



LAPORAN AKHIR

KAJIAN EVALUASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI NOMOR 9 TAHUN 2006 TENTANG TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI

**BAPEMPERDA & KOMISI I DPRD
KABUPATEN WONOGIRI
2026**

LAPORAN AKHIR
KAJIAN EVALUASI PERATURAN DAERAH
KABUPATEN WONOGIRI NOMOR 9 TAHUN 2006 TENTANG
TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN WONOGIRI

DISUSUN OLEH
PUSAT STUDI DEMOKRASI DAN OTONOMI DAERAH
FAKULTAS HUKUM UNNES
DAN
BAPEMPERDA & KOMISI I DPRD KABUPATEN WONOGIRI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, atas perkenan-Nya maka Laporan Akhir Kajian Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri dapat diselesaikan. Kajian Evaluasi Peraturan Daerah ini berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07.

Kajian Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri ini disusun sebagai dokumen yang menjelaskan politik hukum, isu krusial, dan hasil analisis dan evaluasi pengaturan tentang tenaga honorer dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.

Hasil penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangsih dalam hal *stakeholder* mengambil Langkah strategis untuk melakukan perubahan/pencabutan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.

Wonogiri, Maret 2026

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Permasalahan	6
1.3. Tujuan	7
1.4. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi	8
1.5. Metode	8
1.6. Kategori Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Analisis dan Evaluasi.....	14
1.7. Pelaksanaan Kegiatan	14
BAB II HASIL EVALUASI.....	16
2.1. Politik Hukum Pengaturan Tenaga Honorer dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri	16
2.2. Isu Krusial Pengaturan tentang Tenaga Honorer dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri	18
2.2.1. Penataan Tenaga Honorer Indonesia.....	18
2.2.2. Penghapusan Tenaga Honorer berdasarkan Perintah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)	20
2.2.3. Zero Honorer di Kabupaten Wonogiri	24
2.3. Analisis dan Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.....	26

BAB III PENUTUP	29
3.1. Simpulan	29
3.2. Rekomendasi	29
LAMPIRAN LEMBAR KERJA ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI NOMOR 9 TAHUN 2006 TENTANG TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN PEMERTINTAH KABUPATEN WONOGIRI	31
A. STATUS.....	31
B. TABEL LEMBAR KERJA	31
C. PEMBOBOTAN REKOMENDASI UMUM	39
DAFTAR PUSTAKA.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga honorer telah menjadi bagian dari birokrasi Indonesia selama beberapa dekade. Mereka dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga penyedia pelayanan publik berbagai sektor (Suharto, 2009), termasuk pendidikan, kesehatan, dan administrasi pemerintahan (teknis). Tenaga honorer seringkali digunakan sebagai solusi pragmatis oleh pemerintah (baik pusat maupun daerah) untuk mengatasi keterbatasan anggaran merekrut aparatur. Pemerintah cenderung menggunakan tenaga honorer sebagai tenaga kerja yang murah, tanpa manajemen sebagaimana ASN ataupun karyawan swasta. Status mereka yang tidak jelas seringkali menjadi masalah kompleks, menciptakan ketidakpastian dalam aspek kesejahteraan, kepastian beban kerja, serta prospek karier jangka panjang (Putra, 2016; Sriastuti, 2017; Wiranata et al., 2020). Sistem yang ada saat ini berkontribusi terhadap ketimpangan kesejahteraan antara ASN dan tenaga honorer, menciptakan ketidakpuasan di lingkungan kerja birokrasi, sehingga perlu ada perbaikan sistem yang menciptakan masalah tenaga honorer ini.

Kebijakan penataan tenaga honorer pada prinsipnya adalah bagian dari agenda reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi diartikan sebagai *"... a deliberate effort to change public sector organizations' structures, processes, and/or culture to improve their performance, transparency, and accountability. Such reforms often involve modernization of administrative systems, decentralization, and selective adoption of private-sector management practices"* (Pollitt & Bouckaert, 2017). Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan sistem kepegawaian yang lebih profesional, modern, efisien, dan berorientasi pada kinerja. Di banyak negara, reformasi

birokrasi melibatkan reformasi sistem kepegawaian yang menghilangkan mekanisme kepegawaian yang tidak pasti dengan meningkatkan kesejahteraan dan stabilitas kerja para aparaturnya.

Honorer adalah salah satu contoh tenaga non-Aparatur Sipil Negara (ASN). Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dalam instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu. Di dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Apartur Sipil Negara (UU ASN) mengatur mengenai penataan non-ASN dalam hal ini ialah tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Terdapat dua poin mengenai Pasal tersebut. Pertama, tenaga honorer wajib dilakukan penataan paling lambat Desember 2024. Dapat diartikan pada Januari 2025 tenaga honorer ditiadakan dan dilakukan penataan. Kedua, instansi pemerintah dilarang mengangkat tenaga honorer. Adapun salah satu alasan pemerintah melakukan penataan adalah tidak jelasnya sistem rekrutmen tenaga honorer. Honorer akan dilakukan penataan dengan tahap verifikasi, validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang.

PPPK ialah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu yaitu penuh waktu dan paruh waktu. PPPK penuh waktu ialah pelamar yang telah dinyatakan lolos seleksi PPPK. Sementara PPPK paruh waktu ialah pelamar yang telah dipertimbangkan dan mengikuti seluruh tahapan seleksi PPPK namun tidak dapat mengisi lowongan kebutuhan. PPPK paruh waktu dapat dibagi menjadi dua kategori, di antaranya kategori R2 dan R3. Kategori R2 merujuk pada tenaga honorer yang tidak mendapatkan formasi penuh waktu dalam seleksi PPPK tahap satu. Sementara R3 Merupakan pelamar non-ASN yang tercatat dalam database Badan Kepegawaian Negara akan tetapi tidak menjadi prioritas utama untuk penempatan formasi. Penataan tersebut merupakan langkah

strategis membangun sumber daya manusia ASN yang lebih profesional dan sejahtera serta memperjelas aturan dalam rekrutmen.

