



KONTRAK KERJA TENAGA HONORER TIDAK TETAP NOMOR 814/010/DISDIK/2017

Ronaldindo Rifky Trihandoko^a, Andhika Fausta Rizky^b, Brian Bona Tua Situngkir^c, Fortius Leonard Gersang Tarigan^d, Muhammad Farrel Radithyo Adnin^e

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

e-mail: 2310611141@mahasiswa.upnvj.ac.id

Kata Kunci: Abstrak

Kontrak Kerja; Tenaga Honorer Tidak Tetap; Perlindungan Ketenagakerjaan; Surat Keputusan;

Tenaga honorer tidak tetap merupakan salah satu elemen penting dalam penyelenggaraan layanan publik di sektor pendidikan. Meskipun keberadaan mereka sangat dibutuhkan dalam menunjang operasional institusi pendidikan, status hukum mereka kerap berada dalam posisi yang rentan akibat tidak adanya kepastian hukum yang memadai dalam hubungan kerja. Salah satu instrumen hukum yang mengatur hubungan kerja tersebut adalah Surat Keputusan Nomor 814/010/DISDIK/2017 tentang pengangkatan tenaga honorer tidak tetap, yang dalam pelaksanaannya diduga belum sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip perlindungan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan dan kesesuaian kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap berdasarkan SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, serta mengkaji bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan oleh negara kepada tenaga honorer tidak tetap dalam hubungan kerja dengan pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus yang dianalisis berdasarkan berbagai sumber hukum dan literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap yang dituangkan dalam SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 berpotensi mengandung ketimpangan hak antara pemberi kerja dan pekerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah selaku pemberi kerja perlu memastikan bahwa setiap kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap disusun secara adil, transparan, dan partisipatif demi menjamin kepastian hukum dan pemenuhan hak-hak dasar bagi seluruh tenaga honorer tidak tetap.

Keywords: Abstract

Employment Contract; Non-Permanent Honorary Workers; Labor Protection; Decision Letter;

Non-permanent honorary workers constitute a vital element in the delivery of public services within the education sector. Despite their indispensable role in supporting the operational functions of educational institutions, their legal status remains vulnerable due to the absence of adequate legal certainty in their employment relationships. One of the legal instruments governing such employment relationships is Decision Letter Number

How to cite

Trihandoko, R. R., Kontrak Kerja Tenaga Honorer Tidak Tetap Nomor 814/010/DISDIK/2017, Volume 2 Nomor 3 Desember 2025

Published by

Zhata Institut

814/010/DISDIK/2017 concerning the appointment of non-permanent honorary workers, which in its implementation is alleged to not yet fully reflect the principles of labor protection. This study aims to analyze the validity and conformity of the employment contract for non-permanent honorary workers under Decision Letter Number 814/010/DISDIK/2017 with applicable labor law provisions, as well as to examine the forms of legal protection that the state should provide to non-permanent honorary workers within their employment relationships with regional governments. This study employs a normative legal research method using a statutory approach and a case approach, analyzed based on various relevant legal sources and literature. The findings of this study indicate that the employment contract for non-permanent honorary workers as stipulated in Decision Letter Number 814/010/DISDIK/2017 potentially contains an imbalance of rights between employer and worker. Therefore, regional governments as employers must ensure that every employment contract for non-permanent honorary workers is drafted fairly, transparently, and participatorily in order to guarantee legal certainty and the fulfillment of fundamental rights for all non-permanent honorary workers.

Submit : 22-07-2026

Review : 01-08-2026

Diterima : 04-08-2026



A. Pendahuluan

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang optimal tidak dapat dilepaskan dari ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam konteks sektor pendidikan, kebutuhan akan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang mencukupi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Namun demikian, keterbatasan formasi pegawai negeri sipil yang tersedia kerap mendorong instansi pemerintah daerah untuk mengangkat tenaga honorer tidak tetap sebagai solusi jangka pendek dalam memenuhi kebutuhan operasional lembaga pendidikan. Kondisi ini menjadikan tenaga honorer tidak tetap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem ketenagakerjaan di lingkungan pemerintahan, meskipun status hukum mereka hingga kini masih berada dalam posisi yang rentan dan belum sepenuhnya terlindungi secara hukum.

