bersifat teknis, 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 terdiri dari :

1. Kategori I

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 bersertifikat 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.

1. 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 tahun 2005, sampai masih bekerja terus menerus. 19 hingga 46 tahun per 1 Januari 2006.

Munculnya istilah pegawai honorer K1 dan K2 ini, karena masih ada pegawai honorer yang telah mengabdi jauh sebelumnya tapi tidak diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah kembai melakukan pendataan dimulai dari tahun 2006 sampai 2020. Dari hasil pendataan maka pemerintah menggabungkan para pegawai honorer K1 dan K2 sama-sama mengikuti proses pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Spil pada tahun ini.

Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa diakukan secara kecil-kecilan atau masif. Hal ini juga didasari banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar juga. Saat ini, dalam sistem pemerintahan yang ada, pada beberapa instansi pemerintahan masih terdapat banyak sekali tenaga honorer yang belum mendapatkan perhatian khusus, bahkan jauh dari kata sejahtera untuk tingkat ekonominya. Kurangnya perhatian dari pemerintah dan kurangnya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan aktualisasi diri menyebabkan tenaga honorer terkadang harus terjebak selamanya dalam status honorer tersebut tanpa memiliki kesempatan untuk mendapatkan kehidupan lebih baik dan berkembang.[[22]](#footnote-22)

Tenaga honorer mempunyai perjanjian atau kesepakatan dengan instansi pemerintah terkait. Dalam suatu perjanjian atau kesepakatan terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian atau kesepakatan tersebut dapat dikatakan sah. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah menjelaskan bahwa Perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

1. Adanya kata sepakat dari para pihak
2. Cakap dalam melakukan suatu perbuatan hukum
3. Objek tertentu yang diperjanjikan
4. Sebab atau kausa yang di perbolehkan

Jaminan kesejahteraan wajib diberikan kepada siapa saja, termasuk kepada para tenaga kerja, jaminan kesejahteraan dapat diukur dan di lihat dari bagaimana para tenaga kerja dapat terbebas dari segala gangguan, mendapatkan keamanan dan perlindungan dari berbagai aspek dan terpenuhi kebutuhannya sehingga dalam menjalankan kehidupan mereka mendapatkan pemenuhan atas kebutuhan materil, spiritual, sosial dan memiliki kehidupan yang ideal. Tenaga honorer dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 mengenai status kepegawaian non PNS, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Menurut penjelasan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pegawai tidak tetap atau pegawai honorer didefinisikan sebagai pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, profesional dan administrasi sesuai kebutuhan dan kemampuan organisasi.Definisi diatas menjelaskan bahwa tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat secara resmi oleh pejabat yang berwenang dan disahkan oleh pejabat pembina kepegawaian insntansi pemerintah untuk menjalankan tugas pemerintah dan pembangunan. Tenaga honorer merupakan tenaga yang sangat berperan dalam suatu bidang organisasi yang direkrut sesuai dengan kebutuhan pemerintah.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki paradigma bahwa aparatur negara merupakan sebuah profesi. Aparatur negara yang semula terdiri dari PNS dan pegawai tidak tetap berdasar undang-undang lama oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diubah pengkategoriannya menjadi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (untuk selanjutnya disebut PPPK).

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Keberadaan pengaturan PPPK inilah yang menggantikan pengaturan tentang pegawai tidak tetap.[[23]](#footnote-23)

Keberadaan PPPK tidak dipungkiri cukup membantu menyelesaikan pekerjaan PNS di birokrasi namun harus diakui juga menimbulkan banyak permasalahan. PPPK dianggap dapat menjadi solusi baru baik tenaga tidak tetap yang telah bekerja pada pemerintah sebelum adanya undang-undang ini maupun untuk menarik minat tenaga profesional untuk mengabdi menjadi ASN tanpa perlu mengkhawatirkan adanya kesenjangan perlakuan dengan aparatur yang berstatus PNS.

Melengkapi peraturan PPPK dalam undang-undang, pada tahun 2018 diterbitkan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang didalamnya mengatur mengenai manajemen berbasis sistem merit dan diharapkan mampu menghasilkan PPPK yang dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu.[[24]](#footnote-24)

Konsep pengaturan PPPK dalam kedua peraturan dimaksud menawarkan kesetaraan dan kesempatan, peluang bekerja dengan aparatur yang berstatus sebagai PNS tentu dengan beberapa pengecualian yang sifatnya minor. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dianggap belum memberi kepastian hukum terkait masa kerja PPPK. Dalam PP hanya mengatur batas minimal masa perjanjian kerja yakni (1) tahun, dengan demikian sangat dimungkinkan seorang PPPK menjadi pegawai kontrak seumur hidupnya sepanjang kontrak yang bersangkutan terus diperpanjang karena tenaganya dibutuhkan. Sebaliknya, bila berseberangan dengan kepala daerah sewaktu-waktu bisa diberhentikan dengan alasannya yang dibuat seolah-olah memang kesalahan fatal.[[25]](#footnote-25)

Meningkatkan jaminan kesejahteraan masyarakat memang menjadi tugas utama dari sebuah negara, bagaimana mereka harus menjamin setiap rakyatnya mendapatkan kehidupan yang ideal, pemenuhan hak hidup yang sesuai dan bagaimana suatu negara memberikan rasa adil dan memberikan manfaat yang tepat pada rakyatnya. Negara wajib memenuhi kebutuhan masyarakat, termasuk memberikan jaminan pekerjaan dan pemberian gaji yang tepat agar para pekerja mempunyai taraf hidup yang ideal.