Namun pada kenyataannya penataan terhadap tenaga honorer masih belum berjalan efektif. Hal ini mengakibatkan ribuan tenaga honorer R2 dan R3 yang belum mendapatkan formasi PPPK menggelar demonstrasi di depan gedung Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Setidaknya ada tiga tuntutan diantaranya, pertama, segera disahkannya Rancangan Peraturan pemerintah Manajemen ASN untuk tenaga honorer R2 dan R3 sebagai PPPK penuh waktu. Kedua menolak rekrutmen CPNS Tahun 2023 sebelum proses pengangkatan honorer R2 dan R3 tuntas. Ketiga pemerintah diharapkan mengoptimalkan anggaran dan formasi untuk pengangkatan tenaga honorer menjadi ASN PPPK penuh waktu di daerah.

Meskipun skema pengangkatan PPPK menjadi harapan baru, perjalanan tidak selalu mulus. Banyak tenaga honorer yang telah bekerja bertahun-tahun tetapi kesulitan memenuhi persyaratan administrasi dan lolos tes seleksi. Persoalan kesejahteraan juga menjadi perhatian, karena PPPK tidak memiliki tunjangan pensiun seperti PNS. Perjalanan panjang menuju kepastian mendapatkan titik terang setelah pemerintah membuka prioritas pendaftaran bagi tenaga honorer kategori dua untuk mendaftarkan diri dalam seleksi CPNS dan PPPK pada 2024. Hal ini berdasarkan amanat dalam Pasal 66 UU ASN.

Penghapusan tenaga honorer dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan profesionalisme. Atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Presiden Republik Indonesia mengesahkan dan mencetuskan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Bersamaan dengan ditetapkannya undang-undang tersebut maka UU Nomor 5

tahun 2014 tentang ASN sudah tidak berlaku. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ini membawa perubahan besar terhadap sistem kepegawaian nasional dimana penataan kepegawaian di Indonesia saat ini mengalami perkembangan dalam meningkatkan efisiensi, profesionalisme serta pelayanan kepada masyarakat. Perkembangan Kepegawaian ASN tersebut antara lain hak yang sama bagi PNS dan PPPK, penghapusan tenaga honorer, pengelolaan manajemen ASN, pengembangan karir dan pelatihan atau pengembangan sistem kepegawaian, serta jaminan pensiun dan hari tua. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi penetapan atas kebijakan untuk mengakhiri status tenaga honorer dalam birokrasi Indonesia yang disepakati oleh DPR RI dan Pemerintah. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, tenaga honorer resmi dihapus dan wajib ditata paling lambat 31 Desember 2024, dengan tenggat penataan hingga Desember 2025. Tidak ada lagi pengakuan hukum, perekrutan baru, atau nomenklatur honorer setelah tanggal tersebut, dan pegawai non-ASN dialihkan menjadi PPPK penuh/paruh waktu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berbunyi sebagai berikut:

“Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.”

Saat ini Kabupaten Wonogiri telah selesai melaksanakan penataan terkait tenaga honorer yang ada di Kabupaten Wonogiri sesuai dengan amanat Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Sehingga, sudah tidak ada status tenaga honorer di lingkungan pemerintah Kabupaten

Wonogiri. Namun, Kabupaten Wonogiri masih memiliki Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri yang saat ini masih berlaku. Peraturan Daerah *a quo* tentu sudah *outdate* setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana berlaku Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori*, yang aertinya peraturan yang lebih baru mengesampingkan atau meniadakan peraturan yang lama. Selain hal tersebut Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri sudah tidak relevan dengan kondisi eksisting sistem kepegawaian di Kabupaten Wonogiri, karena Kabupaten Wonogiri sudah tidak memiliki pegawai dengan status “**tenaga honorer**”. Berdasarkan hal tersebut, maka Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri perlu dilakukan evaluasi terkait relevansi keberlakuannya.

Berpedoman pada ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 14 UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang undangan, Pasal 236 UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah dan Pasa 4 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Dalam Negeri No 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, serta memperhatikan ketentuan Pasal 250 UU No 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 1 Tahun 2022, Materi Peraturan Daerah meliputi materi dalam rangka: penyelenggaraan Otonomi Daerah dan Tugas Pembantuan; dan penjabaran lebih lanjut ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi. Di samping kedua hal tersebut di atas Peraturan Daerah dapat memuat materi muatan lokal sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mewujudkan Peraturan Daerah yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, sebagaimana dimaksud Pasal 250 UU No 23 Tahun 2014 tersebut serta keserasian antar produk hukum daerah khususnya Peraturan Daerah yang ada di Kabupaten Wonogiri, maka atas dasar inisiasi BAPEMPERDA dan KOMISI I DPRD Kabupaten Wonogiri kajian ini dilaksanakan untuk melakukan Evaluasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.

1.2. Permasalahan

Mendasarkan uraian pada latar belakang, terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan analisis dan evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.

1. Bagaimana politik hukum pengaturan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri?

2. Apa saja isu krusial pengaturan dan pelaksanaan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri?
3. Bagaimana hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri?

1.3. Tujuan

Kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum perlindungan dan jaminan sosial ini dilaksanakan dengan tujuan, sebagai berikut:

1. Menjelaskan politik hukum pengaturan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.
2. Merumuskan isu krusial pengaturan dan pelaksanaan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.
3. Menguraikan hasil analisis dan evaluasi serta rekomendasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.

1.4. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi

Ruang lingkup Analisis dan Evaluasi Hukum ini adalah mencakup pengaturan terkait tenaga honorer yang ada di Kabupaten Wonogiri dari Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri dan korelasi peraturan perundang-undang yang lebih tinggi terkait Tenaga Honorer.

1.5. Metode

Metode digunakan metode dalam melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan yaitu didasarkan pada 6 (enam) dimensi penilaian, yaitu:

- 1) Dimensi Pancasila
- 2) Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan;
- 3) Dimensi Potensi Disharmoni;
- 4) Dimensi Kejelasan Rumusan;
- 5) Dimensi Kesesuaian Norma dengan Asas;
- 6) Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan perundang-undangan.

Masing-masing dimensi memiliki variabel dan indikator penilaiannya. Penjelasan mengenai kelima dimensi penilaian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Penilaian Berdasarkan Kesesuaian dengan Nilai-nilai Pancasila

Analisis pada Dimensi Pancasila merupakan analisis yang bertujuan melakukan penilaian sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung pada sila-sila dalam Pancasila. Bahwa Pancasila pada hakekatnya merupakan dasar, atau basis filosofi bagi Negara dan tertib hukum Indonesia (Susilowati, Ismail: 2018). Internalisasi nilai-nilai dari sila-sila dalam Pancasila dalam

masing-masing norma yang terkandung dalam suatu peraturan perundang-undangan adalah landasan bagi pelaksanaan analisis dan evaluasi hukum terhadap suatu peraturan perundang undangan. Nilai-nilai Pancasila ini terjabarkan dalam asas-asas umum materi muatan peraturan perundang-undangan, yang dalam pedoman ini dipakai sebagai variabel penilaian pada Dimensi Pancasila. Adapun variabel penilaian pemenuhan nilai-nilai Pancasila yang akan dipakai dalam pedoman ini adalah sebagai berikut:

a) Pengayoman

Materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk ketentraman masyarakat.

b) Kemanusiaan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

c) Kebangsaan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d) Kekeluargaan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

e) Kenusantara

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari

sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

f) Bhineka Tunggal Ika

Materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

g) Keadilan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

h) Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

i) Ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

j) Keseimbangan, keserasian dan keselarasan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

2) Penilaian Berdasarkan Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Penilaian terhadap dimensi ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan dimaksud sudah sesuai dengan hierarki peraturan perundang undangan. Bahwa norma hukum itu berjenjang dalam suatu hierarki tata susunan, dalam pengertian bahwa suatu norma yang lebih rendah berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lagi lebih lanjut yang berupa norma dasar (*grundnorm*). Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superior derogat legi inferior*). Dalam sistem hukum Indonesia peraturan perundang undangan juga disusun berjenjang sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang 15 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

3) Penilaian Berdasarkan Potensi Disharmoni

Penilaian dilakukan dengan pendekatan normatif untuk mengetahui adanya disharmoni pengaturan mengenai:

- 1) kewenangan;
- 2) hak dan kewajiban;
- 3) perlindungan; dan
- 4) penegakan hukum

4) Penilaian Kejelasan Rumusan

Setiap peraturan perundang-undangan harus disusun sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan sistematika, pilihan kata atau istilah, teknik penulisan, dengan menggunakan bahasa peraturan perundang undangan yang lugas dan pasti, hemat kata, objektif dan menekan rasa subjektif, membakukan makna kata, ungkapan atau istilah yang digunakan secara konsisten, memberikan definisi atau batasan artian secara cermat. Sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

5) Penilaian Kesesuaian Norma dengan Asas

Selain asas umum materi muatan, sebagaimana dimaksud dalam analisis Dimensi Pancasila, peraturan perundang-undangan juga harus memenuhi asas-asas hukum yang khusus, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang 15 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan). Oleh karenanya, analisis pada Dimensi ini dilakukan untuk menilai apakah ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah mencerminkan makna yang terkandung dari asas materi muatan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini asas asas tertentu, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang undangan yang bersangkutan materi muatan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana

telah diubah dengan Undang-undang 15 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

6) Penilaian Efektivitas Implementasi Peraturan Perundang-undangan

Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai kejelasan tujuan yang hendak dicapai serta berdayaguna dan berhasilguna. Hal ini sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 (huruf a dan huruf e) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang 15 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Penilaian ini perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana manfaat dari pembentukan suatu peraturan perundang-undangan sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian ini perlu didukung dengan data empiris yang terkait dengan implementasi peraturan perundang-undangan. Penilaian pada dimensi efektivitas, dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis terhadap beban dan manfaat dari pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan. Yang pertama kali perlu dilakukan adalah mengumpulkan data permasalahan efektivitas untuk menentukan isu yang akan dinilai rasio beban dan manfaatnya. Data empiris yang dibutuhkan adalah data hukum (kebijakan dan peraturan perundang-undangan), dan data yang berkaitan dengan keekonomian. Analisis terhadap beban dan manfaat pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat rekomendasi bagi suatu peraturan perundang-undangan

1.6. Kategori Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Analisis dan Evaluasi

Terhadap rekomendasi hasil analisis dan evaluasi dari Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri perlu dilakukan kategorisasi untuk tindak lanjutnya. Kategorisasi ini didasarkan pada:

- 1) jumlah ketentuan pasal yang dinilai bermasalah;
- 2) bobot nilai Dimensi Penilaian pasal; dan
- 3) dampak yang ditimbulkan dari ketentuan pasal yang dianggap bermasalah.