Tenaga honorer tidak tetap pada dasarnya menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang tidak berbeda jauh dengan pegawai tetap, namun tidak memperoleh perlakuan hukum yang setara. Mereka umumnya diangkat berdasarkan surat keputusan yang diterbitkan oleh pejabat berwenang di tingkat daerah, tanpa melalui mekanisme rekrutmen formal sebagaimana yang

berlaku bagi aparatur sipil negara sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Akibatnya, hak-hak dasar mereka sebagai pekerja, seperti kepastian masa kerja, upah yang layak, perlindungan jaminan sosial, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja yang adil dan transparan, seringkali tidak terjamin dengan baik (Wijayanti, 2018). Kondisi inilah yang kemudian menimbulkan persoalan hukum yang kompleks dalam hubungan kerja antara tenaga honorer tidak tetap dengan pemerintah daerah selaku pemberi kerja.

Salah satu instrumen hukum yang menjadi perhatian dalam kajian ini adalah Surat Keputusan Nomor 814/010/DISDIK/2017 yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan sebagai dasar pengangkatan tenaga honorer tidak tetap. Surat keputusan tersebut pada hakikatnya berfungsi sebagai kontrak kerja yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah daerah dan tenaga honorer yang bersangkutan. Namun, substansi yang termuat dalam surat keputusan tersebut diduga belum sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya ketentuan mengenai syarat-syarat kerja dan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Persoalan tenaga honorer tidak tetap sesungguhnya telah lama menjadi isu yang diperdebatkan dalam kebijakan ketenagakerjaan dan kepegawaian di Indonesia. Pemerintah pusat melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menegaskan bahwa pegawai di lingkungan instansi pemerintah hanya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Ketentuan ini secara implisit tidak mengakui keberadaan tenaga honorer sebagai bagian dari sistem kepegawaian negara, sehingga menimbulkan kekosongan perlindungan hukum bagi kelompok pekerja ini. Di sisi lain, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pengangkatan tenaga honorer tidak tetap masih terus berlangsung di berbagai daerah, termasuk di lingkungan Dinas Pendidikan, yang menggambarkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan praktik yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, kajian terhadap keabsahan dan kesesuaian kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap berdasarkan SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kedudukan hukum tenaga honorer tidak tetap dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, sekaligus memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam menyusun kontrak kerja yang adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan

hukum ketenagakerjaan demi menjamin kepastian hukum dan pemenuhan hak-hak dasar bagi seluruh tenaga honorer tidak tetap.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu metode penelitian yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum yang berlaku dalam suatu peraturan perundang-undangan maupun berbagai ketentuan hukum lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode penelitian normatif digunakan karena penelitian ini menitikberatkan pada analisis mengenai kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap berdasarkan SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 serta kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam penelitian ini, hukum dipahami sebagai seperangkat aturan yang mengatur hubungan kerja antara pemerintah daerah sebagai pemberi kerja dengan tenaga honorer tidak tetap sebagai pekerja (Marzuki, 2017).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara menelaah berbagai peraturan hukum yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta berbagai aturan lain yang berkaitan dengan pengangkatan dan perlindungan tenaga honorer di lingkungan pemerintahan. Melalui pendekatan ini, penulis berusaha melihat apakah ketentuan dalam kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap telah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, khususnya terkait perlindungan hak pekerja, kepastian hukum, dan asas keadilan.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual dengan cara mengkaji berbagai pandangan para ahli hukum mengenai konsep perjanjian kerja, perlindungan tenaga kerja, hubungan kerja, serta tanggung jawab pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga honorer (Soekanto, 2015). Pendekatan konseptual digunakan agar penelitian tidak hanya berfokus pada aturan tertulis semata, tetapi juga memahami nilai-nilai hukum dan teori-teori yang berkembang dalam ilmu hukum ketenagakerjaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai bahan hukum yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum primer dalam penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan, surat keputusan, dan

ketentuan hukum lain yang mengatur hubungan kerja tenaga honorer tidak tetap. Sementara itu, bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, artikel hukum, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli yang membahas mengenai hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hukum bagi pekerja honorer. Adapun bahan hukum tersier diperoleh dari kamus hukum, ensiklopedia, maupun sumber penunjang lainnya yang membantu penulis memahami istilah dan konsep hukum yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi dokumen, yaitu dengan membaca, mempelajari, dan mengkaji berbagai literatur serta dokumen hukum yang relevan dengan objek penelitian. Seluruh bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis. Metode ini dilakukan dengan cara menguraikan fakta dan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap, kemudian dianalisis untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan metode tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga honorer tidak tetap serta mengetahui sejauh mana kontrak kerja yang digunakan telah mencerminkan prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

C. Pembahasan

1. Keabsahan dan Kesesuaian Kontrak Kerja Tenaga Honorer Tidak Tetap Berdasarkan SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 Ditinjau dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Kontrak kerja pada dasarnya merupakan bentuk hubungan hukum antara pemberi kerja dengan pekerja yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan sebab yang halal. Selain itu, dalam konteks hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa perjanjian kerja harus memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagai dasar lahirnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut, kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap yang diatur dalam SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 pada dasarnya dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa persoalan yang menunjukkan bahwa kontrak kerja tersebut belum sepenuhnya mencerminkan prinsip perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Salah satu persoalan utama adalah ketidakjelasan status hubungan kerja tenaga honorer tidak tetap dalam struktur ketenagakerjaan nasional. Tenaga honorer sering kali berada pada posisi yang tidak sepenuhnya diakui sebagai pekerja swasta maupun aparatur sipil negara, sehingga menyebabkan perlindungan hukumnya menjadi terbatas (Wijayanti, 2018).

Dalam SK Nomor 814/010/DISDIK/2017, pengaturan mengenai masa kerja tenaga honorer tidak tetap masih bersifat sementara dan bergantung pada kebutuhan instansi pemerintah daerah. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum karena tenaga honorer tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerjaan dalam jangka panjang. Padahal, kepastian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan dasar bagi pekerja yang seharusnya diperhatikan oleh pemberi kerja, termasuk pemerintah daerah (Sutedi, 2009). Ketidakjelasan mengenai status kerja tersebut juga berdampak pada sulitnya tenaga honorer memperoleh hak-hak normatif secara penuh, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian pengupahan, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Apabila ditinjau dari prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan, kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap berdasarkan SK tersebut masih menunjukkan adanya ketimpangan posisi antara pemerintah daerah sebagai pemberi kerja dengan tenaga honorer sebagai pekerja. Pemerintah daerah memiliki kewenangan yang lebih dominan dalam menentukan syarat kerja, masa kontrak, hingga penghentian hubungan kerja, sementara tenaga honorer berada pada posisi yang cenderung pasif dan menerima ketentuan yang telah ditetapkan. Kondisi seperti ini berpotensi bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus mendapatkan perlindungan karena memiliki posisi tawar yang lebih lemah dibanding pemberi kerja (Asyhadie, 2015).

Kemudian, aspek pengupahan juga menjadi persoalan penting dalam pelaksanaan kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap. Dalam beberapa kasus, tenaga honorer menerima upah yang relatif rendah dan belum sepenuhnya sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak. Padahal, Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga honorer menunjukkan bahwa pelaksanaan kontrak kerja belum sepenuhnya memperhatikan prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Di sisi lain, perlindungan jaminan sosial terhadap tenaga honorer tidak tetap juga masih menjadi persoalan yang perlu diperhatikan. Tidak seluruh tenaga honorer memperoleh perlindungan melalui program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan secara optimal. Padahal, jaminan sosial merupakan hak dasar pekerja yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap risiko kerja, kecelakaan kerja, maupun jaminan kesehatan. Ketidakoptimalan pemberian jaminan sosial menunjukkan bahwa implementasi hubungan kerja tenaga honorer belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip negara kesejahteraan yang menempatkan perlindungan tenaga kerja sebagai tanggung jawab negara.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dipahami bahwa kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap berdasarkan SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 secara formal memang memenuhi unsur dasar perjanjian kerja, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai ketidaksesuaian dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidaksesuaian tersebut terlihat dari belum adanya kepastian status kerja, lemahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, ketidakjelasan mekanisme pemutusan hubungan kerja, serta belum optimalnya perlindungan jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga honorer.

Oleh sebab itu, pemerintah daerah perlu melakukan pembenahan terhadap sistem kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap agar lebih sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Kontrak kerja seharusnya disusun secara lebih transparan, adil, dan memberikan kepastian hukum bagi tenaga honorer sebagai pekerja. Selain itu, pemerintah juga perlu memastikan bahwa tenaga honorer memperoleh hak-hak dasar pekerja secara layak, baik dalam bentuk pengupahan, perlindungan sosial, maupun kepastian hubungan kerja, sehingga prinsip perlindungan tenaga kerja dalam sistem hukum Indonesia dapat terlaksana secara optimal.

2. Upaya Pemerintah Daerah dalam Menciptakan Kontrak Kerja Tenaga Honorer Tidak Tetap yang Adil, Transparan, dan Memberikan Kepastian Hukum

Pemerintah daerah memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap disusun dan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Berdasarkan temuan pada sub-bab sebelumnya, kontrak kerja berdasarkan SK Nomor 814/010/DISDIK/2017 masih mengandung berbagai kelemahan, terutama dalam hal kepastian status, perlindungan hak, dan transparansi hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan sejumlah upaya konkret yang bersifat sistemik dan berkelanjutan.

Pertama, pemerintah daerah harus melakukan revitalisasi format dan substansi kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap. Kontrak kerja tidak lagi bersifat formalitas administratif, tetapi

harus mencerminkan keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mencantumkan secara eksplisit klausul-klausul perlindungan pekerja, seperti kepastian masa kerja, mekanisme perpanjangan kontrak yang jelas, tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang transparan, serta hak untuk mendapatkan pesangon atau kompensasi apabila PHK dilakukan di luar ketentuan peraturan perundang-undangan (Sutedi, 2009).

Kedua, pemerintah daerah perlu menyusun kebijakan internal yang mengatur standar minimal pengupahan dan jaminan sosial bagi tenaga honorer tidak tetap. Upah yang diberikan harus memenuhi standar kebutuhan hidup layak (KHL) di daerah masing-masing, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, pemerintah daerah wajib mendaftarkan seluruh tenaga honorer tidak tetap sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, dengan pembayaran iuran yang menjadi tanggung jawab pemberi kerja (pemerintah daerah) secara penuh atau proporsional sesuai kemampuan keuangan daerah.

Ketiga, diperlukan peningkatan partisipasi tenaga honorer dalam proses penyusunan kontrak kerja. Prinsip partisipatif dalam hubungan kerja sering diabaikan karena ketimpangan posisi tawar. Pemerintah daerah dapat membentuk forum komunikasi atau perwakilan tenaga honorer yang dilibatkan dalam pengkajian dan penyusunan draf kontrak kerja sebelum disahkan. Dengan demikian, kontrak kerja tidak lagi bersifat sepihak, tetapi merupakan hasil kesepakatan bersama yang memenuhi unsur kesukarelaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata (Asyhadie, 2015).

Keempat, pemerintah daerah harus melakukan *monitoring* dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap. Fungsi pengawasan ini dapat dilakukan oleh dinas tenaga kerja setempat atau lembaga independen yang dibentuk oleh pemerintah daerah. Apabila ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak tenaga honorer, pemberi kerja (dalam hal ini kepala dinas atau pimpinan instansi) harus dikenakan sanksi administratif hingga pencabutan wewenang pengangkatan tenaga honorer (Soekanto, 2015).

Kelima, dalam jangka panjang, pemerintah daerah perlu melakukan advokasi kebijakan kepada pemerintah pusat untuk menciptakan kepastian hukum status kepegawaian bagi tenaga honorer tidak tetap. Selama tenaga honorer masih berada dalam "wilayah abu-abu" antara tenaga kerja swasta dan aparatur sipil negara (ASN), perlindungan hukumnya akan selalu rentan. Oleh karena itu, revisi terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan pelaksanaannya perlu mempertimbangkan pengakuan

status tenaga honorer non-ASN dengan mekanisme peralihan yang jelas, adil, dan tidak diskriminatif.

Dengan kelima upaya tersebut, diharapkan kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen perlindungan hukum, bukan semata sebagai alat legitimasi administratif bagi pemerintah daerah. Kontrak kerja yang adil, transparan, dan partisipatif akan memperkuat hubungan industrial yang harmonis sekaligus meningkatkan kualitas layanan publik di sektor pendidikan.

D. Kesimpulan

Keabsahan dan kesesuaian kontrak kerja: Secara formal, kontrak kerja dalam SK tersebut telah memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, secara material-substansial, kontrak kerja tersebut masih belum sepenuhnya mencerminkan prinsip perlindungan tenaga kerja, terutama dalam hal: (a) ketidakpastian status dan masa kerja; (b) ketimpangan posisi tawar antara pemberi kerja dan pekerja; (c) rendahnya pengupahan yang belum memenuhi standar kebutuhan hidup layak; (d) belum optimalnya perlindungan jaminan sosial; serta (e) tidak adanya mekanisme PHK yang transparan dan berkeadilan. Oleh karena itu, kontrak kerja ini dikategorikan sah secara formil tetapi tidak adil secara materiil.

Upaya pemerintah daerah: Pemerintah daerah dapat melakukan berbagai upaya untuk menciptakan kontrak kerja yang adil, transparan, dan memberikan kepastian hukum, meliputi: revitalisasi substansi kontrak kerja, penetapan standar upah dan jaminan sosial, peningkatan partisipasi tenaga honorer dalam penyusunan kontrak, *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan kontrak, serta advokasi kebijakan kepada pemerintah pusat untuk pengakuan status tenaga honorer non-ASN secara hukum.

E. Saran

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (terutama Dinas Pendidikan yang mengeluarkan SK 814/010/DISDIK/2017:
 - a. Segera merevisi format kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap dengan mencantumkan klausul perlindungan hak pekerja secara eksplisit dan proporsional.
 - b. Mengalokasikan anggaran daerah secara khusus untuk pemenuhan hak upah layak dan iuran jaminan sosial bagi tenaga honorer tidak tetap.

- c. Membentuk unit pengaduan dan mediasi ketenagakerjaan di tingkat dinas untuk menangani keluhan tenaga honorer secara cepat dan berkeadilan.
2. Bagi Pemerintah Pusat (Kementerian PAN-RB, Kementerian Ketenagakerjaan, Kemenkeu):
 - a. Melakukan revisi atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan peraturan turunannya untuk memberikan kepastian status hukum bagi tenaga honorer tidak tetap, termasuk mekanisme peralihan menjadi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang lebih inklusif dan tidak diskriminatif.
 - b. Mendorong kebijakan fiskal yang memberikan insentif bagi daerah yang telah melindungi hak-hak tenaga honorer secara optimal.
3. Bagi Tenaga Honorer Tidak Tetap:
 - a. Meningkatkan kesadaran hukum dan keberanian untuk memperjuangkan hak-hak normatif melalui mekanisme hukum yang tersedia, seperti mediasi hubungan industrial atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi pelanggaran kontrak kerja.
 - b. Membentuk paguyuban atau serikat pekerja honorer non-ASN yang berbadan hukum untuk memperkuat posisi tawar dalam perundingan kolektif dengan pemerintah daerah.
4. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya:
 - a. Melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan empiris (studi lapangan) di beberapa daerah untuk membandingkan implementasi kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap, sehingga diperoleh pemetaan masalah yang lebih komprehensif.
 - b. Mengkaji kemungkinan penerapan sistem *fixed-term employment contract* yang lebih berkeadilan dalam konteks ketenagakerjaan sektor publik di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Rajawali Pers.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Prenada Media.
- Soekanto, S. (2015). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301.

Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4561.