



PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh:

Kadek Irmayani Putri Arniyasa¹

Dewa Ayu Dian Sawitri²

Universitas Udayana

Alamat: JL. Raya Kampus Unud, Jimbaran, Kec. Kuta Sel., Kabupaten Badung, Bali
(80361).

Korespondensi Penulis: irmayaniputra13@gmail.com,
dewaayudiansawitri@unud.ac.id

Abstract. This research aims to explore the issue of contract workers' employment termination (PHK) through the lens of labor law, providing a comprehensive understanding of the legal frameworks involved. This research is categorized as normative legal research because it aims to examine in depth whether the applicable norms have clear provisions or actually show ambiguity in the legal regulations. The approach applied in this research is the statutory approach (Statute Approach), which serves as the primary source of law. In addition, this research is also supported by an analysis of various secondary literature, such as scientific journals, theses, articles, and other relevant laws and regulations. This study reveals that the Government, through Regulation Number 48 of 2005, has provided formal recognition to contract workers. However, their legal status remains unclear, given that contract workers are not categorized as State Civil Apparatus under the provisions of Law Number 20 of 2023. The transition to the PPPK system improves the legality of personnel management, but protection for contract workers who do not pass the selection is still lacking due to the lack of a formal employment contract. Thus, there is a need for firm and comprehensive regulations to ensure the creation of justice, legal certainty, and protection of the rights of honorary workers.

Keywords: PHK, Contract Workers, Employment.

Received November 23, 2025; Revised December 15, 2025; December 26, 2025

*Corresponding author: irmayaniputra13@gmail.com

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Abstrak. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengkaji pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga honorer dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif karena bertujuan untuk mengkaji secara mendalam apakah norma-norma yang berlaku tersebut telah memiliki ketentuan yang jelas atau justru menunjukkan adanya ketidakjelasan dalam aturan hukumnya. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (Statute Approach) yang berfungsi sebagai sumber hukum utama. Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan analisis terhadap berbagai literatur sekunder yakni jurnal ilmiah, skripsi, artikel serta peraturan perundang-undangan lain yang relevan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Pemerintah melalui Peraturan Nomor 48 Tahun 2005 telah memberikan pengakuan formal terhadap tenaga honorer. Namun demikian, status hukum mereka masih belum memiliki kejelasan yang pasti, mengingat tenaga honorer tidak dikategorikan sebagai Aparatur Sipil Negara berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Transisi ke sistem PPPK meningkatkan legalitas pengelolaan kepegawaian, tetapi perlindungan bagi tenaga honorer yang tidak lolos seleksi masih kurang karena ketiadaan kontrak kerja formal. Dengan demikian, diperlukan adanya peraturan yang tegas dan menyeluruh guna memastikan terciptanya keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan hak-hak bagi tenaga honorer.

Kata Kunci: *PHK, Tenaga Honorer, Ketenagakerjaan.*

LATAR BELAKANG

Keberadaan tenaga honorer yang ada pada ketenagakerjaan di Indonesia telah menjadi fenomena umum, khususnya di sektor publik seperti pemerintahan dan pendidikan. Selain pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan status perjanjian kerja, terdapat pula tenaga honorer yang turut berperan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah.¹ Pada Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa “Tenaga honorer adalah seseorang yang

¹ Budiman, Haris, Erga Yuhandra, and Lutfi Imam Taufik. "Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil." *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* 15, no. 01 (2024): 13-24.

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.” Pegawai honorer direkrut untuk mengisi kekurangan tenaga kerja tanpa melalui mekanisme seleksi resmi sebagaimana berlaku bagi Aparatur Sipil Negara. Posisi serta perlindungan hukum bagi tenaga honorer memegang peranan vital dalam menentukan kesejahteraan mereka. Kedudukan ini merupakan aspek krusial bagi subjek hukum, karena dari kedudukan tersebut timbul berbagai konsekuensi yuridis yang harus dipahami dan dijalankan berupa hak-hak yang dapat dinikmati dan tanggung jawab yang wajib dipenuhi merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban yang harus diemban secara profesional dan etis.