1. **Hak dan Kewajiban Tenaga Honorer**

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara memang tidak secara eksplisit menyebutkan bahwa gaji honorer harus sesuai dengan upah minimum. Akan tetapi, upah minimum adalah kebijakan pemerintah untuk memberikan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, sudah sepantasnya gaji pegawai honorer tidak lebih rendah dari upah minimum.

Sebelumnya, perlu dijelaskan apa yang dimaksud dengan tenaga honorer. Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Ini berarti tenaga honorer merupakan orang yang bekerja di instansi pemerintah yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD. Sebelum lahirnya UU ASN, pengaturan tentang tenaga honor mengacu kepada UU Ketenagakerjaan. Tenaga honorer dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan cara perjanjian kerja dan ada juga tenaga honorer yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara. Baik tenaga honorer yang bekerja dengan adanya perjanjian maupun yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan Pejabat Tata Usaha Negara, upahnya adalah sesuai dengan upah minimum. Penggunaan tenaga honorer tidak bisa tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kaena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga honorer adalah jenis pekerjaan yang dilakukan ASN.

Setelah lahirnya UU ASN, Pegawai Honorer diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Mengenai PPPK diatur dalam Pasal 93-107 UU ASN.

PPPK berhak memperoleh :

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Perlindungan; dan
4. Pengembangan kompetensi.

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK. Gaji tersebut diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah. Selain gaji, PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tenaga honorer berhak mendapatkan cuti, yaitu cuti tahunan selama dua belas hari per tahun, cuti melahirkan dan keguguran selama tiga bulan, izin alasan penting, izin ibadah, dan istirahat sakit. Izin alasan penting adalah izin yang mendapat upah penuh dan perhitungan masa kerja untuk keperluan antara lain, pernikahan pegawai, pernikahan anak, pernikahan saudara kandung, istri melahirkan, kematian istri/suami/anak, kematian orangtua/mertua, saudara kandung/orang yang menjadi tanggungan, khitanan anak, memenuhi panggilan resmi dan yang berwajib/pemerintah.

Sedangkan kewajiban tenaga honorer adalah sama dengan kewajiban Pegawai Negeri Sipil karena masing-masing bekerja di instansi pemerintahan yaitu sebagai berikut :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinassan;
7. Menyimpanan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
8. **Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer**

Kedudukan berarti status, baik untuk sesorang, tempat, maupun benda. Kamus Besar Bahasa Indonesia kedudukan sering dibedakan antara pengertian kedudukan (status) dan kedudukan sosial (sosial status). Kedudukan diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sedangkan kedudukan sosial adalah tempat seseorang dalam lingkungan pergaulannya, serta hak dan kewajiban. Kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama serta digambarkan dengan kedudukan (status) saja.

Kedudukan adalah status seseorang dalam satu kelompok dan hubungannya dengan anggota lain dalam kelompok itu, atau kedudukan sesuatu kelompok berbanding dengan kelompok lain yang lebih banyak jumlahnya. Oleh karena kedudukan seseorang dalam satu kelompok itu berkaitan dengan apa yang dilakukannya, atau yang diharapkan dilakukannya, maka status adalah berkaitan erat dengan peranan. Status biasanya adalah apa yang dikatakan sebagai kedudukan seseorang apabila dibandingkan dengan orang lain yaitu sejalan dengan martabatnya, lebih atau kurang pertinggian-perendahan dan lain-lain.

Kedudukan atau status diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial. Secara abstrak, kedudukan berarti tempat seseorang dalam suatu pola tertentu. Dengan demikian, seseorang dikatakan mempunyai beberapa kedudukan, oleh karena seseorang biasanya ikut serta dalam berbagai pola kehidupan. Pengertian tersebut menunjukkan tempatnya sehubungan dengan kerangka masyarakat secara menyeluruh. Apabila dipisahkan dari individu yang memilikinya, kedudukan hanya merupakan kumpulan hak-hak dan kewajiban. Karena hak dan kewajiban yang dimaksud hanya dapat terlaksana melalui perantara individu, maka agak sukar untuk memisahkan secara tegas antara pengertian status dan status sosial.

Status sosial selalu mengacu kepada kedudukan khusus seseorang dalam masyarakatnya berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan yang disertai, martabat yang diperolehnya dan hak serta tugas yang dimilikinya. Status sosial bukanlah tidak hanya terbatas pada statusnya dalam kelompok-kelompok lain, dan sesungguhnya status sosial pribadinya mungkin mempunyai pengaruh terhadap statusnya dalam kelompok-kelompok lain di luar kelompoknya.

Kedudukan hukum memiliki pemahaman bahwasannya dimana suatu subyek hukum ataupun obyek hukum berada. Dengan memiliki kedudukan, subyek hukum ataupun obyek hukum dapat melakukan tindakan dan wewenang sebagaimana statusnya. Dalam istilah bahasa latin, kedudukan hukum disebut locus standi yang memiliki makna bahwa suatu keadaan ketika suatu subyek hukum atau obyek hukum dianggap memenuhi persyaratan untuk mengajukan permohonan penyelesaian suatu sengketa yang terjadi.[[26]](#footnote-26)

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN telah beberapa kali dilakukan permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ke Mahkamah Konstitusi. Pemohon merupakan perseorangan yang semuanya adalah orang yang memiliki pekerjaan sebagai tenaga honorer di instansi pemerintah.

Mahkamah konstitusi mengakui kedudukan hukum tenaga honorer namun terhadap permohonan uji materil ini telah ada Putusan Mahkamah Konstitusi yakni Putusan Mahkamah Konstitusi No. 9/PUU-XIII/2015 tanggal 15 Juni 2016, No. 6/PUU-XVIII/2019 tanggal 26 Maret 2019 dan Putusan No. 9/PUU-XVIII/2020 tanggal 19 Mei 2020 yang semua amar putusannya menyatakan ditolak untuk keseluruhan.

Undang-undang ASN yang diundangkan pada tanggal 31 Oktober 2023 mengamatkan adanya peraturan pelaksanaannya yakni 19 Rancangan Peraturan Pemerintah, 4 Peraturan Presiden dan 1 PERMENPAN dan RB. Salah satu Peraturan Pelaksanaan yang telah ada dan berlaku saat ini salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diundangkan pada tanggal 28 November 2018 tidak terdapat istilah tenaga honorer.

Istilah Tenaga Honorer muncul setelah 4 (empat) tahun berlakunya Undang-Undang ASN yaitu pada Peraturan Pelaksanaan atau turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada Bab XIII tentang Larangan menyebutkan bahwa PPK atau Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah yang memiliki wewenang untuk melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK dilarang untuk mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.

Pasal 96 ayat (1)[[27]](#footnote-27) : “PPK dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN”. Pasal 96 ayat (2)[[28]](#footnote-28) : “Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK”

Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mempengaruhi kedudukan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer sebab dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 istilah tenaga honorer dihapus. Adapun istilah baru bagi tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki hak yang lebih manusiawi daripada ketentuan sebelumnya. Dalam hal ini terdapat perbedaan antara kedudukan tenaga honorer menurut Undnag-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Dalam hal ini tenaga honorer mengalami sebuah ketidakpastian.

Pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk mengangkat pegawai honorer di daerahnya sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberi kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk mengatur urusan aparatur daerahnya berdasarkan asas desentralisasi. Desentralisasi berasal dari bahsa latin *“de”* yang berarti lepas dan *“centrum”* yang artinya pusat, desentralisasi adalah lawan dan sentralisasi sebab kata *“de”* untuk menolak kata sebelumnya. Memberikan wewenang dan pemerintah negara kepada pemerintah lokal untuk mengatur dan mengurus urusan tertentu sebagai urusan rumah tangga sendiri yang biasanya disebut swantara atau otonomi.

Dari sudut ketatanegaraan yang dimaksud dengan desentralisasi adalah pelimpahan kekuasaan pemerintah dan pusat kepada daerah-daerah yang mengurus rumah tangganya sendiri. Kemantapan penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam negara termasuk pemerintahan daerah sampai kelurahan/desa berhubungan langsung oleh kemantapan dasar dan kecermatan pengaturan prinsip negara kesatuan dan desentralisasi.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 angka 8 disebutkan bahwa : “Desentralisasi adalah penyerahan urusan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom berdasarkan asas otonomi”.

Penyerahan wewenang dan pemerintah pusat ke pemerintah daerah, berupa wewenang delegasi yaitu pelimpahan wewenang pemerintahan dan satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya, ini artinya adalah adanya penyerahan wewenang untuk membuat keputusan oleh Pejabat Pemerintahan kepada pihak lain, pemindahan tanggung jawab dan yang memberi delegasi *(delegans)* kepada yang menerima delegasi *(delegataris)* dalam penyelenggaraan pemerintah tidak boleh mengingkari makna negara keatuan.

Pemerintah yang dibentuk sebagai akibat adanya pemisahan kekuasaan dan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia sehingga setiap peraturan yang dibuat harus sesuai dengan peraturan yang ada diatasnya dan kewenangan yang diberikan pemerintah pusat tidak boleh melebihi kewenangan yang diberikan pemerintah pusat tersebut. Kebijakan daerah yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum serta peraturan daerah lainnya.

Pengertian dari pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK menurut Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pasal 96 ayat (1) disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pegawai non-PNS dan non-PPPK antara lain adalah pegawai yang saat ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau sebutan lain.

PPK dan pejabat lain apabila tetap melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan/atau nonPPPK untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundangundangan. Namun sayangnya tidak dijelaskan secara lebih lanjut sanksi apa yang akan diterima oleh PPK dan Pejabat lain yang masih tetap melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK tersebut dan peraturan apa yang berlaku bagi mereka yang melanggarnya.

Pasal 96 ayat (3) : “PPK dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”

Pengertian dari pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah terdapat pada Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pasal 96 ayat (3) yang dimaksud dengan pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah merupakan pejabat selain PPK yang berwenang melakukan pengangkatan pegawai non-PNS dan Non-PPPK.

Pasal 99 ayat (1) UU ASN berbunyi : “Pada saat peraturan pemerintah ini mulai berlaku, pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2016 tentang dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi negeri baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun”.

Pasal 99 ayat (2) menyebutkan bahwa : “Pegawai Non-PNS dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini”.

Kedua pasal ini terdapat dalam Bab XIV Ketentuan Peralihan. Menurut Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan butir 127 menyebutkan bahwa ketentuan peralihan memuat penyesuaian pengaturan tindakan hukum atau hubungan hukum yang sudah ada berdasarkan.

Peraturan Perundangundangan yang lama terhadap peraturan perundang-undangan yang baru, yang bertujuan untuk:

1. menghindari kekosongan hukum;
2. menjamin kepastian hukum;
3. memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, dan
4. mengatur hal-hal yang bersifat transisional atau bersifat sementara.

Subyek hukum memiliki kedudukan hukum di Indonesia dapat dilihat melalui kewenangannya dalam mengajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi. Subyek hukum yang dimaksud adalah subyek hukum yang telah memenuhi kualifikasi sebagai subyek hukum dan kemudian diberikan kedudukan hukum. Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Pasal 51 ayat (1) menyebutkan mengenai subyek hukum yang dapat mengajukan permohonan karena telah memiliki kedudukan hukum, yaitu sebagai berikut:

1. Perorangan warga negara Indonesia;
2. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undangundang;
3. Badan hukum publik atau privat; atau
4. Lembaga negara.

Dengan demikian, kedudukan hukum adalah suatu status atau posisi dimana suatu subyek hukum atau obyek hukum ditempatkan agar memiliki fungsi dan tujuan. Selain itu juga kedudukan hukum merupakan penentu bagaimana subyek hukum atau obyek hukum dapat melakukan kegiatan yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan.

Kedudukan tidak akan terlepas dengan kewenangan suatu lembaga atau jabatan. Negara Indonesia memakai sitem hukum trias politica artinya kewenangan lembaga negara dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Masing-masing lembaga mempunyai ranah tugas dan wewenang masing-masing, hal itu jelas tertera dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Kedudukan hukum dalam ranah lembaga negara tidak mempunyai tingkatan dengan kata lain tidak ada lembaga negara yang lebih tinggi dari pada lembaga lainnya. Tetapi jika berbicara terkait kedudukan hukum suatu peraturan perundang-undangan maka ada tingkatan atau hirarki dan ranah berlakunya peraturan tersebut. hal itu tertera dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Kedudukan peraturan tersebut juga ada yang bersifat peraturan pelaksana dan peraturan yang berdiri sendiri.

Hans Kelsen memperkenalkan “teori aquo”, dalam teori tersebut norma hukum mempunyai sifat berjenjang dan berlapis dalam suatu hierarki tata susunan. Hierarki tersebut digunakan apabila ada pertentangan peraturan perundang-undangan maka yang digunakan peraturan yang lebih tinggi kedudukannya.

Menurut Satjipto Raharjo “perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.[[29]](#footnote-29)

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa “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”.[[30]](#footnote-30)

Perlindungan hukum dirancang untuk melindungi Hak Asasi Manusia (HAM) yang sebelumnya orang lain telah melanggarnya, dan perlindungan tersebut biasanya ditujukan untuk menjalankan seluruh hak yang diberikan oleh hukum itu. Singkatnya, perlindungan hukum adalah serangkaian tindakan hukum yang harus disediakan oleh Undang-Undang. Memperoleh perlindungan hukum dari aparat penegak hukum untuk menjamin keamanan mental dan fisik dari berbagai ancaman.[[31]](#footnote-31)

Indonesia juga memiliki konsep tentang HAM yang di atur secara jelas dalam undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan tentang pengertian hak asasi manusia, yaitu “Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat padahakekat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan anugerahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum dan pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia sebagai subjek hukum, baik melalui peraturan perundang-perundangan terhadap perbuatan sewenang-wenang maupun sebagai seperangkat aturan yang dapat saling dilindungi.[[32]](#footnote-32)

Perlindungan hukum adalah penyempitan dari istilah perlindungan, yang disini hanya perlindungan hukum. Perlindungan hukum juga mengacu pada adanya hak dan kewajiban. Dalam hal ini disebabkan oleh sesama manusia dan manusia sebagai subjek hukum dalam hubungannya dengan lingkungannya. Sebagai subjek hukum, orang mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum. Menurut CST Kansil, hukum harus menjamin kepastian hukum masyarakat, dan hukum diharuskan berdasarkan asas keadilan dalam kehidupan masyarakat.[[33]](#footnote-33)

Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

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.

Landasan konstitusional yang menjadi dasar pijakan setiap warga negara untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak terdapat pada pasal 28D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal ini mengamanatkan secara jelas dan tegas bahwa semua orang berhak untuk bekerja, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja tersebut. Pasal ini menjadi dasar hak konstitusional seorang pekerja untuk bekerja dan mendapat imbalan dari pekerjaannya itu serta diperlakukan secara adil dan layak (tidak diskriminatif) ketika melaksanakan pekerjaannya.

Soepomo (dalam Abdul Khakim 2003) membagi perlindungan terhadap pekerja dalam tiga macam yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan yang diberikan dalam bentuk penghasilan atau gaji yang cukup termasuk ketika pekerja tidak mampu lagi bekerja diluar kehendaknya, untuk perlindungan sosial, perlindungan yang diberikan berupa jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dan untuk perlindungan teknis diberikan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa sarana perlindungan hukum ada dua macam, yakni:[[34]](#footnote-34)

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif dilakukan untuk memastikan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan dan keputusan yang dibuat oleh pemerintah tidak bertentangan dengan peraturan diatasnya. Ketentuan dan pelaksanaan ketentuan tersebut tidak melanggar hak-hak dasar rakyat.

Dalam membahas perlindungan preventif bagi tenaga honorer, pembahasan dibagi menjadi dua bahasan yaitu pertama atas perlindungan hukum yang terdapat pada peraturan-peraturan yang ada dan kedua menganalisa perlindungan hukum dalam pelaksanaannya.

Di indonesia sepanjang penelitian ini, ditemukan bahwa belum ada pengaturan secara khusus mengenai sarana perlindungan hukum yang preventif. Hal ini mungkin disebabkan karena disamping sarana pereventif itu sendiri masih baru (bagi negara-negara barat) sehingga kepustakaan Hukum Administrasi Negara Indonesia dewasa ini belum membahas sarana tersebut.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah diberi wewanang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan dalam melekukan pelayanan umum. Yang dimaksud dengan wewenang terikat adalah segala tindakan yang dilakuakan oleh pemerintah harus sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada pemberi wewenang.

Walaupun melekat adanya wewenang bebas, namun demikian pemerintah tidak dapat mengggunakan wewenang bebas tersebut sebebasbebasnya, Karena didalam negara hukum tidak ada wewenang yang sebebas-bebasnya atau tanpa batas. Wewenag selalu dijalankan dengan batasan-batasan hukum, mengingat wewenang hanya diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, legitimasi dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah wewenang yang diberikan oleh undaang-undang dan substansi asas dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah wewenang.

Namun demikian, atas wewenang yang telah diberikan oleh undang-undang tersebut baik secara terikat maupun bebas, pemerintah harus bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan untuk suatu peraturan. Karena Perlindungan hukum Preventif dilakukan untuk memastikan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan dan keputusan yang dibuat oleh pemerintah tidak bertentangan dengan peraturan diatasnya. Jadi sarana perlindungan hukum yang preventif ini, memberikan arti penting bagi pegwai honorer dalam bertindak dan menjadi pusat perhatian pemerintah terhadap permasalahan serius kedudukan dan perlindungan jangka panjang pegawai honorer.

1. Perlindugan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan 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 :

1. Kepastian hukum *(Rechtssicherkeit)*
2. Kemanfaat hukum *(Zeweckmassigkeit)*
3. Keadilan hukum *(Gerechtigkeit)*
4. Jaminan hukum *(Doelmatigkeit).*

Perlindungan hukum terhadap masyarakat tentunya bertujuan untuk menciptakan rasa keadilan. Keadilan berasal dari pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur, serta bertanggung jawab atas tindakan yang diambil. Dalam masyarakat yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang aman dan damai, untuk menegakkan keadilan berdasarkan fakta, diperlukan adanya keadilan berdasarkan hukum yang tertulis.

Hukum membantu melindungi kepentingan manusia, dan penuntutan pidana adalah proses berkelanjutan yang mengubah konsep abstrak menjadi kenyataan. Proses penegakan hukum sebenarnya berpuncak pada cara pelaksanaannya oleh aparat penegak hukum itu sendiri.[[35]](#footnote-35)

Penegakan hukum dan peradilan harus menggunakan urutan pemikiran yang benar dengan bukti untuk mencapai keadilan hukum, dan isi hukum adalah etika, apakah kasusnya tidak memihak atau tidak. Anda harus berpegang pada keyakinan etis. Masalah hukum terjadi kenyataan jika dokumen bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan baku, dan tidak menyimpang secara sistematis dari aturan dan undang-undang. Artinya, kodifikasi dan unifikasi digunakan untuk mencapai kepastian hukum serta keadilan hukum.[[36]](#footnote-36)

Hukum berperan untuk melindungi kepentingan manusia, sehingga hukum harus ditegakkan secara profesional untuk melindungi kepentingan manusia. Penegakan hukum bisa berjalan normal, damai, dan tertib. Hukum yang dilanggar di harus tegakkan melalui lembaga penegak hukum. Tuntutan pidana memerlukan kepastian hukum, atau perlindungan hukum terhadap kesewenang-wenangan. Masyarakat mengharapkan kepastian hukum. Dengan adanya kepastian hukum maka masyarakat akan tertib, aman dan tentram. Masyarakat mengharapkan manfaaat dari lembaga penegak hukum.[[37]](#footnote-37)

Karena hukum adalah untuk rakyat, maka aparat penegak hukum harus membawa kemaslahatan dan manfaat bagi masyarakat yang tidak diperbolehkan oleh aparat penegak hukum, dan tidak boleh menimbulkan keresehan di masyarakat orang diperlakukan dengan baik akan menciptakan situasi yang damai dan tentram. Hukum tentu dapat menjaga hak serta kewajiban setiap orang, dan perlindungan hukum yang kuat mencapai tujuan umum hukum: keamanan, ketertiban, ketentraman, kebahagiaan, kedamaian, kebenaran serta keadilan. Oleh karena itu, negara hukum, baik peraturan tertulis maupun hukum tidak tertulis, memberikan aturan-aturan umum yang menjadi pedoman perilaku individu dalam kehidupan bermasyarakat baik dalam hubungannya dengan orang lain maupun masyarakat.

Aturan-aturan ini membatasi publik dalam hal menyalahkan atau mengambil tindakan terhadap individu. Adanya aturan tersebut dan pelaksanaan aturan tersebut menciptakan kepastian hukum. Oleh karena itu, kepastian hukum memiliki dua implikasi. Salah satunya adalah adanya aturan umum yang memberi tahu individu apa yang akan dilakukan, dan lainnya adalah kepastian hukum individu terhadap arbitrase nasional. Hal ini karena adanya aturan umum berarti bahwa: Individu tahu bahwa negara dapat menagih atau mengeksekusi individu.[[38]](#footnote-38)

Kepastian hukum positif adalah ketika suatu peraturan itu diatur dengan jelas dan diundangkan karena diatur secara logis. Jelas artinya tidak menimbulkan suatu kecurigaan (multitafsir), dan logis dalam arti menjadi sistem norma dengan norma lain agar tidak menimbulkan kontradiksi atau kontradiksi dengan norma lain. Konflik norma akibat ketidakpastian aturan dapat berupa tantangan norma, pengurangan norma, atau distorsi norma.[[39]](#footnote-39)

Peran pemerintah dan pengadilan dalam hal menjaga kepastian hukum sangat penting,. Pemerintah tidak dapat memberlakukan aturan administratif yang ilegal. Jika hal ini terjadi, pengadilan harus menyatakan peraturan tersebut tidak sah. Diyakini tidak pernah ada, sehingga konsekuensi dari keberadaan regulasi masih harus dipulihkan. Jika pemerintah menolak untuk meniadakan aturan yang dinyatakan tidak berlaku, itu menjadi masalah politik antara pemerintah dan legislatif.[[40]](#footnote-40)

Dari uraian diatas, kita dapat melihat bahwa perlindungan hukum mencakup segala bentuk upaya untuk melindungi harkat dan martabat mansia dan menghormati hak asasi manusia di bidang hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap semua warga negara dari perbuatan yang melanggar hukum atau hak orang lain oleh aparat penegak hukum dengan menggunakan tindakan hukum yang berlaku. Negara mengandung tindakan sewenang-wenang dari penguasa (penegakan hukum itu sendiri). Asas perlindungan hukum warga negara Indonesia didasarkan pada konsep Pancasila dan negara hukum, yang mengutamakan pengakuan dan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.

Menurut Han Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyat aan yang menekan aspek “seharusnya” atau *Das Sollen* dengan menyertakan beberapa peraturan tentang yang seharusnya dilakukan. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu maupun dalam hubungan masyarakat. “Aturan-aturan ini menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum”.[[41]](#footnote-41)

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung nilai 3 (tiga) identitas, yaitu :

1. Asas Kepastian Hukum (*Rechmatigheid*), asas ini meninjau dari sudut yuridis.
2. Asas Keadilan Hukum (*Gerectigheit*), asas ini meninjau dari sudut filosofis.
3. Asas Kemanfaat Hukum (*Zwechumatigheit*) atau *doelmatigheit* atau *utility*.[[42]](#footnote-42)
4. **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**
5. **Pengertian PHK**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang ditakuti oleh tenaga honorer karena mereka bukanlah pegawai negeri sipil. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terjadi pada tenaga honorer ialah tanpa sebab dan pelanggaran tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu :

1. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun tidak waktu tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah, dan perintah.
2. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah atau imbalan atau bagi hasil.
3. Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, jo Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut :
4. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
5. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
6. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
7. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundangundangan yang berlaku.

Oleh karena itu hubungan kerja antara tenaga honorer dengan instansi sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Diketahui bahwa sesungguhnya hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan.

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Maka dari itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi diluar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan. Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran yang merata baik materil maupun non materil yang ditujukan kepada rakyat Indonesia sebagaimana hal tersebut berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (yang selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945). Dapat dikatakan bahwa tenaga kerja memiliki peranan penting selaku pelaku pembangunan serta memiliki kedudukan penting untuk mewujudkan tujuan pembangunan.[[43]](#footnote-43)

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemerintah kepada tenaga honorer akan merugikan tenaga honorer tersebut diantaranya :

1. Tenaga honorer akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya
2. Dalam hal mencari pekerjaan lagi, maka ia harus banyak mengeluarkan energi dan biaya untuk lamaran pekerjaan
3. Biaya hidup dirinya beserta keluarganya selama ia belum mendapat pekerjaan ganti
4. Menambah beban pemerintah, dengan bertambahnya banyak pengangguran akan menimbulkan dampak negatif terhadap keamanan rakyat, bangsa dan negara.

Perlindungan hukum kepada pekerja/buruh merupakan suatu pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh Konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan juga dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pelanggaran atas hak dasar yang dilindungi konstitusi dalam Pasal-Pasal tersebut merupakan pelanggaran hak asasi manusia, yang mana hak tersebut bertujuan untuk melindungi dan menjamin hak-hak dasar pekerja. Ketentuan yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) juga mengatur perlindungan kepada para pekerja/buruh bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa memberikan diskriminasi.

Sebelum lahirnya UU ASN, pengaturan tentang tenaga honorer mengacu kepada UU Ketenagakerjaan. Tenaga honorer dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan cara perjanjian kerja dan ada juga tenaga honorer yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara. Baik tenaga honorer yang bekerja dengan adanya perjanjian maupun yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan Pejabat Tata Usaha Negara, upahnya adalah sesuai dengan upah minimum. Penggunaan tenaga honorer tidak bisa tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kaena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga honorer adalah jenis pekerjaan yang dilakukan ASN.

1. **Penyebab PHK pada Tenaga Honorer**

Tenaga honorer yang bekerja umumnya memiliki Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara instansi dengan tenaga honorer. Sepeti pada kasus hukum ini, pihak instansi Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga honorer apabila tenaga honorer dinilai tidak layak diperpanjang masa kontraknya berdasarkan hasil evaluasi kerja bulan pertama dan bulan-bulan selanjutya atau tenaga honorer tidak bekerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan atau keterangan yang jelas dan hal ini dianggap oleh instansi bahwa tenaga honorer mengundurkan diri serta memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak.

Tenaga honorer dapat diberhentikan dengan tidak hormat atau dilakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi dalam bentuk apapun oleh instansi Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai apabila tenaga honorer melakukan pelanggaran berat atau hal lainnya, seperti :

1. Melakukan tindakan-tindakan diluar ketentuan atau prosedur yang diatur oleh Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
2. Menganiaya/menghina atau mengancam atasan atau teman sekerja baik secara langsung atau tidak langsung dan membujuk orang lain untu melakukan penganiayaan tersebut;
3. Membujuk atasan atau teman sekerja untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang, kesopanan dan ketertiban umum;
4. Melakukan kelalaian secara serampangan yang mengakibatkan kerugian bagi instansi;
5. Mabuk, minum-minuman keras, penyalahgunaan obat-obat terlarang ditempat kerja atau dalam lingkungan kerja;
6. Dijatuhi hukuman/menjalani hukuman atas keputusan pengadilan;
7. Mencemarkan nama baik instansi, pimpinan instansi dan keluarganya;
8. Melakukan/mencoba menyuap atau menerima suap dalam bentuk apapun dan dari siapapun terhadap atau dari seseorang/beberapa orang dan atau pegawai instansi, pejabat/pimpinan instansi dan atau keluarganya;
9. Main judi, melakukan pekerjaan sebagai rentenir baik diwaktu jam kerja maupun diluar ketentuan jam kerja dan atau didalam maupun diluar instansi;
10. Melakukan tindakan asusila ditempat kerja atau di lingkungan instansi;
11. Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik instansi;
12. Melakukan tindakan kejahatan misalnya: mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan/membawa barang terlarang baik didalam maupun diluar lingkungan instansi;
13. Berkelahi/pukul memukul secara fisik di lingkungan instansi;
14. Melakukan perbuatan-perbuatan/tindakan-tindakan yang dapat menimbulkan kerugian terhadap instansi maupun sesama teman sekerja baik sengaja maupun disebabkan kecerobohannya yang dilakukan didalam lingkungan instansi;
15. Menyalahgunakan memalsukan dan mengabaikan alat-alat, data-data maupun sistem administrasi instansi;
16. Menempel, menyebarluaskan pamflet-pamflet, pengumuman-pengumuman, isyu-isyu dan lain sebagainya didalam lingkungan instansi yang dapat menimbulkan keresahan, kerawanan dan gangguan keamanan lainnya bagi instansi/pegawai;
17. Dengan sengaja atau ceroboh merusak atau membiarkan diri atau atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya di lingkungan tempat bekerja;
18. Melakukan perbuatan-perbuatan/tindakan-tindakan yang dapat mengganggu ketenangan, ketertiban dan keamanan kerja diantara sesama rekan kerja di lingkungan instansi;
19. Mencari keuntungan pribadi dengan menggunakan jabatan/kedudukan, wewenang atau harta benda milik instansi;
20. Berkedudukan sebagai calon ASN, Prajurit Tentara Nasional Indonesia atau Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
21. Menjadi anggota / pengurus partai politik atau terlibat politik praktis.

1. Alan, *Implikasi Politik Hukum Pengaturan Pertanggungjawaban Kinerja Kepala Daerah Pasca Reformasi,* Jurnal Lex Renaissance, Volume 2 No.2, 2017. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi,* Lakbang Presindo, Yogyakarta, 2011, hal. 59-60 [↑](#footnote-ref-2)
3. Josep Riwu Kaho, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia, Jakarta:* Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 143 [↑](#footnote-ref-3)
4. Bagian Hukum, Hukum Pemerintah Daerah <https://hukumsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/hukum-pemerintahan-daerah-56> diakses pada Senin, 5 Agustus 2024. [↑](#footnote-ref-4)
5. M. Arif Nasution, dkk, *Demokratisasi dan Problema Otonomi Daerah,* Bandung: CV. Mandar Madju, 2000, hal. 10. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ma’arij Aman, *Esensi Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah dari Persperktif Hukum,* Jurnal Fundamental Vol.9 No.2 Tahun 2020 [↑](#footnote-ref-6)
7. Sidoarjokab.go.id. Laporan Keterangan Pertanggungjawaban <https://www.sidoarjokab.go.id/LKPJ> diakses pada Senin, 5 Agustus 2024. [↑](#footnote-ref-7)
8. Andrizal, *Pertanggungjawaban Kepala Daerah Terhadap DPRD di Tinjau Dari UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah,* Majalah Hukum Forum Akademika, ISSN, Volume 17 Nomor 1 April 2008 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ma’arij Aman, *Esensi Laporan Pertanggungjawaban Kepala Daerah dari Perspektif Hukum,* Jurnal Fundamental Vol.9 No.2 Tahun 2020 [↑](#footnote-ref-9)
10. *Ibid* [↑](#footnote-ref-10)
11. Lukman Santoso, *Hukum Pemerintahan,* Makassar: Pustaka Refleksi, 2010, hal.55 [↑](#footnote-ref-11)
12. Nomensen Sinamo, *Hukum Administrasi Negara,* Jakarta: Permata Aksara, 2015, hal 97 [↑](#footnote-ref-12)
13. Ali Marwan, Evlyn Martha Julianthy, Pelaksanaan Wewenang Atribusi Pemerintahan Daerah Berdasarkan UU NO. 23 Tahun 2014 Tentang PEMDA, <http://Jurnal.fh.unila.ac.id> [↑](#footnote-ref-13)
14. *Ibid* [↑](#footnote-ref-14)
15. C.S.T Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia,* Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hal.363 [↑](#footnote-ref-15)
16. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, Pasal 65 ayat (1) [↑](#footnote-ref-16)
17. Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hal.7 [↑](#footnote-ref-17)
18. *Ibid* [↑](#footnote-ref-18)
19. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015, *Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota Menjadi Undang-Undang.* [↑](#footnote-ref-19)
20. Sastra Djamitka dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia,* Jakarta: Djambatan, 1995, hal. 22 [↑](#footnote-ref-20)
21. Made Aditya Pramana Putra, *Perlindungan Hukum Tenaga Honorer setelah berlakunya Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,* Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 5, No.3, 2016, hal. 616-626. [↑](#footnote-ref-21)
22. Rosyadi, Slamet. *“Prospek Pengembangan Aparatur Sipil Negara Berbasis Merit: Peluang dan Tantangan untuk Membangun Birokrasi Profesional dan Berintegritas”* Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol. 1, Juni 2015, hal. 53. [↑](#footnote-ref-22)
23. Wulan Pri Handini & Danang Risdiarto. *“Problematika Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemerintah”,* Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 117, No. 4 Desmber 2020, hal. 503 [↑](#footnote-ref-23)
24. Rike Anggun Artisa, *“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja”*, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 06, No. 01, Tahun 2015, hal 37. [↑](#footnote-ref-24)
25. *Ibid* [↑](#footnote-ref-25)
26. <https://id.wikipedia.org/wiki/kedudukan_hukum> , diakses pada Senin, tanggal 5 Agustus 2024 [↑](#footnote-ref-26)
27. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja [↑](#footnote-ref-27)
28. *Ibid* [↑](#footnote-ref-28)
29. Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum,* Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-VIII, Bandung, 2014, hal. 53-54 [↑](#footnote-ref-29)
30. Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia,* PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hal. 1-2 [↑](#footnote-ref-30)
31. *Ibid* [↑](#footnote-ref-31)
32. *Ibid* [↑](#footnote-ref-32)
33. C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia,* Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hal. 40-41 [↑](#footnote-ref-33)
34. Philipus M. Hadjon, *op. cit,* hal-3-5 [↑](#footnote-ref-34)
35. Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum,* Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hal. 297 [↑](#footnote-ref-35)
36. *Ibid* [↑](#footnote-ref-36)
37. Salle, *Sistem Hukum dan Penegakan Hukum,* Makassar, CV. Sosial Politic Genius, 2020, hal.11 [↑](#footnote-ref-37)
38. Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum,* Kencana, Jakarta, 2008, hal. 58 [↑](#footnote-ref-38)
39. Yance Arizona, *Apa Itu Kepastian Hukum,* diakses dari <http://yancearizona.net/2008/04/13/apa-itu-kepastian-hukum> diakses pada Senin, 5 Agustus 2024. [↑](#footnote-ref-39)
40. *Ibid* [↑](#footnote-ref-40)
41. *Ibid* [↑](#footnote-ref-41)
42. Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hal. 45. [↑](#footnote-ref-42)
43. Fitriatus Shalihah, ‘Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM’, *UIR Law Review, Vol 15, No 02, 2017, hal. 150.* [↑](#footnote-ref-43)