Kategori tindak lanjut rekomendasi hasil analisis dan evaluasi dimaksud terdiri dari tiga kategori, yaitu:

- 1) Sangat Mendesak, artinya perlu diprioritaskan untuk segera ditindaklanjuti;
- 2) Mendesak, artinya perlu direncanakan tindak lanjutnya, dengan memasukannya dalam daftar Propemperda; dan
- 3) Tidak mendesak, artinya masih dapat dipertahankan, namun rekomendasi terhadap pasal-pasalnya perlu menjadi catatan, jika akan diadakan perubahannya.

1.7. Pelaksanaan Kegiatan

Dalam menganalisis dan mengevaluasi, kelompok kerja melakukan kegiatan antara lain *focus group discussion*, dan konsinyering penajaman hasil. Uraian kegiatan kelompok kerja adalah sebagai berikut:

1. *Focus Group Discussion*

Focus Group Discussion (FGD) difasilitasi oleh Bagian Perundang-Undangan Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri dengan tujuan kegiatan untuk mendapatkan perkembangan informasi, dan berbagai hal yang terkait dengan substansi pembahasan dari para stakeholder terkait. FGD ini

diselenggarakan sebanyak 1 kegiatan yang telah dilaksanakan pada tanggal 22 Januari 2026 di DPRD Kabupaten Wonogiri dengan mengundang *leading sector*, yaitu:

- a. Bapemperda DPRD Kabupaten Wonogiri;
- b. Komisi I DPRD Kabupaten Wonogiri;
- c. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wonogiri;
- d. Pusat Studi Demokrasi dan Otonomi Daerah Fakultas Hukum UNNES (Tim Penyusun);

2. Konsinyering Penajaman Hasil

Konsinyering merupakan tahapan terakhir kegiatan Kajian Evaluasi Perda untuk membahas berbagai temuan sementara serta membahas substansi tertentu yang menjadi fokus analisis. Kegiatan ini dilaksanakan sebanyak 1 kegiatan yang telah dilaksanakan pada tanggal 2 Maret 2026, yang disampaikan oleh Pusat Studi Demokrasi dan Otonomi Daerah Fakultas Hukum UNNES selaku Tim Penyusun dari Kajian Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri.

BAB II

HASIL EVALUASI

2.1. Politik Hukum Pengaturan Tenaga Honorer dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri

Pegawai Tidak Tetap atau sering disebut Tenaga honorer mendapatkan legalitas hukum sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam Undang-undang ini menetapkan bahwa disamping Pegawai Negeri, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap atau pegawai honorer, maka sejak itu instansi pemerintah, baik Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki dasar hukum untuk mengangkat pegawai tidak tetap atau pegawai honorer dilingkungan instansi/organisasi masing-masing. Pemerintah menilai bahwa untuk kelancaran pelaksanaan sebagian tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan perlu mengangkat pegawai honorer guna menutupi celah kekurangan tenaga Pegawai Negeri Sipil dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Upaya pemerintah untuk merekrut pegawai honorer menjadi calon pegawai negeri sipil secara sistematis telah dilaksanakan sejak tahun 2005 yang didasarkan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Keberadaan tenaga honorer telah berkontribusi pada dilema kebijakan tata kelola birokrasi di Indonesia. Di satu sisi, keberadaan tenaga honorer dibutuhkan untuk membantu birokrasi pelayanan publik di tengah kurangnya PNS di instansi pemerintahan, terutama di daerah-daerah dan mempengaruhi jalannya birokrasi Indonesia. Akan tetapi, di sisi lain, perekrutan tenaga honorer belum dapat memenuhi standar

upaya dari reformasi birokrasi yang ingin mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki daya saing dan kualitas tinggi. Hal ini turut bermuara pada mekanisme dan prosedur perekrutan tenaga honorer yang masih abu - abu.

Melalui Peraturan Pemerintah ini, mengamanatkan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil secara bertahap mulai Tahun Anggaran 2005 dan paling lambat selesai Tahun Anggaran 2009, sekaligus peraturan ini juga mengatur pada pasal 8, bahwa sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Upaya ini ternyata tidak menyelesaikan persoalan sehingga kemudian diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dan 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, namun faktanya kemudian instansi pemerintah tetap saja melaksanakan pengangkatan pegawai honorer yang kemudian menambah beban anggaran negara dan tidak jelasnya status kepegawaian para pegawai honorer baik di instansi pemerintah pusat maupun instansi pemerintah di daerah. Namun dalam perkembangan selanjutnya banyak masalah yang muncul, misalnya terkait ketersediaan anggaran untuk membiayai para pegawai honorer yang berhubungan dengan tingkat kesejahteraan pegawai, termasuk persoalan status kepegawaian demikian juga dengan mekanisme perekrutannya, pengangkatan pegawai honorer menjadi tidak jelas.

2.2. Isu Krusial Pengaturan tentang Tenaga Honorer dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri

2.2.1. Penataan Tenaga Honorer Indonesia

Saat ini ada 3 kebijakan utama yang ditempuh oleh Indonesia dalam penataan tenaga honorer, yaitu: 1) melarang rekrutmen tenaga honorer baru, 2) mengangkat tenaga honorer yang terdaftar di pangkalan data BKN menjadi PPPK (melalui mekanisme seleksi), dan 3) membuka skema PPPK Paruh Waktu, sebagai langkah transisi. Sebagian tenaga honorer yang tidak terakomodasi di formasi jabatan yang dibuka pada Seleksi PPPK 2024 akan diangkat menjadi PPPK Paruh Waktu. Mereka berpeluang menjadi PPPK penuh waktu apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan, dan tersedianya anggaran (Permenpanrb No.16/2025).

Kebijakan penataan tenaga honorer di Indonesia sudah dimulai sejak tahun 2005 melalui PP 48/2005; saat itu disebut “penyelesaian tenaga honorer”. Kebijakan ini mulai diimplementasikan tahun 2006 dengan cara mengangkat tenaga honorer menjadi CPNS secara bertahap hingga tahun 2013. Upaya mengakhiri pegawai berstatus honorer itu nyatanya belum berhasil bahkan sampai UU 5/2014 diimplementasikan melalui PP 49/2018. Penghapusan pegawai honorer pada instansi pemerintah adalah kebijakan pemerintah yang merupakan tindak lanjut atas amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menetapkan status pegawai pada Instansi Pemerintah hanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) , Dasar hukum penghapusan honorer tersebut diatur melalui Peraturan Pemerintah nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai

Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, mengatur ketentuan dalam pasal 99 ayat (1) : “Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun”. Mencermati pasal tersebut, dapat dimaknai bahwa pemerintah bertekad untuk menyelesaikan pengangkatan pegawai non PNS menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dalam masa 5 (lima) tahun sejak diundangkannya Peraturan Pemerintah ini pada tanggal 28 November 2018, diharapkan selama masa tersebut dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menghabiskan sisa pegawai honorer yang memenuhi syarat namun belum dapat diangkat sebagai CPNS pada saat pengangkatan honorer K1 dan K2, sampai dengan batas akhir 5 (lima) tahun pada tanggal 28 November 2023.

Dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, seharusnya instansi pemerintah tidak lagi melakukan perekrutan atau pengangkatan pegawai honorer yang baru, yang menyebabkan membludaknya jumlah pegawai honorer, dan menambah beban anggaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah

2.2.2. Penghapusan Tenaga Honorer berdasarkan Perintah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Keberadaan tenaga honorer telah berkontribusi pada dilema kebijakan tata kelola birokrasi di Indonesia. Di satu sisi, keberadaan tenaga honorer dibutuhkan untuk membantu birokrasi pelayanan publik di tengah kurangnya PNS di instansi pemerintahan, terutama di daerah-daerah dan mempengaruhi jalannya birokrasi Indonesia. Akan tetapi, di sisi lain, perekrutan tenaga honorer belum dapat memenuhi standar upaya dari reformasi birokrasi yang ingin mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki daya saing dan kualitas tinggi. Hal ini turut bermuara pada mekanisme dan prosedur perekrutan tenaga honorer yang masih abu - abu.

Masalah mendasar terkait tenaga honorer berasal dari kebijakan yang belum disiapkan secara matang oleh pemerintah. Kebijakan pemerintah yang kian menabur ketidakpastian atas status tenaga honorer dan kesejahteraan tenaga honorer membuat perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam tubuh birokrasi Indonesia menjadi lebih rumit. Hal ini ditunjukkan dari standar upah tenaga honorer yang berada di bawah PNS dan PPK, serta kurangnya perlindungan hukum untuk tenaga honorer. Tenaga honorer tidak dapat melakukan apapun selain menunggu kebijakan pemerintah yang tepat dan efektif untuk meningkatkan manajemen staf dan sumber daya pemerintahan yang lebih profesional dengan turut melibatkan pekerja honorer.

Permasalahan yang menyertai tenaga honorer kemudian muncul dengan dikeluarkan dan diresmikannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada undang - undang tersebut, tidak terdapat istilah tenaga honorer, melainkan hanya terdapat istilah PNS dan PPPK. Penghapusan atas istilah tenaga honorer dalam undang - undang yang seharusnya

mencakup tata cara pengangkatan tenaga tersebut menjadi ASN secara tidak langsung memberi isyarat sekaligus menjadi amanah pemerintah atas keputusan untuk secara resmi melaksanakan penghapusan tenaga honorer dalam badan pemerintahan atau birokrasi.

Undang - undang yang diresmikan selanjutnya turut mengokohkan langkah pemerintah untuk menghapus tenaga honorer. Dalam PP Nomor 49 Tahun 2018, Pasal 96 menyatakan bahwa pejabat pembina kepegawaian, termasuk pejabat lainnya, dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN. Peraturan ini merupakan lanjutan dari larangan pejabat pemerintah untuk mengangkat tenaga honorer menjadi ASN. KemenPAN-RB dan kementerian terkait pun akan memberlakukan sanksi bahkan jika ketentuan itu dilanggar. UU No. 23 Tahun 2023 kemudian menetapkan batasan terhadap istilah yang digunakan dalam pengaturannya dimana UU ini mengatur Aparatur Sipil Negara yang mencakup antara lain: 1) peningkatan pengawasan Sistem Merit; 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK); 3) kesejahteraan PNS dan PPPK; 4) penataan tenaga honorer; dan 5) digitalisasi Manajemen ASN, yang mencakup transformasi komponen Manajemen ASN.

Pemerintah dapat memanfaatkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sebenarnya untuk memberikan dorongan yang diperlukan untuk mengakhiri mata rantai masalah sistemik yang berkaitan dengan kepegawaian yang telah terjadi sejak lama. Pada tahun 2023 ke depan, sistem kepegawaian yang adil untuk pegawai yang mengabdikan pada negara diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun, bagaimana pemerintah dapat menghentikan atau menghapus tenaga honorer

tanpa merusak hak-haknya yang tidak diatur secara jelas dalam aturan kepegawaian saat ini. Ini akan menjadi masalah besar, bersama dengan pengabdian yang telah diberikan kepada tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga lain yang bekerja di daerah terpencil.

Dilema lain dari adanya tenaga honorer dalam penataan kepegawaian ASN adalah proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil yang tidak kunjung selesai. Hal tersebut pertama kali diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Pengangkatan ini dilakukan secara bertahap sejak tahun anggaran 2005 hingga 2009, namun diperpanjang hingga tahun 2012. Akan tetapi, realita hingga sekarang masih banyak tenaga honorer yang belum diangkat menjadi PNS. Hal ini turut disebabkan oleh standarisasi perekrutan tenaga honorer yang belum dapat dianggap seragam sehingga menyebabkan kesalahpahaman terkait sistem kepegawaian yang sudah ada.

Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana yang tertera dalam PP No. 48/2005 jo PP No. 43/2007 yang diubah terakhir kali dalam PP No. 56/2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS menyebutkan bahwa THK-II, yang merupakan nama lain dari tenaga honorer, diberikan kesempatan untuk mengikuti seleksi CASN (CPNS dan PPPK) berjumlah satu kali. Berdasarkan peraturan tersebut, penerimaan CPNS kemudian dilakukan pada tahun 2011-2012 dan 2015-2017 untuk mengatur kebutuhan CPNS dan mengevaluasi kinerja dan jumlah CPNS yang ada saat itu. Akan tetapi, nasib dari tenaga honorer yang tidak lolos seleksi CASN tersebut tidak dijelaskan secara rinci; apakah mereka akan diberhentikan atau tidak.

Pengangkatan tenaga honorer yang tak kunjung usai ini kemudian diperparah oleh sikap pemerintah yang lambat dan tidak konsisten dalam pembuatan kebijakan terkait tenaga honorer. Hal ini terlihat dari belum adanya regulasi terkait status tenaga honorer dalam skema kepegawaian pemerintah. Pengabdian yang panjang serta pelaksanaan tugas yang tidak jauh berbeda dengan ASN tidak menjadi jaminan bagi tenaga honorer untuk mendapatkan kejelasan karirnya. Selain itu, keterbatasan seperti umur, pendidikan, dan kemampuan bersaing dalam proses seleksi turut menambah kompleksitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi ASN. Meskipun konsekuensi dari jalur perekrutan honorer telah disadari oleh sebagian besar tenaga honorer, mereka masih menaruh harapan bahwa mereka akan diangkat menjadi ASN atau P3K atas pengabdian mereka.

Pada tanggal 31 Oktober 2023, Presiden Joko Widodo (Jokowi) telah menandatangani Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) atau UU ASN. Undang-undang ini merupakan pengganti dari UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu hal yang diatur dalam UU ASN terbaru adalah mengenai penghapusan pegawai honorer. Instansi pemerintahan dilarang untuk mengangkat tenaga honorer. Penataan juga akan terus dilakukan hingga akhir tahun 2024. Pegawai non-ASN atau yang sering disebut pegawai honorer wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024. Sejak berlakunya UU ini, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN selain Pegawai ASN. Pejabat yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2.3. Zero Honorer di Kabupaten Wonogiri

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen dan pengelolaan ASN. Disebutkan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berbunyi sebagai berikut:

“Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.”

Berdasarkan amanat Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Tahun 2023, Indonesia menargetkan “zero honorer di tahun 2024” yang dinyatakan secara lugas di UU 20/2023 tentang ASN. Hingga tahun 2025 ini, para tenaga honorer masih bekerja di berbagai instansi pemerintah dengan status dan manajemen yang sama (belum berubah). Upaya yang ditempuh ini menunjukkan bahwa Indonesia masih belum selesai dalam pencarian bentuk kebijakan yang sesuai untuk menata tenaga honorernya.

Kemudian Pemerintah secara resmi memastikan bahwa status tenaga honorer di instansi pemerintah dihapus mulai tahun 2026. Ketentuan ini merupakan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur reformasi menyeluruh sistem kepegawaian di lingkungan pemerintahan pusat dan daerah. Status tenaga honorer di seluruh instansi pemerintah resmi dihapus mulai 1 Januari 2026 berdasarkan UU No. 20 Tahun 2023. Sebagai solusinya, tenaga non-ASN yang terdata di database BKN akan diarahkan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) secara bertahap, termasuk opsi PPPK paruh waktu, untuk menghindari PHK massal.

Menindaklanjuti amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Kabupaten Wonogiri per Desember 2025 telah selesai melakukan pentaan tenaga honorer. Saat ini tercatat dalam database bersumber dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wonogiri status kepegawaian di Kabupaten Wonogiri adalah CPNS sejumlah 95, PNS sejumlah 6426, PPPK sejumlah 4320, dan PPPK PW sejumlah 2207, dengan jumlah keseluruhan adalah 13048. Dalam hal penataan tenaga honorer Kabupaten Wonogiri telah selesai dan sudah dalam kategori **“zero honorer”**. Namun, saat ini Kabupaten Wonogiri masih berlaku Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri yang sudah tidak relevan dengan kondisi eksisting Kabupaten Wonogiri yang sudah tidak memiliki kepegawaian dengan status tenaga honorer.

Keberadaan Peraturan Daerah dapat disebabkan karena adanya perintah dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagai penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan tersebut. Selain itu juga sebagai kebijakan daerah yang dibuat dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Akan tetapi dalam pembentukan Peraturan Daerah harus memperhatikan kondisi, kekhasan, dan penyelenggaraan kearifan lokal pemerintahan dalam secara keseluruhan serta dilarang bertentangan dengan kepentingan umum dan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dengan demikian Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri perlu dilakukan pencabutan dan dinyatakan tidak berlaku, karena bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

2.3. Analisis dan Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri

Peraturan Daerah hakekatnya adalah kebijakan publik untuk menyelenggarakan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas Otonomi Daerah dan tugas pembantuan. Peraturan Daerah dibentuk selaras atau dalam kerangka mewujudkan tujuan otonomi daerah, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, peningkatan partisipasi masyarakat, dan peningkatan daya saing daerah. Materi Peraturan Daerah meliputi materi dalam rangka: penyelenggaraan Otonomi Daerah dan Tugas Pembantuan; dan penjabaran lebih lanjut ketentuan Peraturan Perundang undangan yang lebih tinggi. Di samping kedua hal tersebut di atas Peraturan Daerah dapat memuat materi muatan lokal sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Ps 14 UUPPP, 236 UUPD & Ps 4 ay (2) dan (3) PMDN 80/2015).

Berdasarkan konsideran menimbang nampak bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri dibentuk untuk dalam rangka pembinaan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri, dipandang perlu adanya Peraturan Daerah yang mengatur Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini maka pedoman tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri menjadi lebih jelas dan seragam.

Dilihat dari sisi pembentukan peraturan perundang undangan, keberadaan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri kurang sesuai dengan ketentuan UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang undangan

dan perubahannya, karena beberapa peraturan sudah berubah. Dari sisi materi muatan, Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri harus diharmonisasi dengan peraturan perundang-undangan yang ada di atasnya.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen dan pengelolaan ASN. Disebutkan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berbunyi sebagai berikut:

“Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.”

Amanat Pasal 66 pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara berimplikasi kepada Kabupaten Wonogiri untuk melakukan penataan tenaga honorer, dimanan telah selesai dilaksanakan terakhir pada Desember 2025. Sehingga saat ini Kabupaten Wonogiri **“zero honorer”**. Dengan demikian Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri sudah tidak relevan.

Berpedoman pada ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 14 UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 236 UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah dan Pasa 4 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Dalam Negeri No 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan

Produk Hukum Daerah sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, serta memperhatikan ketentuan Pasal 250 UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 1 Tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa keberadaan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri saat ini tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Selengkapanya bunyi ketentuan Pasal 250 UU No 23 Tahun 2022 adalah bahwa Perda dan Perkada sebagaimana dimaksud dalam Pasal 249 ayat (1) dan ayat (3) dilarang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, asas materi muatan dan asas pembentukan peraturan perundang-undangan, dan/atau bertentangan dengan putusan pengadilan.

BAB III

PENUTUP

3.1. Simpulan

Berdasarkan hasil Analisis dan Evaluasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri sudah tidak relevan untuk diberlakukan mengingat mengalami disharmoni pengaturan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Disharmoni pengaturan tersebut disebabkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 66 telah mengamanatkan Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN. Selain karena landasan yuridis tersebut, kondisi eksisting terkait kepegawaian di Kabupaten Wonogiri sudah **“zero honorer”**.

3.2. Rekomendasi

Memperhatikan kesimpulan dari hasil Analisis dan Evaluasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri di atas maka direkomendasikan sebagai berikut:

1. Terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri direkomendasikan **agar dicabut dan dinyatakan tidak berlaku**, karena disharmoni pengaturan dengan peraturan yang lebih tinggi yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Pencabutan ini dilaksanakan dengan menyusun Peraturan Daerah tentang Pencabutan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri pada tahun anggaran berikutnya.

LAMPIRAN

LEMBAR KERJA ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI NOMOR 9 TAHUN 2006 TENTANG TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN PEMERTINTAH KABUPATEN WONOGIRI

A. STATUS

NO	PRODUK HUKUM	WAKTU PENGESAHAN	LEMBARAN DAERAH (LD) TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH (TLD)	JUMLAH PASAL	RIWAYAT PERUBAHAN/ PENCABUTAN	PERATURAN PELAKSANAAN
1	Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri	30 Oktober 2006	Lembaran Daerah Tahun 2006 Nomor 9/Tambahan Lembaran Daerah Nomor 68	25 Pasal	-	

B. TABEL LEMBAR KERJA

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	Judul	-	-	-	-	Dicabut
2	Konsideran Menimbang	Ketepatan PUU	Penyelenggara an otonomi daerah (kewenangan atributif);	-	Arah/tujuan pembentukan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya	Dicabut
3	3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah; 4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian	Disharmoni Pengaturan	Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih	Dasar Hukum sudah tidak relevan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara,	Dicabut

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
	(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3800);			terhadap objek yang sama		
5.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);					
6.	Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);					
7.	Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
8.	Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);					
9.	Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);					
10.	Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang –Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang - Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
	Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548); 11. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438); 12. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1954 tentang Pekerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 15); 13. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3093); 14. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1977 tentang Pengujian Kesehatan Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga-tenaga Lainnya Yang Bekerja Pada Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1977 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3105);					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
	15. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3134); 16. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3144); 17. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176); 18. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 4561);					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
	19. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578).					
4	BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1	Disharmoni Pengaturan & Kejelasan Rumusan	- Konsep - Penggunaan bahasa, istilah, kata	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Substansi Ketentuan Umum sudah tidak relevan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara,	Dicabut
5	BAB II TENAGA HONORER Pasal 2 s.d Pasal 3	Disharmoni Pengaturan & Kesesuaian Asas	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	- Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara “Tenaga Honorer” dihapus; - Bertentangan dengan Asas <i>Lex Posterior Derogat Legi Priori</i>	Dicabut

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
6	BAB III PEMBINAAN Pasal 4 s.d Pasal 9	Disharmoni Pengaturan & Kesesuaian	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	- Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara “Tenaga Honorer” dihapus; - Bertentangan dengan Asas <i>Lex Posterior Derogat Legi Priori</i>	Dicabut
7	BAB IV PEMBERHENTIAN TENAGA HONORER Pasal 10 s.d Pasal 19	Disharmoni Pengaturan & Kesesuaian	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	- Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara “Tenaga Honorer” dihapus; - Bertentangan dengan Asas <i>Lex Posterior Derogat Legi Priori</i>	Dicabut
8	BAB V BENTUK DAN BESARNYA PESANGON Pasal 20 s.d Pasal 21	Disharmoni Pengaturan & Kesesuaian	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	- Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara “Tenaga Honorer” dihapus maka terkait hak dan kewajiban tenaga honorer mutatis mutandis dihapus - Bertentangan dengan Asas <i>Lex Posterior Derogat Legi Priori</i>	Dicabut

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
9	BAB VI LARANGAN PENGANGKATAN TENAGA HONORER Pasal 22 s.d Pasal 19	Disharmoni Pengaturan & Kesesuaian Asas	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	- Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara “Tenaga Honoror” dihapus; - Bertentangan dengan Asas <i>Lex Posterior Derogat Legi Priori</i>	Dicabut
10	BAB VII ANGGARAN Pasal 23	Disharmoni Pengaturan & Efektivitas Pelaksanaan	Aspek Relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam peraturan sudah tidak relevan untuk diberlakukan secara efisien.	- Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara “Tenaga Honoror”, sehingga penganggaran terhadap tenaga honoror sudah tidak relevan	Dicabut
11	BAB VIII KETENTUAN PENUTUP Pasal 24 s.d Pasal 25	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara “Tenaga Honoror” dihapus	Dicabut

C. PEMBOBOTAN REKOMENDASI UMUM

No	Peraturan Perundang-Undangan	Dimensi Pancasila	Ketepatan Jenis PUU	Potensi Disharmoni	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian Asas	Efektivitas Pelaksanaan	Total	Sifat Rekomendasi
		30%	10%	20%	10%	10%	20%	100%	
1	Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri	0	5	5	5	5	5	70	Sangat Mendesak (Top Urgent): diprioritaskan untuk segera ditindaklanjuti pada tahun anggaran berikutnya

Penilaian: Berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07

Berdasarkan hasil evaluasi peraturan perundang-undangan terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri direkomendasikan untuk dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Pencabutan ini dilaksanakan dengan menyusun Peraturan Daerah tentang Pencabutan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri pada tahun anggaran berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Arias-Barrera, Ligia Catherine. 2017. "Ethical Perspective of the Financial Sector." SSRN Electronic Journal, September. Elsevier BV. doi:10.2139/ssrn.3018242.
- Bagir Manan, 1994, Pemerintah Daerah Bagian I, Penataran Administrative and Organization Planning University Gadjah Mada, Yogyakarta.
- _____. 2002. Pemerintahan Daerah Bagian, Penataan Administrative and Organization Planning. Gajah Mada, Yogyakarta.
- Bambang Sunggono. 1994. Hukum dan Kebijaksanaan Publik. Jakarta: Sinar Grafika.
- Budi Winarno. 2002. Teori Dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: Media Pressindo.
- E. Utrcht, 1986. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Surabaya: Pustaka Tinta Mas.
- Edi Suharto. 2008. Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah Dan Kebijakan Social, Bandung: Alfabeta,
- Hans Kelsen, 2007. Teori Hukum Murni Dasar Dasar Ilmu Hukum Normatif. Bandung: Nusamedia&nuansa.
- Indroharto, Usaha Memahami Undang - Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Buku I: Beberapa Pengertian Dasar Hukum Tata Usaha Negara, (Jakarta : Pustaka Sinar harapan, 1994.
- Mahmud Marzuki, Peter. 2019. Penelitian Hukum. Jurnal Penelitian Hukum. PRENADA MEDIA GROU.
- Mekpor, Emmanuel Senanu, Anthony Aboagye, and Jonathan Welbeck. 2018. "The Determinants of Anti-Money Laundering Compliance among the Financial Action Task Force (FATF) Member States." Journal of Financial Regulation and Compliance 26 (3). Emerald Group Publishing Ltd.: 442– 59. doi:10.1108/JFRC-11-2017-0103.

- Johny Ibrahim. 2006. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia.
- Maria Farida Indrati, 1996. Ilmu Perundang-Undangan Dasar dan Peruntukannya. Konsorsium Ilmu Hukum, UI: Jakarta.
- Philipus M Hadjon. 1994. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Cet. ketiga, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ridwan, HR. 2002. Hukum Administrasi Negara, UII Press, Yogyakarta.
- Salmikangas, Paula, and Steffen Thirstrup. 2018. "How to Commercialize ATMPs in the EU." Regulatory Rapporteur 15 (7–8). TOPRA: 17–21.
- Samudra Wiwaha, dkk. 1994. Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samodra Wibawa. 1994. Kebijakan Publik. Jakarta: Intermedia.
- Satjipto Rahardjo. 2000. Ilmu Hukum. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Soerjono Soekanto. 2008. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI-Press.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta: Rajawali Press.
- Soimin, 2010, Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Negara di Indonesia, UII Press: Yogyakarta.
- Solichin Abdul Wahab. 2004. Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Kakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Perundang-Undangan

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- 2) Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri