



## LANGKAH STRATEGIS PENYELESAIAN PEGAWAI TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH PUSAT DAN PEMERINTAH DAERAH

### IN THE ENVIRONMENT OF CENTRAL GOVERNMENT AGENCIES AND LOCAL GOVERNMENTS, STRATEGIC STEPS FOR COMPLETING HONORARY EMPLOYEES

**La Indo Asa\***

Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Buton Tengah

\*Penulis Korespondensi:  
[asala indo@kemenag.go.id](mailto:asala indo@kemenag.go.id)

Disubmit: 15 Mei 2023

Revisi: 11 Juni 2023

Diterima: 09 Juli 2023

#### Abstrak

Tujuan tulisan ini adalah untuk mengetahui Langkah Strategis Penyelesaian Pegawai Tenaga Honorer di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah di Kabupaten Buton Tengah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah, rumusan masalah pada tulisan ini adalah; Bagaimanakah Langkah Strategis Penyelesaian Pegawai Tenaga Honorer di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah? Sedangkan Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Dengan diterbitkannya Surat Edaran No. b/185/m.sm.02.03/2022 tentang Penghapusan Honorarium, maka pemerintah harus menghormati hak dan kewajiban masyarakat serta menjaga kesejahteraannya. Hal ini juga berlaku bagi masyarakat, tergantung pada kapasitas honorarium yang mereka tampung atau terima. Dengan demikian, amanat Peraturan Pemerintah tersebut, maka dapat memberikan kepastian status kepada pegawai non-ASN untuk menjadi ASN karena ASN sudah memiliki standar penghasilan/kompensasi. Sedangkan dengan menjadi tenaga alih daya (*outsourcing*) di perusahaan, sistem pengupahan tunduk kepada UU Ketenagakerjaan, dimana ada upah minimum regional/upah minimum provinsi (UMR/UMP) khususnya di Kementerian Agama. Sehingga melalui Kementerian Agama dapat menyelesaikan status kepegawaian pegawai non-ASN (non-PNS, non-PPPK, dan eks-Tenaga Honorer).

**Kata Kunci** : Honorer, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah

#### Abstract

*This study aims to find out the Strategic Steps for Completion of Honorary Employees in the Environment of Central Government Agencies and Regional Governments in Central Buton Regency at the Office of the Ministry of Religion of Central Buton Regency, the formulation of the problem in this paper is; What are the Strategic Steps for Completion of Honorary Staff in Central Government Agencies and Regional Governments at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Central Buton Regency? While this research uses qualitative research methods, the type of research used by researchers is descriptive. The research results show that; With the issuance of Circular No. b/185/m.sm.02.03/2022 regarding the Elimination of Honorarium, the government must respect the rights and obligations of the community and maintain their welfare. This also applies to the community, depending on the capacity of the honorarium they accommodate or receive. Thus, the mandate of the Government Regulation can provide status certainty for non-ASN employees to become ASN because ASN already has a standard of income/compensation. Meanwhile, by becoming an outsourced worker in a company, the wage system is subject to the Manpower Law, where there is a regional minimum wage/provincial minimum wage (UMR/UMP), especially in the Ministry of Religion. So that the Ministry of Religious Affairs can reconcile the employment status of non-ASN employees (non-PNS, non-PPPK, and ex-Honorary Staff).*

**Keywords** : Honorary, Central Government, Regional Government

## PENDAHULUAN

Tjahjo Kumolo, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), telah meminta Pejabat Pembina Kepegawaian Negara (PPK) instansi pemerintah untuk mengidentifikasi status kepegawaian pekerja non-ASN (non-PNS, non-PPPK, dan mantan Tenaga Honorer). Kategori II) paling lambat 28 November 2023. Surat Menteri PANRB No. B/185/M. SM.02.03/2022 tentang Kepegawaian di Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menyatakan hal tersebut.

Harapan utamanya, PPK menyusun langkah-langkah strategis untuk menyelesaikan pegawai non-ASN yang tidak memenuhi persyaratan atau tidak lulus seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai ketentuan perundang-undangan sebelum November. Batas waktu 28 November 2023. Pegawai diantisipasi diangkat melalui pola *outsourcing* sesuai kebutuhan, dengan mempertimbangkan keuangan dan fitur masing-masing kementerian/lembaga/daerah (K/L/D).

Dari sisi kebijakan, kesepakatan pemerintah tentang penanganan tenaga honorer diatur dalam PP no. 48/2005, PP no. 43/2007, dan PP No. 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Kehormatan Menjadi CPNS. THK-II diberikan opsi seleksi satu kali, menurut PP. Hasilnya, dari 648.462 THK-II yang ada di database tahun 2012, ada 209.872 yang lolos seleksi dan 438.590 yang tidak.

## Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka identifikasi masalah pada tulisan ini adalah: bagaimanakah langkah strategis penyelesaian pegawai tenaga honorer di

lingkungan instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah?

## Tujuan

Sedangkan tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui langkah strategis penyelesaian pegawai tenaga honorer di lingkungan instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah di Kabupaten Buton Tengah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah.

## Manfaat

Adapun manfaat dari tulisan ini adalah:

1. Manfaat teoritis  
Manfaat teoritis dari tulisan ini adalah, untuk menambah keilmuan dan pengetahuan khazanah keilmuan dan teoritis tentang langkah strategis penyelesaian pegawai non-ASN Calon PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Manfaat praktis  
Manfaat praktis dari tulisan ini adalah; agar Pemerintah Daerah dan Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah menyusun Peraturan sesuai dengan Edaran MenPan RB tentang Pengangkatan dan Penyelesaian pegawai non-ASN Calon PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

## Kerangka Konsep dan Teori

Belakangan ini seringkali terjadi diskusi dan obrolan ringan di tempat kerja dan warung kopi tentang penghapusan

kerelawanan, maka pemerintah bersama para pemangku kepentingan terutama anggota legislatif (DPRD dan DPR/MPR RI), telah mengeluarkan pedoman dan peraturan tentang kerelawanan. Mereka membahas dan memutuskan pengucilan relawan yang akan digantikan oleh PPPK baik di tingkat daerah maupun pusat. Hal ini juga mempengaruhi kementerian yang masih baru di lembaga pemerintah yang kekurangan staf. Oleh karena itu, tulisan ini mengkaji surat edaran yang dikeluarkan oleh menteri-menteri PANRB tentang situasi ketenagakerjaan di instansi pemerintah pusat dan daerah agar tulisan ini dapat menjadi refleksi dan cerminan dari mereka yang berkuasa.

Menurut pembahasan RUU Aparatur Sipil Negara (RUU-ASN) yang merupakan inisiatif Komisi II DPR sebagai salah satu pilar reformasi birokrasi, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia, juga semakin memanas di forum-forum *online* (SDM). Dalam rancangan undang-undang tersebut digunakan istilah dan jabatan seperti “Pegawai Pemerintah”, “Pegawai Tetap Pemerintah” untuk waktu tertentu, dan “Pegawai Tetap Pemerintah” (PTTP) yang merupakan pegawai ASN selain PNS. Perkembangan terakhir telah menyebabkan penggunaan istilah “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja” (PPPK), yang pada intinya menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan bersifat sementara dan akan bekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja, bukan sebagai pegawai tetap.

Menurut Simanungkalit (2013) mengungkapkan bahwa sejak ditetapkannya kebijakan rekrutmen PTT selain pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Instansi Pemerintah, diskusi

dan diskusi tentang Pegawai Tidak Tetap (PTT) telah menghangat di berbagai forum dan kesempatan. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 2 Ayat (3), pejabat yang berwenang dapat juga mengangkat PTT selain pegawai negeri. Dalam penjelasan pasal tersebut disebutkan bahwa yang dimaksud dengan PTT adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, profesional, dan administratif sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem personalia. Disebutkan juga bahwa PTT bukan PNS.

Lebih lanjut, Simanungkalit et.al. (2008) mengungkapkan bahwa secara empiris, pengangkatan PTT di Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dilakukan melalui pengangkatan Dokter dan Bidan PTT, Guru Sementara (GTT) atau Guru Pembantu (GB), Penasihat Agama (PA), dan lain-lain di berbagai instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Dalam perjalanannya, penunjukan PTT di berbagai instansi pemerintah ternyata telah menyimpang dari tujuan semula, yang pada awalnya antara lain untuk memenuhi kebutuhan pegawai tidak tetap dan pada waktu tertentu berubah dan berkembang, bahkan menimbulkan sejumlah masalah baru, sehingga tidak lagi sejalan. dengan prinsip pengangkatan PTT sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

Kegiatan organisasi terutama dikendalikan oleh sumber daya manusia (SDM). Situasi serupa juga terjadi pada institusi

pemerintah Indonesia, di mana Pegawai Negeri Sipil (PNS), sumber daya manusia utama, memainkan peran penting dalam menawarkan layanan masyarakat. Karena ada sumber daya manusia lain dalam organisasi pemerintah selain pegawai negeri, maka disebut sebagai sumber daya manusia primer. Personel non-PNS lainnya, seperti yang dipekerjakan di luar perusahaan atau instansi pemerintah dan bertanggung jawab untuk menangani masalah kebersihan dan keamanan, selain PNS. Ada pekerja tambahan yang disebut sebagai karyawan "kehormatan". Karena hanya untuk menunjang kegiatan kantor, khususnya yang berkaitan dengan kebersihan dan keamanan, pekerjaan pegawai non-PNS pada jenis pertama biasanya tidak terkait langsung dengan pegawai negeri. Dengan pegawai honorer, berbeda karena perannya kurang lebih mendukung abdi negara dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Berbeda dengan tenaga honorer yang ditangani oleh pihak yang berwenang dan bertanggung jawab kepada pemerintah (pusat dan daerah) tempat mereka bekerja, pegawai non-PNS yang berasal dari *outsourcing* oleh "manajemen" ditangani oleh perusahaan pihak ketiga yaitu SDM. perusahaan penyedia bukan langsung oleh instansi pemerintah tempat mereka bekerja. Menurut (Purwoko, 2013), pertimbangan ekstra harus diberikan terhadap pilihan perekrutan pegawai honorer ini serta pemenuhan hak dan kewajibannya.

Menurut Badan Kepegawaian Negara RI (1999) Perekrutan tenaga honorer diperbolehkan dilakukan oleh instansi pemerintah pusat dan daerah berdasarkan peraturan yang mengatur tentang Pegawai Tidak Tetap (PTT) dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan

atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian Dasar (UU 43/1999). /99), pasal 2 ayat (3) yang berbunyi: "Selain Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap". Kemudian dalam penjelasannya disebutkan: Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, profesional, dan administratif sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan. organisasi, pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Lebih lanjut, Badan Kepegawaian Negara RI (2005), keberadaan tenaga honorer di instansi pemerintah diakui cukup membantu dalam menyelesaikan beban kerja sehingga pemberian pelayanan publik menjadi lebih efektif (dibandingkan tanpa pegawai honorer), namun juga menimbulkan permasalahan tersendiri dalam pengelolaan kepegawaian di Indonesia. Rekrutmen tenaga honorer tidak melalui seleksi yang ketat, sehingga tenaga honorer yang diterima seringkali tidak sesuai dengan kompetensinya dengan tugas yang diembannya dan kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian terjadi penyimpangan dalam rekrutmen, jumlah tenaga honorer menjadi tidak terkendali dan sulit untuk menentukan tenaga honorer mana yang sebenarnya dibutuhkan oleh pemerintah. Selanjutnya, terkadang terjadi kesewenang-wenangan, di mana beban kerja pekerja honorer lebih banyak dari pegawai berstatus PNS, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan karena jelas hak yang diterima oleh pekerja honorer tidak lebih dari pegawai berstatus PNS. Apalagi,

ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Kehormatan Calon Pegawai Negeri Sipil dinilai kurang tepat karena pengangkatan tenaga honorer sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tidak mencerminkan kebutuhan yang sebenarnya dan tidak sesuai dengan kebutuhan. sesuai dengan sistem merit. Akibatnya, selain peningkatan anggaran untuk biaya manusia, peningkatan jumlah karyawan tidak disertai dengan peningkatan produktivitas karena individu yang diangkat sebagai staf honorer biasanya memiliki tingkat kompetensi yang rendah.

Menurut Nurul Badruttamam Kepala Kepegawaian dan Umum Irjen dalam Kementeria Agama RI (2022), perlu dilakukan pemetaan kualifikasi tenaga honorer berdasarkan fungsi tugasnya. Pegawai tidak tetap yang mempunyai tugas teknis fungsional seperti mengajar, medis, kesehatan, penyuluh dan sebagainya, perlu dikelompokkan berbeda dengan pegawai honorer yang tugasnya lebih umum dan administratif. Prioritas pemetaan ini penting karena ke depan birokrasi pemerintah akan memprioritaskan jabatan-jabatan yang lebih fungsional. Penetapan bobot honorer fungsional yang memiliki pendidikan yang relevan dan prestasi kerja yang baik dapat dijadikan sebagai penegasan penetapan hasil penilaian, meskipun tetap mengacu pada hasil uji kompetensi dasar dalam seleksi PPPK.

Sehubungan dengan uraian di atas, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah sebagai salah satu Kantor Kementerian Agama yang baru mekar merasa kurang signifikan dikarenakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah memiliki banyaknya tenaga honorer yang bekerja keras untuk

membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada, sehingga diharapkan ada kebijakan khusus.

Pegadaan Pegawai Negeri Sipil merupakan proses kegiatan untuk mengisi lowongan, mulai dari perencanaan, penawaran umum, aplikasi, penyaringan, penetapan gelar, permohonan Nomor Induk Pegawai Negeri (NIP), hingga pengangkatan sebagai calon pegawai negeri. Pemagangan pemerintah biasanya disebabkan oleh pengunduran diri Pegawai Negeri Sipil karena pensiun, kematian, perubahan pekerjaan, pengembangan organisasi, atau alasan lain. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk mengisi formasi yang lowong, oleh karena itu maka pengadaan pegawai tersebut dilaksanakan atas dasar kebutuhan penambahan pegawai, baik dalam arti jumlah, kualitas pegawai serta kompetensi jabatan yang dibutuhkan. Untuk itu, setiap warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diberi kesempatan yang sama untuk mengajukan lamaran pekerjaan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan pegawai dapat bersumber dari pelamar umum maupun tenaga honorer.

Seiring berubahnya susunan pemerintahan daerah, kewenangan pemerintah daerah pun mengalami beberapa perubahan. Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan pemerintahan daerah meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik



- Indonesia;
2. Pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan;
  3. Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan Presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati/wali kota, dibiayai oleh APBN.

Peraturan ini menjelaskan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dilakukan dengan beberapa ketentuan, di antaranya ketentuan jenis tenaga honorer yang diprioritaskan (guru, tenaga kesehatan, penyuluh dan tenaga teknis), batas usia minimal 19 tahun dan maksimal 46 tahun, kemudian masa kerja sebagai tenaga honorer minimal 1 tahun secara berturut-turut. Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS harus dilakukan secara objektif, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang semestinya agar dalam proses rekrutmen tenaga honorer menjadi CPNS dapat terhindar dari segala permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab.

Secara faktual, padahal, keberadaan pegawai honorer berdampak pada percepatan pelayanan pemerintah. Keberadaan pegawai honorer sangat krusial untuk memenuhi beban kerja yang tidak bisa dilakukan oleh ASN secara keseluruhan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai honorer telah menjadi tumpuan kehidupan bagi instansi pemerintah karena kebutuhan organisasi menjadi alasan keberadaan pegawai honorer hingga saat ini.

Honorer dapat didefinisikan sebagai karyawan yang tidak atau tidak akan dipekerjakan sebagai karyawan penuh waktu atau yang menerima biaya bulanan.

PPPK merupakan kepanjangan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. PPPK adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi kualifikasi tertentu dan diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

Menurut (Kementerian dalam Negeri RI, 1954) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 2 menegaskan bahwa kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Dasar.

Sedangkan menurut Lincoln (2022), klaim kedaulatan oleh rakyat menunjukkan bahwa negara kita adalah negara demokrasi yang diatur oleh rakyat, dari rakyat, dan untuk rakyat (*the government for the people, from the people, by the people*).

Demokrasi sejati berkaitan dengan pemenuhan hak asasi manusia. Akibatnya, itu adalah sifat yang harus dikelola untuk menghasilkan hasil yang baik. Demokrasi pada prinsipnya harus melibatkan aturan main. Aturan mainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Demokrasi yang banyak dianut saat ini adalah demokrasi konstitusional, dimana kekuasaan pemerintah dibatasi dan tidak boleh sewenang-wenang terhadap warganya. Kekuasaan pemerintah dibatasi oleh konstitusi atau undang-undang dan peraturan lainnya.

Menurut Widjaja (2006) bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan sinonim atau pengganti nama sebelumnya yaitu Pegawai Negeri Sipil. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau

Pegawai Negeri Sipil. Pegawai merupakan manusia yang memiliki tenaga kerja fisik dan mental yang sangat dibutuhkan dan aset utama untuk bekerja sama mencapai suatu tujuan tertentu (organisasi). Lebih lanjut, dia juga berpendapat bahwa pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan tertentu, baik lembaga negara maupun perusahaan.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada instansi pemerintah atau swasta untuk memberikan jasa dan menerima upah, gaji, dan tunjangan sebagai hasil pekerjaannya. Lebih lanjut, Mussaneff mendefinisikan karyawan sebagai aktor di mana manajer terlibat langsung dan yang melakukan pekerjaan dalam rangka menciptakan pekerjaan yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Musanef (2007), pegawai merupakan modal utama dan harus diberi kompensasi berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau swasta atas usahanya.

Menurut Badan Kepegawaian Negara RI (2014), PPPK sebagai “warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan.”

Selain itu, sebagai Pegawai Negeri Sipil harus memiliki disiplin karena merupakan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Pendapat dari Surachmad (2008) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan dan perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika,

norma, dan aturan yang ditetapkan dalam masyarakat.

Pegawai pemerintah daerah adalah pegawai yang melekat pada kantor pemerintah daerah di tingkat negara bagian, kota, kabupaten, atau desa. Pejabat masyarakat, seperti yang bekerja di pusat, berperan dalam berpartisipasi dalam kebijakan yang mendukung kesejahteraan rakyat.

Pendapat yang disampaikan oleh Thoha (2014), kebijakan pengadaan PNS diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pengadaan dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan calon pegawai negeri (CPN), sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai negeri. Secara prinsip, pengadaan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas

Selain itu, menurut Rivai (2008), rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerjadalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang kegiatan sehari-harinya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Birokrat pusat memiliki rantai komando langsung ke menteri atau kepala lembaga. Pejabat

pemerintah pusat bukan berarti ada pejabat pemerintah di pusat (Jakarta) atau kota-kota besar. Birokrat pusat seringkali bertanggung jawab atas berbagai pekerjaan, bahkan di seluruh Indonesia.

Hak dan kewajiban terikat secara intrinsik. Ketika seseorang yang melakukan kewajiban tertentu, dia menerima hak. Hak individu dapat digambarkan sebagai hak mutlak mereka sendiri untuk melakukan sesuatu yang diatur oleh undang-undang. Hak sepenuhnya milik kita, dan kita tidak dapat mendelegasikan aktivitas mereka kepada orang lain. Komitmen adalah sesuatu yang harus dilakukan secara bertanggung jawab. Tidak seperti hak, kewajiban dapat didelegasikan kepada orang lain jika diperlukan.

Pendapat yang disampaikan oleh Zaenuri (2005), tenaga honorer dalam pengembangan dimaksudkan untuk mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil ketika mereka sudah kewalahan dengan kinerja fungsi atau tugas yang didelegasikan oleh pemerintah daerah. pemerintah lokal. Tenaga honorer juga memainkan peran kunci dalam memaksimalkan penyampaian layanan publik kepada masyarakat. Karena pelayanan publik sangat berkaitan langsung dengan masyarakat itu sendiri, maka masuk akal jika proses pelayanan publik harus dapat memuaskan masyarakat itu sendiri. Tenaga honorer sendiri didefinisikan sebagai orang yang ditunjuk oleh pejabat kepegawaian atau pejabat pemerintah lainnya untuk melakukan pekerjaan tertentu pada suatu instansi pemerintah, atau yang penghasilannya dibebankan pada APBN/APBD, dan tenaga honorer Kategori 2.

Keputusan Nomor 49/2018 membatasi keberadaan pekerja tidak tetap di instansi pemerintah hingga lima tahun setelah PP diundangkan pada 28 November 2018, dengan demikian tenaga honorer akan berakhir pada 28 November 2023.

Isu ini semakin menguji nasib para honorer. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi (PAN dan RB) mengeluarkan Surat Edaran (SE) Isu ini semakin menguji nasib para relawan. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi (PAN dan RB) mengeluarkan Surat Edaran (SE) No. I yang menjelaskan situasi ketenagakerjaan.

Memorandum tersebut mengamanatkan agar semua instansi pemerintah melakukan pemetaan terhadap staf sukarelawannya dan jika memenuhi persyaratan dapat diikutsertakan dalam seleksi calon PNS dan PPPK.

Penghapusan tenaga honorer membutuhkan berbagai langkah strategis. Pengawasan proses rekrutmen PPPK bagi relawan yang memenuhi syarat harus didasarkan pada persaingan yang terbuka dan adil, dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang relevan dalam proses perencanaan yang matang.

Kementerian Agama telah menyerahkan Surat Keputusan (SK) 7.380 guru dan dosen Surat Keputusan (SK) tentang Kepegawaian Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Kontrak Kerja (PPPK). SK tersebut diserahkan secara simbolis oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Agama, Nizar Ali, pada 1 April 2022.

Kepala Biro Kepegawaian Setjen Kemenag Nurudin mengatakan, Kementerian Agama membuka Formasi bagi 9.459 guru dan



dosen pada tahun 2021. Pelatihan ini khusus diperuntukkan bagi mantan Guru dan Dosen Eks Tenaga Honorer Kategori II yang terdaftar di database BKN, mengikuti pendaftaran dan lolos seleksi administrasi tahun 2019.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian adalah cara untuk mendapatkan data dan informasi. Menurut Creswell (2016) bahwa metode penelitian adalah prosedur dan langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk meningkatkan pemahaman tentang suatu topik atau masalah.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan kalimat untuk menjelaskan data yang ditemukan. Menurut Bodgan dan Taylor dalam Hadi (2009), desain penelitian deskriptif terlepas dari fakta yang digunakan peneliti.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis deskriptif. Dimana pendekatan deskriptif hanya menggambarkan fenomena, gejala dan peristiwa yang terjadi. Moleong (2013) menyatakan bahwa deskripsi bertujuan untuk menggambarkan secara akurat ciri-ciri individu, kondisi, gejala atau kelompok tertentu, pada suatu waktu atau untuk melihat hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Sedangkan teknik pengumpulan pada tulisan ini adalah dengan cara wawancara pada para honorer dan PPPK.

Penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah. Sedangkan waktu penelitian yang dilakukan penulis sejak diterbitkannya

Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dari bulan Mei 2022 sampai Juli 2022.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil yang ditemukan oleh penulis dari beberapa honorer terhadap Surat Edaran No. b/185/m.sm.02.03/2022 tentang Penghapusan Tenaga Honorer maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan diganti dengan *outsourcing*.

Hasil (Wawancara Iwan, Juni 2022), Kalau menggantikannya dengan tenaga *outsourcing* sebenarnya akan banyak kekurangan. Dengan demikian, masyarakat yang bekerja akan ter-ikat dengan kontrak kerja. Ketika kontrak itu telah habis, maka kami harus cari pekerjaan yang lain lagi. Seperti yang kita ketahui bahwa, *Outsourcing* memiliki dua bentuk, yakni: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Hasil (Wawancara Siti, Juni 2022), Hilangnya honorer tentu berdampak negatif bagi masyarakat. Salah satunya bisa meningkatkan pengangguran. Sangat berbahaya jika tingkat pengangguran meningkat karena stabilitas ekonomi nasional dan ekonomi Nasional.

Banyak mahasiswa menyelesaikan sarjananya dengan jurusan tertentu pada perguruan tinggi yang berbeda setiap tahun. Para Sarjana tersebut mencari pekerjaan setelah lulus itu sulit dengan adanya regulasi tersebut. Selain itu, misalnya kalau bekerja dengan sistem *outsourcing*, kita belum tentu dan tidak serta merta menjamin kehidupan kami yang baik dalam jangka panjang. Apabila kita mau menjadi Pegawai, sulit

karena persaingan yang sangat ketat dan harus menunggu pembukaan penerimaan. Untuk menjadi seorang wirausaha juga, kita juga membutuhkan modal yang cukup besar (Wawancara La Ali, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka pembahasan yang dilakukan oleh penulis, sebagai berikut:

Penghapusan Tenaga Honorer mengacu pada Surat Edaran Kementerian Aparatur Sipil Negara (Kemenpan-RB) No. B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Situasi Ketenagakerjaan di Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah. Surat Edaran yang ditandatangani oleh Menpan-RB Tjahjo Kumolo pada 31 Mei 2022 menyatakan bahwa status PNS hanya ada dua, CPNS dan PPPK.

Pemerintah harus membuka kesempatan kerja dan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan sebagai hal yang terbaik untuk meningkatkan perekonomian bangsa. Oleh karena itu, pemerintah harus terus memperbaiki birokrasi dan mengubah proses rekrutmen pegawai, dan pemerintah daerah harus menyampaikan pendapat dan saran kepada pemerintah pusat tentang bagaimana melawan hilangnya pekerjaan yang disebabkan oleh surat edaran tersebut.

Menurut Hamalik (2000) bahwa menciptakan peluang lapangan pekerjaan bagi masyarakat, menyediakan sarana dan prasarana, mengisi berbagai media informasi, menyiapkan tenaga kerja yang sesuai, meningkatkan keterampilan tempat kerja, dan menyediakan Rencana pendidikan dan pelatihan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pasar dalam rangka mempersiapkan balai pelatihan tenaga kerja dan merekrut tenaga yang berkualitas. Karena tekanan-tekanan yang ada, pemerintah harus mampu

memecahkan dan mengatasi masalah meningkatnya pengangguran. Kementerian Sosial, Tenaga Kerja, dan Imigrasi yang membidangi ketenagakerjaan harus bekerja untuk mengembangkan dan menerapkan strategi untuk mengatasi masalah ini dan memperluas kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran.

Selain itu, menurut Undang-Undang Dasar 1945 dan landasan berpijak dalam menjalankan roda pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita luhur bangsa Indonesia (masyarakat sejahtera dan adil). UUD 1945 banyak memuat tentang hukum, politik, budaya, kehidupan dan ketertiban sosial dalam satu negara kesatuan Republik Indonesia. Berkaitan dengan adanya kehidupan dan ketertiban masyarakat, termasuk pula kesejahteraan warga negara Indonesia yang diatur dalam ketentuan Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar 1945 tentang Kehidupan dan Pekerjaan.

Pemerintah pusat dan daerah harus memberikan dan menerapkan solusi terbaik untuk mengatasi peningkatan pengangguran saat ini. Hal ini memungkinkan para sarjana dan masyarakat untuk mendapatkan dan mengakses pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka. Semoga selalu ada cara dan kebijakan terbaik yang diambil dan dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan daerah untuk kemaslahatan rakyat.

Labolo (2010), setiap warga negara memiliki keinginan dasar untuk hidup dan bekerja dengan baik agar dapat menjalani kehidupan yang baik, karena kehidupan yang baik adalah hak setiap warga negara. Semua hak dimulai dengan kewajiban, sehingga setiap warga negara berkewajiban untuk menjalani kehidupan yang baik (makanan,

pakaian dan tempat tinggal terpenuhi). Pemerintah sebagai pengemban misi rakyat untuk mencapai kehidupan yang sejahtera, memiliki peran dan tanggung jawab penting dalam menetapkan aturan, melaksanakan bantuan kepada negara berkembang, dan mengalokasikan kesempatan kerja untuk kehidupan yang sejahtera di Indonesia. Negara dan masyarakat berhubungan erat; negara berkewajiban memberikan kesempatan dan kesempatan kerja, dan masyarakat wajib memenuhi kebutuhan dan kewajiban pegawainya.

Hal berbeda juga disampaikan oleh Subri (2003), pemerintah memainkan peran utama dalam menyediakan kesempatan kerja. Jika pemerintah gagal menciptakan lapangan kerja, maka akan berdampak buruk bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia sendiri. Ketidakseimbangan dalam pertumbuhan ekonomi mengganggu siklus bisnis karena pengangguran meningkat. Pemerintah juga memiliki kewajiban untuk menciptakan kesempatan kerja sesuai dengan kelas dan sifat tingkatan kerjanya.

Para lulusan sarjana dan masyarakat sangat membutuhkan dan mengharapkan kepastian baik dari pemerintah pusat maupun daerah tentang tersedianya kesempatan kerja bagi lulusan dan masyarakat untuk mengakses pekerjaan dan mencari nafkah. Kami percaya ini harus menjadi prioritas utama dan bahwa pemerintah pusat dan daerah dapat berperan dalam memastikan kesejahteraan masyarakat saat ini.

Menurut Adi (2004), tenaga kerja dengan memiliki pengetahuan khusus di bidang tertentu yang diperoleh melalui pengalaman kerja. Keterampilan yang diperoleh ini, yang diperlukan hanyalah latihan, sampai pekerjaan dapat dikuasai dan dikuasai,

dan sampai pekerja dapat memperoleh keahlian dan pengetahuan melalui sekolah dan pendidikan formal dan informal, tidak diperlukan pelatihan yang khusus.

Selain itu, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk kepentingan umat manusia. Ayat ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja dan hidup layak dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Ketersediaan lapangan pekerjaan merupakan sarana yang diperlukan untuk menghasilkan pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Kehidupan yang layak didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal.

Di era globalisasi ini, jumlah tuntutan hak seringkali terlihat tidak seimbang dengan kewajiban. Di lain sisi, semakin kurangnya hak milik masyarakat terhadap kewajiban untuk dipenuhi. Hal inilah yang selalu memicu ketidakseimbangan antara hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya kewajiban.

Banyaknya tuntutan hukum yang tidak seimbang dengan kewajibannya biasanya disebabkan oleh kemalasan dan ketidakmampuan di bidang keahliannya. Sifat kemalasan yang dimiliki oleh individu inilah merupakan penghalang untuk melakukan inovasi perbaikan diri yang lebih produktif serta menyebabkan keterlambatan dalam menjalani kehidupan yang layak. Kurangnya keterampilan, selain itu, membuat orang menjadi pesimis dan tidak mampu beradaptasi dengan standar

hidup yang lebih layak. Hak individu atas pelaksanaan kewajiban biasanya tidak terpenuhi karena upah yang tidak sesuai dengan pelaksanaan kewajiban oleh pekerja, serta kurangnya perhatian baik dari pemerintah maupun pihak swasta terhadap jam kerja yang melebihi jam kerja. jam kerja yang ditentukan.

Hal ini dapat mengakibatkan masalah di masyarakat karena muncul hak dan kewajiban yang tidak setara. Dengan demikian, ketidakpuasan terhadap ketimpangan telah mengakibatkan keresahan sosial, dengan berbagai demonstrasi dan pemogokan. Fenomena ini seharusnya tidak muncul dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Oleh karena itu, semua Kementerian, Lembaga dan Instansi pemerintah dihimbau untuk menyesuaikan sistem kepegawaian sesuai dengan aturan yang telah buat dan paling lambat 28 November 2023 agar para honorer dapat memenuhi upah minimum yang sesuai dengan Daerahnya masing-masing.

Maka, setiap Daerah harus selalu melakukan terobosan dan perubahan pembangunan, baik itu berupa fisik bangunan maupun perubahan pola fikir masyarakat yang positif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan masyarakat yang lebih baik, agar masyarakat produktif dengan keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya.

Dalam bidang kepegawaian, rekrutmen lebih dikenal dengan istilah pengadaan. Pengadaan diartikan sebagai proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 11 Tahun 2002 yang merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah.

Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi antara lain:

1. Warga Negara Indonesia berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
2. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
3. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
4. Tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil;
5. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang dilakukan;
6. Berkelakuan baik;
7. Sehat jasmani dan rohani;
8. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara kesatuan republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan,
9. Syarat lain ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Menurut Teja (2015) bahwa pembangunan harus memperhatikan kepentingan dan keterlibatan masyarakat serta berperan serta secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kami tidak mengecualikan masyarakat dari proses pembangunan. Potensi terbesar terletak pada pertumbuhan industri, yang menguntungkan ekonomi lokal, terutama masyarakat adat di kawasan itu. Komunitas lokal terisolasi di banyak pembangunan. Pentingnya penentuan kesiapan masyarakat perlu dilaksanakan dan diselesaikan oleh pemerintah pusat dan daerah agar masyarakat termasuk sebagai sasaran pembangunan.

Selain itu juga, harus ada perubahan social kemasyarakatan yang adil dan ber-adab agar kesejahteraan masyarakat terus meningkat, sehingga masyarakat dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Lingga et.al. (2013) bahwa selain pertumbuhan ekonomi yang maksimal, prinsip keadilan sosial menjadi tujuan utama pembangunan. Pembangunan berarti memberikan semua warga negara hak untuk memainkan peran mereka dalam persamaan hak. Oleh karena itu, laju pertumbuhan suatu wilayah ditentukan oleh “tingkat kenyamanan” yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Semakin tinggi tingkat kenyamanan suatu tempat maka akan semakin menarik untuk menarik sumber daya ekonomi yang datang ke tempat tersebut.

Sedangkan menurut Tonny (2014), perubahan sosial dalam masyarakat pasti akan terjadi sebagai akibat dari pembangunan lokal, dan peluang baru untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat lokal terkait erat dengan

semua konsekuensi positif dan negatif dari pembangunan. Artinya, pembangunan tidak hanya membawa manfaat ekonomi yang signifikan, tetapi juga perubahan sosial dan budaya masyarakat, seperti perubahan gaya hidup dan masalah sosial lainnya. Harus terus dikembangkan sebagai rangkaian untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan melibatkan masyarakat baik sebagai objek maupun subjeknya.

Selain itu, pemerintah juga harus memperhatikan kebutuhan daerah dalam melaksanakan tugas dan melengkapi ketersediaan Administrasi, dengan demikian Pemerintah harus melakukan langkah strategis untuk menutupi kebutuhan tersebut, antara lain: *Pertama*, kebutuhan SDM organisasi harus dipetakan sesuai dengan analisis tugas dan analisis beban kerja. Kemudian Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/PD) mendata dan memetakan pekerja/pekerja tidak tetap non-ASN di masing-masing instansi pemerintah. Kementerian/Lembaga/PD mendorong personel/sukarelawan non-ASN untuk mengajukan CPNS dan CPPPK sesuai hasil survei SDM instansi tersebut.

*Kedua*, pelaksanaan seleksi CPNS dan CPPPK bagi staf/staf non ASN agar menyesuaikan dengan tugas dan muatan pekerjaan yang telah diselesaikan selama ini. Karena dari segi konten, pegawai/tokoh di luar ASN adalah ahli di bidangnya. Ketika melakukan seleksi disamakan dengan seleksi umum, menjadi sulit untuk bersaing dan lolos, padahal keahlian mereka sangat dibutuhkan oleh instansi tersebut.

*Ketiga*, kerjasama/kemitraan dengan pihak swasta yang terlibat dalam penyaluran tenaga listrik secara *outsourcing*. Pegawai/pejabat non-ASN yang bekerja di instansi



pemerintah dan tidak direkrut melalui jalur CPNS dan CPPPK direkrut dan disalurkan melalui unit swasta yang mendistribusikan tenaga *outsourcing* untuk penempatan kembali di instansi pemerintah melalui mekanisme *outsourcing* jika diperlukan.

Kami berharap bahwa, pemerintah Pusat dan Daerah memberikan jalan keluar dan solusi terbaik untuk mencegah pengangguran yang makin hari makin bertambahnya lulusan sarjana setiap tahunnya. Sepantasnyalah pemerintah Pusat dan daerah harus menjawab keluhan dari kami selaku masyarakat tingkat ekonominya yang rendah.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa: Dengan diterbitkannya Surat Edaran No. b/185/m.sm.02.03/2022 tentang Penghapusan Honorarium, maka pemerintah harus menghormati hak dan kewajiban masyarakat serta menjaga kesejahteraannya. Hal ini juga berlaku bagi masyarakat, tergantung pada kapasitas honorarium yang mereka tampung atau terima. Dengan demikian, amanat Peraturan Pemerintah tersebut, maka dapat memberikan kepastian status kepada pegawai non-ASN untuk menjadi ASN karena ASN sudah memiliki standar penghasilan/kompensasi. Sedangkan dengan menjadi tenaga alih daya (*outsourcing*) di perusahaan, sistem pengupahan tunduk kepada UU Ketenagakerjaan, di mana ada upah minimum regional/upah minimum provinsi (UMR/UMP) khususnya di Kementerian Agama. Sehingga melalui Kementerian Agama dapat menyelesaikan status

kepegawaian pegawai non-ASN (non-PNS, non-PPPK, dan eks-Tenaga Honorer).

Pemerintah harus meninjau kembali PP No. 49/2018, yang menyangkut tenggat waktu pemberhentian staf/sukarelawan non-ASN. Untuk kementerian dan lembaga, penahapan staf/sukarelawan non-ASN tetap dilaksanakan sesuai jadwal semula dan pemerintah harus mengalokasikan alokasi anggaran tambahan untuk pengadaan CPPPK di instansi pemerintah dengan menggunakan masa transisi lima tahun. Mengubah persentase belanja APBD menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Ekonomi Daerah Pusat (HKPD). Pemerintah kota dapat menggunakan masa transisi ini untuk pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengadaan CPPPK, dengan memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi organisasi.

Untuk meningkatkan kapasitas dan keahlian tenaga honorer, pemerintah harus menyiapkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pemerintahan. Secara khusus, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah baru saja diperluas dan sangat membutuhkan honorarium untuk menyelesaikan administrasinya.

Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah yang merupakan Lembaga vertikal sebagai perwakilan di Daerah agar memberikan masukan kepada Pemerintah Pusat, khususnya di Kementerian Agama untuk membuat dan mengeluarkan regulasi khusus tentang tenaga honorer yang ada di Kementerian Agama agar proses kelengkapan Administrasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah yang baru saja dimekarkan.

## REFERENSI

- Adi, R. (2004). *Metodelogi Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granat.
- Badan Kepegawaian Negara RI. (1999). *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Badan Kepegawaian Negara RI. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara RI.
- Badan Kepegawaian Negara RI. (2014a). *Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang PPPK Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Badan Kepegawaian Negara RI. (2014b). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Creswell, J. (2016). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Metode Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi, S. (2009). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kementerian Agama RI. (2022, Agustus 04). <https://kemenag.go.id/read/mengawal-jalan-tengah-pegawai-honorer-ykrw7>. Retrieved from <https://kemenag.go.id/read/mengawal-jalan-tengah-pegawai-honorer-ykrw7>
- Kementerian Dalam Negeri RI. (1954). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UUD NRI Tahun 1945*. Jakarta: Mendagri.
- Kementerian Dalam Negeri RI. *Undang-Undang Dasar 1945 Pelaksanaan Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 di Dalam Praktek Merupakan Asas Penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)*. Jakarta: Kemendagri.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Komisi II DPR. (2006). *Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Komisi II DPR.
- Labolo. (2010). *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lincoln, A. (2022, Agustus 5). "Definition of Democracy". Dalam, <http://www.democracybuilding.info/definition-democracy.html>.
- Lingga, D., & Pratomo, W. A. (2013). "Persepsi Masyarakat Terhadap Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Sebagai Klaster Industri". Dalam, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 1 No. 2 Tahun Januari 2013, 95.

- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musanef, R. (2007). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Purwoko, A. P. (2013). "Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia". Dalam, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 7, No.2, 12.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Simanungkalit, J. H. U. P. (2013). "Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN". Dalam, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 7, No. 2, 41.
- Simanungkalit, J. H. U. P., Djaenab, S., Sihaloho, H., & Gantini, S. (2008). *Kajian Tentang Outsourcing Pegawai di Lingkungan Instansi Pemerintah. Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Surachmad, W. (2008). *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Teja, M. (2015). "Pemberdayaan untuk Kesejahteraan Masyarakat di Kawasan Pesisir". Dalam, *Jurnal Aspirasi* Vol. 6 No. 1, 64-65.
- Thoha, M. (2014). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.
- Tonny, N. F. (2014). *Pengembangan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Widjaja, A.W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Zaenuri, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan*. Yogyakarta: LP3M UMY.