Sementara itu, perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya menjaga martabat serta memberikan pengakuan atas hak asasi manusia yang melekat pada setiap subjek hukum, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jaminan atas perlindungan dan pemenuhan hak tersebut berperan penting dalam mewujudkan taraf hidup yang layak. Dalam konteks ini, negara memikul kewajiban untuk memastikan pemenuhan hak-hak tersebut secara maksimal dan berkelanjutan. Namun kenyataannya, saat ini masih terjadi ketimpangan di sektor ketenagakerjaan khususnya terhadap tenaga honorer. Kondisi ini tercermin dari kesejahteraan tenaga honorer yang masih jauh dari kata layak. Ketimpangan semakin nyata jika dibandingkan dengan ASN, yang mana kedua kelompok ini memikul beban dan tanggung jawab pekerjaan yang nyaris sebanding namun menerima penghasilan yang sangat berbeda secara signifikan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, status tenaga honorer ini secara bertahap dialihkan melalui penggantian oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari upaya penataan dan modernisasi kepegawaian dalam lingkungan pemerintahan. Penerapan regulasi baru terkait status kepegawaian menimbulkan persoalan keadilan, khususnya untuk tenaga yang biasa disebut honorer sudah mengabdikan diri belasan ataupun puluhan tahun dengan harapan diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara. Dengan diberlakukannya kebijakan tersebut, kedudukan mereka secara administratif dihapuskan tanpa mekanisme transisi yang memadai. Selama ini, tenaga honorer tidak memperoleh kepastian jenjang karier maupun akses terhadap hak-hak kesejahteraan yang setara dengan pegawai negeri sipil. Oleh

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

karena itu, mereka menaruh harapan besar terhadap adanya reformasi kebijakan yang mampu menjamin masa depan dan kesejahteraan mereka secara lebih adil dan berkelanjutan.

Salah satu permasalahan yang kerap menjadi perhatian dalam praktik ketenagakerjaan adalah PHK terhadap tenaga honorer sering dijumpai tanpa melalui mekanisme yang transparan dan akuntabel. Dalam banyak kasus, pemutusan tersebut dilakukan secara sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatif, seperti pemberian pesangon, pemberitahuan sebelumnya, ataupun penyampaian alasan yang sah. Fenomena ini mencerminkan lemahnya perlindungan hukum yang diberikan kepada pegawai honorer serta menunjukkan adanya ketimpangan dalam pelaksanaan asas keadilan di dalam konteks relasi kerja. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memuat ketentuan-ketentuan yang penting terkait perlindungan hak dan kesejahteraan tenaga kerja secara umum, status tenaga honorer kerap tidak dimasukkan ke dalam kategori pekerja formal sebagaimana diatur dalam regulasi tersebut. Ketidakjelasan status hukum ini menimbulkan problematika tersendiri, terutama dalam konteks perlindungan penyelesaian dalam hubungan pekerjaan karena belum pasti apakah pegawai honorer berhak memperoleh perlindungan serta perlakuan yang sama dengan pekerja formal.

Berdasarkan pengalaman dan penjelasan sebelumnya, penulis tertarik untuk merealisasikan dan merevisi penelitian ini dengan cara yang lebih sistematis dan mempublikasikan dalam judul "**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**". Penelitian ini memiliki relevansi dengan studi-studi sebelumnya dalam hal topik utama, yaitu pemutusan hubungan kerja, namun membedakan diri melalui pendekatan kajian yang digunakan. Tahun 2022, Atanasio Trivaldus Bambar mengkaji mengenai "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan"². Fokus utama penelitian ini tertuju pada kajian mengenai pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada tahun 2023, Askana Fikriana dan Khairani mengkaji mengenai "Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja

² Bambar, Atanasio Trivaldus. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 6 (2022): 2035-2041.

Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungannya"³ Fokus peneliti pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak saja beserta perlindungannya menurut hukum ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan hukum tenaga honorer dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga honorer yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja?

Tujuan Penulisan

1. Untuk menganalisis kedudukan hukum tenaga honorer dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga honorer yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah jenis studi yang berfokus pada analisis prinsip-prinsip hukum dan sumber-sumber hukum tertulis, sekaligus berupaya memahami norma-norma serta karakteristik dari hukum yang tertulis tersebut. Pendekatan ini membantu mencapai pemahaman yang lebih jelas tentang peraturan, prinsip, dan doktrin hukum, sekaligus menilai secara kritis apakah standar yang ditetapkan telah diartikulasikan dengan tepat atau terdapat ketidakpastian atau kesenjangan dalam kerangka hukum. Kejelasan tersebut penting untuk mengatasi tantangan hukum kontemporer secara efektif. Kajian ini berhasil dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, yang melibatkan pengumpulan dan analisis sistematis sumber daya pustaka yang relevan dengan kajian hukum. Sumber daya

³ Fikriana, Askana, and Khairani Khairani. "Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungannya." *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum* 2, no. 6 (2023): 547-551.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

ini mencakup dokumen-dokumen hukum dasar seperti Undang-Undang Dasar RI 1945, KUH Perdata, UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang ASN, serta yurisprudensi dan putusan pengadilan yang relevan, yang semuanya dikategorikan sebagai sumber hukum primer. Lebih lanjut untuk melengkapi perkembangan penelitian ini, berbagai sumber hukum sekunder dimanfaatkan termasuk buku, makalah akademis, artikel ilmiah, jurnal ilmiah, tesis, sumber daring, dan literatur tambahan, yang semuanya dikaji secara cermat sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum Tenaga Honorer Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi landasan formal yang menginstitusionalkan istilah 'tenaga honorer', sehingga turut mempengaruhi peningkatan antusiasme masyarakat untuk terlibat sebagai tenaga honorer dalam sektor pemerintahan yang ada. Pengertian mengenai tenaga honorer telah tertuang pada Pasal 1 Angka 1 PP Nomor 48 Tahun 2005 mendefinisikan bahwa "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." Penerbitan peraturan pemerintah ini dilatarbelakangi oleh pertimbangan utama untuk memberikan prioritas dalam pengangkatan tenaga honorer sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.⁴ PP Nomor 43 Tahun 2007 merupakan revisi pertama terhadap PP Nomor 48 Tahun 2005, sementara revisi kedua diatur melalui PP Nomor 56 Tahun 2012. Regulasi ini mengatur secara rinci mengenai pengangkatan tenaga honorer, regulasi tersebut meliputi tiga aspek pokok yaitu terkait dengan Honorer Kategori I, Honorer Kategori II, serta posisi jabatan yang sangat membutuhkan pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 menjadi landasan penting

⁴ Putra, Made Aditya Pramana. "Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 5, no. 3 (2016): 616-626.

dalam proses pengangkatan kategori I yang dikenal juga sebagai tenaga honorer tertinggal atau tercecer dengan prinsip-prinsip keadilan dan transparansi.

Sebelum mengkaji kedudukan hukum terhadap tenaga honorer pada ranah penerapan UU ASN, penting guna terlebih dahulu menguraikan dan memahami konsep 'kedudukan'. Kedudukan merujuk pada status, pangkat, atau jabatan seorang individu yang mencakup hak dan tanggung jawab yang terkait dengan peran mereka serta keadaan di mana seorang pegawai melaksanakan tugasnya atau memegang peran tertentu.⁵ Dalam hukum tenaga yang disebut honorer ini tidak memiliki kedudukan sebagai pegawai negeri sipil. Terminologi "tenaga honorer" merujuk pada kelompok pegawai yang berada di luar klasifikasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun kategori pegawai tetap lainnya yang secara normatif diatur dalam sistem kepegawaian negara. Akibatnya pekerja honorer menduduki peran yang secara hukum informal dan tidak memiliki status kepegawaian yang setara dengan pegawai negeri sipil tetap atau pegawai pemerintah, sehingga hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum terkait hak dan kewajiban mereka dalam struktur birokrasi pemerintahan. Pemerintah mengangkat pegawai honorer sebagai respon strategis untuk menjawab kebutuhan pegawai yang cukup besarnamun gaji mereka terkendala oleh alokasi anggaran yang ditetapkan dalam APBD maupun APBN dalam penggajinya.⁶ Kedudukan hukum tenaga honorer dalam kerangka hukum yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia saat ini menghadapi tingkat ambiguitas dan ketidakpastian regulasi. UU Nomor 13 Tahun 2003 secara prinsip mengatur hubungan kerja yang berlandaskan pada perjanjian kerja, baik yang memiliki masa berlaku tertentu maupun yang jangka waktunya tidak terbatas. Namun demikian, pada praktik pengangkatan tenaga honorer di sektor publik terdapat kecenderungan tidak disusunnya kontrak kerja formal yang mengakibatkan tidak jelas atau ambigunya status hukum daripada tenaga honorer dan berimplikasi pada lemahnya perlindungan hukum bagi mereka.

Terjadi perubahan sejak diterbitkannya UU No. 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara yang sebelumnya berlaku, kini telah digantikan oleh UU No. 20 Tahun 2023

⁵ Sriastuti, Baiq. "Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Unitri* 5, no. 1 (2015): 117.

⁶ Saparudin, Saparudin, Supardi Supardi, Agus Sindoro, and Zaenal Arifin. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Pegawai Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Transparansi Hukum* 4, no. 2 (2021).

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

tentang Aparatur Sipil Negara, mengakibatkan adanya transformasi regulasi dalam sistem kepegawaian negara yang menyebabkan perubahan mendasar terhadap status tenaga honorer, baik dari segi nomenklatur maupun perlindungan hukumnya. Melalui peraturan tersebut tenaga honorer kini dikelompokkan sebagai yang biasa disebut PPPK yakni Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang menunjukkan pergeseran kebijakan menuju sistem yang lebih terstruktur dan legal formal. Secara konseptual, posisi dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memperlihatkan kesamaan karakteristik dengan status tenaga honorer. Namun tenaga honorer tidak secara langsung memperoleh kesempatan untuk diangkat sebagai PPPK. Perbedaan utama terletak pada status kontrak kerja yang formal dan terikat secara hukum yang menjadi ciri khas PPPK memiliki status yang berbeda dibandingkan dengan tenaga honorer, yang tidak terikat oleh perjanjian kerja serupa. Dalam ranah hukum ASN, regulasi itu tidak memberikan ketentuan yang secara khusus mengatur tentang tenaga honorer. Peraturan ini hanya mengakui Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai kategori aparatur negara yang memiliki kedudukan hukum yang jelas dan tetap. Akibatnya, tenaga honorer berada pada posisi yang kurang jelas pada ketenagakerjaan sehingga berpotensi mengalami ketidakadilan dalam hal hak dan perlindungan dibandingkan dengan pegawai yang memiliki status resmi. PPPK tidak secara otomatis diberikan hak untuk diangkat menjadi CPNS. Situasi ini berbeda dari status tenaga honorer yang berdasarkan pada PP No. 48 Tahun 2005 yang memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi PNS setelah memenuhi syarat periode kerja yang ditetapkan sekurang-kurangnya satu tahun. Perbedaan tersebut menunjukkan refleksi dari kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah yang berfokus pada peningkatan standar integritas dan profesionalisme dalam manajemen kepegawaian nasional. Dengan diberlakukannya kebijakan tersebut, proses pengangkatan PPPK menuntut pemenuhan persyaratan administratif yang ketat serta partisipasi dalam prosedur pemilihan yang terstruktur dengan jelas dan berlangsung secara terbuka. Strategi ini dirancang untuk menjamin bahwa setiap pegawai yang diterima memiliki kemampuan dan nilai integritas yang sesuai dengan persyaratan dan prinsip-prinsip yang berlaku di instansi pemerintah, sehingga mendukung terciptanya birokrasi yang efektif dan akuntabel.

Dikarenakan posisi pegawai honorer kini tidak diatur lagi dalam regulasi yang sedang diberlakukan secara khusus yakni UU ASN, namun dalam Penjelasan Pasal 96

ayat (1) PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diterangkan “Yang dimaksud pegawai non-PNS dan non-PPPK antara lain: pegawai yang saat ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau sebutan lain.” Karena itu, tenaga honorer beserta istilah lain yang serupa tidak dapat dikategorikan setara dengan status PPPK. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah yang berlaku, tenaga honorer tidak memiliki hak otomatis untuk mendapatkan penetapan sebagai Calon PPPK. Pengangkatan hanya dimungkinkan apabila individu yang bersangkutan memenuhi seluruh persyaratan administratif serta lulus dalam tahapan seleksi kompetensi, sejalan dengan Pasal 99 ayat (2) PP No. 49 Tahun 2018 yang menjelaskan 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.” Prosedur seleksi tersebut memiliki karakteristik yang sebanding dengan mekanisme tahapan pemilihan dan penerimaan peserta yang dipersiapkan untuk menjadi bagian dari CPNS. Status PPPK merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara yang mempunyai perbedaan mendasar dibandingkan dengan tenaga honorer. Selama ini tenaga honorer tidak memperoleh kepastian terkait jenjang karier maupun tingkat kesejahteraan. Sebaliknya, UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP No. 49 Tahun 2018 memberikan landasan hukum yang menjamin adanya kejelasan dalam pengembangan karier serta peningkatan kesejahteraan bagi PPPK. Kerangka hukum yang relevan memberikan dasar kewenangan untuk mentransisikan pekerja honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sebuah posisi yang diatur secara lebih rinci dan memiliki dasar hukum yang jelas. Dengan adanya pengaturan ini hak-hak yang melekat pada PPPK termasuk jaminan kesejahteraan, perlindungan hukum, dan kesempatan untuk pengembangan karier, dapat secara resmi diterapkan kepada tenaga honorer yang sebelumnya tidak memiliki status hukum yang terdefinisi dengan baik. Dengan demikian reformasi hukum ini bukan hanya memberikan legitimasi formal, tetapi juga membuka peluang bagi tenaga honorer untuk memperoleh hak-hak yang setara dengan aparatur sipil lainnya, mendukung profesionalisme dan keberlanjutan dalam pelayanan publik.

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Dasar konstitusional yang menjamin hak setiap warga negara untuk melaksanakan pekerjaan serta mendapatkan upah dan tindakan yang seimbang dan pantas sudah tertuang pada Undang-Undang NRI 1945 Pasal 28 D ayat (2). Ketentuan ini secara eksplisit menegaskan bahwa setiap individu berhak atas pekerjaan, mendapatkan upah dan kompensasi yang setara, dan tindakan atau perlakuan yang sama di tempat kerja. Lebih lanjut, undang-undang ketenagakerjaan memprioritaskan perlindungan hak-hak pekerja. Ketentuan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan dalam ranah yuridis memberikan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Artinya Setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang setara untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang pantas, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, suku bangsa maupun afiliasi politik. Hak tersebut diberikan sesuai dengan minat dan kemampuan individu tenaga kerja termasuk perlakuan yang setara bagi para penyandang disabilitas. Selanjutnya pada Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Mengacu pada hukum ketenagakerjaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terbagi ke dalam :⁷

1. Jaminan yang diberikan kepada pekerja berupa pendapatan/gaji yang memadai, juga mencakup situasi ketika pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaan karena alasan di luar kehendaknya. Ini disebut perlindungan ekonomis.
2. Perlindungan/pengamanan yang diberikan kepada pekerja berupa asuransi kesehatan kerja, kebebasan berserikat, serta jaminan hak berorganisasi. Ini disebut perlindungan sosial.
3. Pengamanan yang diberikan kepada pekerja berupa aspek keselamatan dan keamanan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ini disebut perlindungan teknis.

Kedudukan hukum tenaga honorer dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia hingga saat ini masih mengalami ambiguitas terutama dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK). Mereka adalah tenaga yang berkontribusi di lingkungan instansi pemerintahan, meskipun belum diakui secara resmi sebagai ASN, sehingga tidak secara eksplisit tercakup dalam rezim hukum kepegawaian negara maupun dalam regulasi ketenagakerjaan sektor swasta. Ketiadaan pengaturan yang jelas menyebabkan posisi tenaga honorer menjadi rentan terhadap pemberhentian kerja sepihak tanpa adanya

⁷ Harahap, Arifuddin Muda. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan." (2020). Hlm 98

jaminan hukum yang memadai. Dalam kerangka normatif, belum terdapat instrumen hukum yang secara eksplisit menjamin hak-hak tenaga honorer pada saat hubungan kerja berakhir. UU no 20 Tahun 2023 semata-mata menetapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga tenaga yang disebut honorer tidak tercakup dalam kategori yang mendapatkan perlindungan berdasarkan ketentuan tersebut. Di sisi lain, PP No. 49 Tahun 2018 telah menyatakan arah kebijakan untuk menghapus status honorer dan mendorong pengalihan ke sistem PPPK, namun implementasinya belum merata dan meninggalkan celah perlindungan bagi tenaga honorer yang belum berhasil beralih status. Tenaga honorer berada dalam posisi yang rentan akibat tidak adanya kepastian hukum yang mengatur hak-hak mereka setelah berakhirnya hubungan kerja. Ketidakpastian ini menimbulkan risiko kehilangan pendapatan tanpa adanya kompensasi yang memadai serta ketiadaan jaminan sosial dan perlindungan kesejahteraan yang layak. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan sosial dan ekonomi, terutama terkait ketidakjelasan masa depan honorer yang berperan kontribusi dalam pelayanan masyarakat. Kedudukan hukum yang tidak jelas terhadap tenaga honorer juga membuka peluang terjadinya penyalahgunaan oleh pihak-pihak tertentu yang memanfaatkan keberadaan tenaga honorer semata-mata untuk tujuan administratif, tanpa memperhatikan aspek kesejahteraan dan hak-hak tenaga kerja tersebut.

Peraturan Pemerintah ini memberikan landasan yuridis yang menegaskan kejelasan hukum mengenai status kepegawaiannya tenaga honorer, yang tidak lagi tercakup dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sangatlah penting. Langkah ini bertujuan untuk mencegah kesenjangan dalam peraturan perundang-undangan sekaligus melindungi hak dan perlindungan hukum tenaga honorer yang terdampak oleh revisi kerangka regulasi, pemerintah menetapkan masa transisi selama lima tahun. Masa transisi ini bertujuan untuk memberikan ruang penyesuaian terhadap status hukum dan hubungan kerja yang sebelumnya didasarkan pada regulasi yang lama. Berdasarkan PP No. 49 Tahun 2018, masa transisi tersebut berlaku hingga tahun 2023 sebagai periode penghapusan secara bertahap posisi tenaga honorer di lembaga pemerintah. Dalam upaya memberikan perlindungan yang memadai, tenaga honorer yang berstatus sebagai pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK, selama masih menjalankan tugas di instansi pemerintah berhak menerima manfaat jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, serta jaminan

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

kematian yang setara dengan fasilitas yang diberikan kepada PPPK.⁸ Kebijakan tersebut mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan dan memastikan kesejahteraan tenaga kerja non-PNS selama periode penyesuaian menjelang perubahan status kepegawaian. Setelah masa transisi berakhir, tenaga honorer diwajibkan mengikuti mekanisme seleksi sebagai syarat pengangkatan menjadi PPPK atau menghentikan statusnya sebagai tenaga honorer. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip profesionalisme dalam manajemen sumber daya di lingkungan sektor publik, fokus utama diarahkan pada pemenuhan kompetensi, pengembangan integritas, serta penerapan akuntabilitas yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam masa transisi tersebut terjadi berbagai penyesuaian dalam tenaga honorer, ada yang melanjutkan pengangkatan menjadi PPPK dengan mengikuti seluruh persyaratan yang sudah diberikan serta ada pula para pekerja yang terdampak oleh proses terminasi hubungan kerja. Seperti yang dijelaskan pada Pasal 1 Angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh berakhirnya masa kontrak kerja sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya tidak menimbulkan perselisihan yang berarti. Fenomena ini terjadi karena adanya kesepahaman bersama antara kedua pihak yang terlibat telah menyepakati batas waktu kerja sejak awal, sehingga terdapat kesadaran bersama mengenai kapan hubungan kerja akan berakhir. Kesepahaman ini memungkinkan pekerja dan pemberi kerja untuk mempersiapkan diri sebelumnya, baik secara administratif maupun psikologis, guna mengantisipasi berakhirnya hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Sebaliknya, jika pemutusan hubungan kerja terjadi berdasarkan keputusan sepihak dari pemberi kerja atau akibat konflik yang timbul antara pekerja dan perusahaan, proses tersebut kerap menimbulkan ketegangan yang signifikan serta dampak sosial yang mendalam terutama dari sisi pekerja yang merasa alasan pemutusan tidak adil atau tidak dapat diterima. Reaksi penolakan ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap hubungan industrial secara keseluruhan, bahkan dapat memicu terjadinya perselisihan yang berujung pada proses penyelesaian melalui jalur hukum apabila tidak dikelola

⁸ Desiana, Ully Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum* 9, no. 1 (2021).

dengan tepat. Upaya perlindungan hukum yang tersedia bagi tenaga honorer ketika menghadapi PHK sangat bergantung pada eksistensi perjanjian kerja tertulis sebagai dasar hubungan kerja. Jika terdapat kontrak yang sah demi menyelesaikan perselisihan yang timbul, kedua pihak memiliki opsi untuk menempuh mekanisme hukum perdata ataupun menggunakan forum hubungan industrial sebagai sarana resmi guna melakukan mediasi serta penyelesaian yang adil dan seimbang sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam kasus tertentu, jika pemberhentian dilakukan melalui keputusan jabatan fungsional dalam lingkungan administrasi publik pemerintah, terdapat kemungkinan untuk menyampaikan gugatan kepada PTUN. Namun efektivitas mekanisme hukum tersebut masih terbatas karena sebagian besar hubungan kerja honorer tidak dilandasi oleh kontrak tertulis yang kuat secara hukum.

Para tenaga honorer dengan perjanjian kerja tertulis diberikan dua bentuk perlindungan hukum, yakni perlindungan preventif sebagai upaya proaktif untuk menghindari munculnya sengketa, serta perlindungan represif yang menjadi mekanisme hukum untuk menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul sehingga mereka memperoleh jaminan keadilan dan kepastian dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Upaya perlindungan hukum preventif dilakukan secara proaktif sebelum berlangsungnya pelanggaran hukum dengan maksud menghindari atau meminimalkan kemungkinan terjadinya pelanggaran. Di lain pihak, perlindungan hukum represif merupakan respons setelah pelanggaran hukum terjadi yang berfungsi untuk mengelola dan menyelesaikan dampak negatif yang ditimbulkan oleh pelanggaran itu.⁹

Perlindungan hukum preventif telah tertuang pada :

1. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) menjelaskan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja-serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”
2. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (2) menjelaskan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan

⁹ Subagyo, Ferryansah Cahyo. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Dinamika* 26, no. 7 (2020): 856-868.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

3. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3) menjelaskan “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Perlindungan hukum represif yang dijabarkan dengan:

1. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 Ayat 1-2 menjelaskan “(1)Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”
2. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 171 menjelaskan “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”
3. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1) yang menjelaskan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Pada situasi terjadinya penghentian hubungan kerja yang dipandang tidak mencerminkan prinsip keadilan, tenaga honorer memiliki hak untuk menempuh mekanisme penyelesaian sengketa. Mekanisme penyelesaian sengketa hubungan kerja bagi tenaga honorer dapat dilakukan melalui dua pilihan mekanisme, salah satunya adalah melalui proses litigasi yang melibatkan pengajuan gugatan secara resmi ke PTUN yang berperan sebagai institusi hukum khusus untuk menegakkan keadilan bagi para pihak

yang berkepentingan, maupun melalui alternatif penyelesaian sengketa non-litigasi yang menawarkan alternatif penyelesaian yang lebih cepat dan bersifat musyawarah seperti mediasi dan konsiliasi. Mediasi dilakukan dengan bantuan mediator yang netral dengan tujuan memfasilitasi para pihak dalam mencapai mufakat secara bersama-sama. Konsiliasi juga mirip dengan mediasi meski demikian, mediator bertugas menawarkan rekomendasi solusi sebagai pilihan penyelesaian sengketa, yang kesesuaianya akan ditentukan oleh penerimaan atau penolakan kedua belah pihak sesuai dengan pertimbangan dan kesepakatan yang mereka capai. Meskipun tenaga honorer bukan merupakan pekerja tetap tetapi kepentingan hukum mereka terus dijamin keberlangsungannya oleh peraturan yang berlaku yakni hukum ketenagakerjaan. Jika terjadi perselisihan tenaga honorer berhak untuk melakukan upaya penyelesaian, termasuk melibatkan sistem yang dirancang menurut regulasi dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

KESIMPULAN DAN SARAN

PP No. 48 Tahun 2005 beserta perubahannya menandai pengakuan formal tenaga honorer dalam birokrasi pemerintah Indonesia. Namun kedudukan hukum tenaga honorer masih berada dalam ketidakpastian karena mereka berada diluar cakupan klasifikasi Aparatur Sipil Negara seperti yang diatur pada UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN. Transisi menuju sistem PPPK meningkatkan legalitas pengelolaan kepegawaian, tetapi belum sepenuhnya menjamin perlindungan bagi tenaga honorer yang gagal memenuhi standar administratif serta tidak lolos dalam tahap seleksi. Ketidaaan kontrak kerja formal menjadi faktor utama lemahnya perlindungan hukum tenaga honorer terutama terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Meski regulasi ketenagakerjaan menyediakan mekanisme perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif, efektivitasnya sangat bergantung terhadap keberadaan kesepakatan kerja yang didukung oleh kekuatan hukum yang sah dan diakui secara formal. Oleh sebab itu, intervensi regulatif yang jelas dan komprehensif sangat dibutuhkan untuk memastikan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak tenaga honorer baik selama masa transisi maupun dalam tata kelola kepegawaian nasional.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA HONORER : PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

DAFTAR REFERENSI

Jurnal

- Bambar, Atanasio Trivaldus. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 6 (2022): 2035-2041.
- Budiman, Haris, Erga Yuhandra, and Lutfi Imam Taufik. "Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil." *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* 15, no. 01 (2024): 13-24.
- Desiana, Ully Sigar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum* 9, no. 1 (2021).
- Fikriana, Askana, and Khairani Khairani. "Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungannya." *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum* 2, no. 6 (2023): 547-551.
- Ikhsana, Khusnul, and Kosariza Kosariza. "Analisis Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Limbago: Journal of Constitutional Law* 2, no. 1 (2022): 64-83.
- Putra, Made Aditya Pramana. "Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 5, no. 3 (2016): 616-626.
- Saparudin, Saparudin, Supardi Supardi, Agus Sindoro, and Zaenal Arifin. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Pegawai Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Transparansi Hukum* 4, no. 2 (2021).
- Sriastuti, Baiq. "Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Unitri* 5, no. 1 (2015): 117.
- Subagyo, Ferryansah Cahyo. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Dinamika* 26, no. 7 (2020): 856-868.

Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 2 (2020): 176-181.

Buku

Harahap, Arifuddin Muda. "Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan." (2023).

Harahap, Arifuddin Muda. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan." (2020).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

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

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja