



FGD I

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

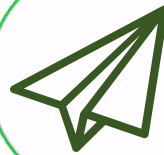
BAPEMPERDA & KOMISI I DPRD KAB. WONOGIRI

KAMIS, 22 JANUARI 2026

MENU



KONSEP KAJIAN EVALUASI PERDA



ISU STRATEGIS TERKAIT TENAGA HONORER



METODE KAJIAN

KONSEP DASAR KAJIAN EVALUASI PERDA

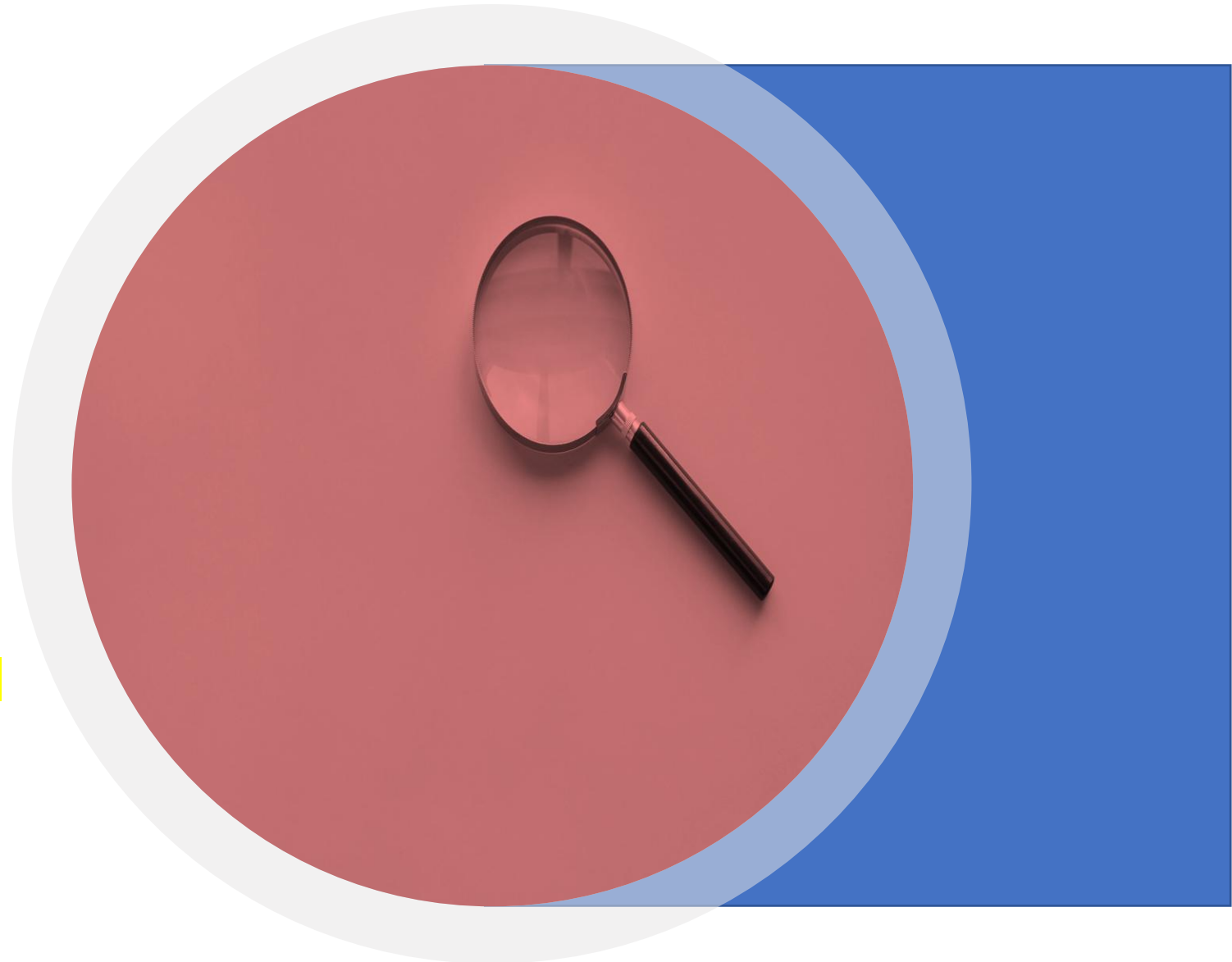
- Bab XA UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang Pemantauan dan Peninjauan terhadap Undang-Undang. Dalam Pasal 95A ayat (1) dikatakan bahwa Pemantauan dan Peninjauan terhadap Undang-Undang dilakukan setelah Undang-Undang berlaku.
- Definisi Pemantauan dan Peninjauan menurut Pasal 1 Angka 14 adalah kegiatan untuk mengamati, mencatat, dan menilai atas pelaksanaan Undang-Undang yang berlaku sehingga diketahui ketercapaian hasil yang direncanakan, dampak yang ditimbulkan, dan kemanfaatannya bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Evaluasi merupakan kegiatan menilai, memberikan penilaian. Merujuk pada definisi tersebut maka Evaluasi peraturan perundang-undangan merupakan bagian dari Peninjauan dan Pemantauan.
- Atas dasar pemikiran tersebut, Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, Badan Pembinaan Hukum Nasional yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan analisis dan evaluasi hukum sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan HAM dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, **menyusun Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan.**

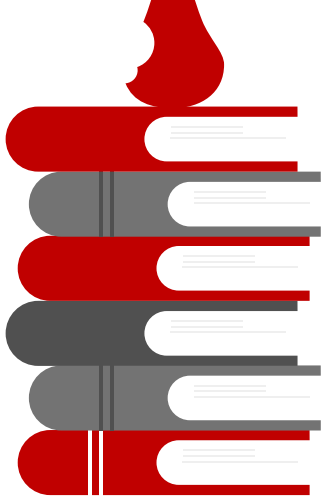


RUANG LINGKUP EVALUASI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Evaluasi peraturan perundang-undangan yang dilakukan bersifat *ex-post* karena dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan/ditetapkan. Peraturan perundang-undangan yang dievaluasi meliputi:

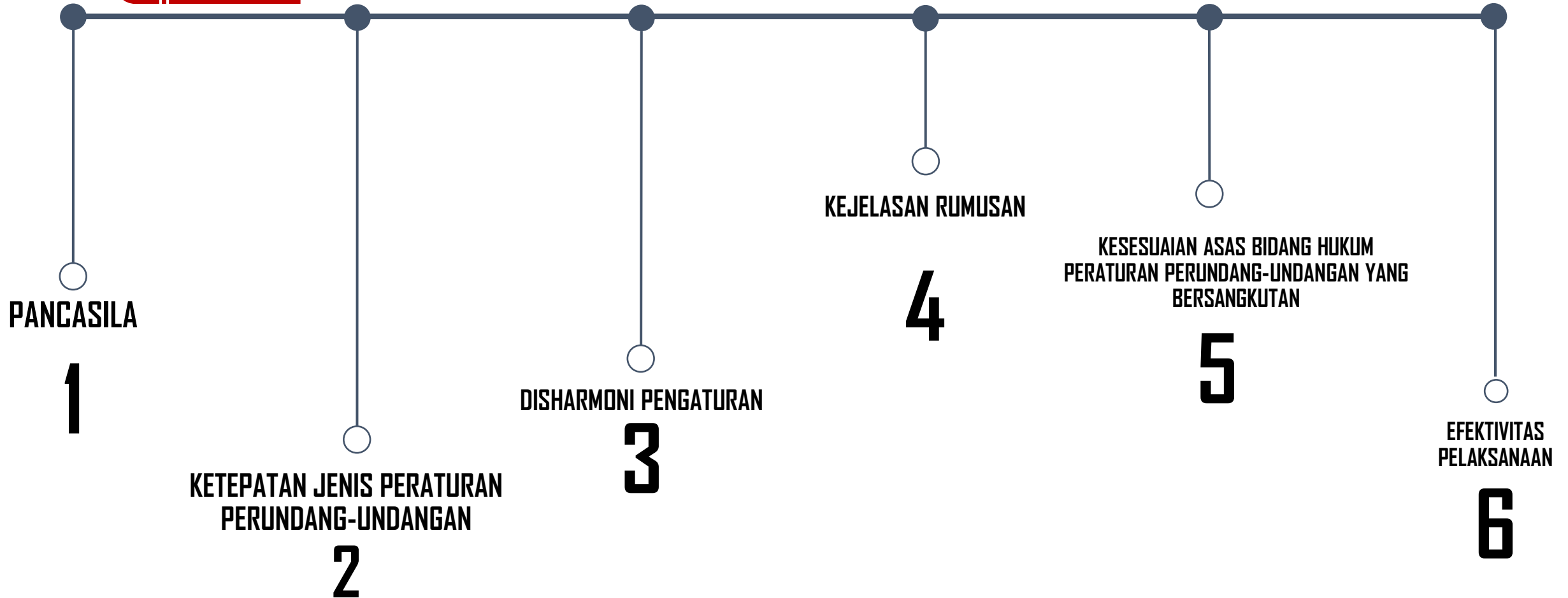
- a. Undang-Undang (UU);
- b. Peraturan Pemerintah (PP);
- c. Peraturan Presiden (Perpres);
- d. Peraturan Daerah Provinsi (Perda Provinsi);
- e. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota (Perda Kabupaten/Kota); dan
- f. Jenis peraturan perundang-undangan lainnya.





EVALUASI

Evaluasi Terhadap Peraturan Perundang-undangan, Dengan Menggunakan Enam Dimensi Yang Di Dalamnya Terdapat Beberapa Variabel Dan Indikator Penilaian.



PERUMUSAN REKOMENDASI



Dalam rangka menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi peraturan perundang-undangan, dapat digunakan alat bantu berupa pembobotan, sehingga dapat diketahui urgensi untuk segera ditindaklanjuti. Dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi ini dibagi dalam tiga kategori

Ketiga Kategori tersebut adalah

- 1) **Sangat Mendesak;**
- 2) **Mendesak; dan**
- 3) **Tidak Mendesak.**

Kategori ini dapat dijadikan patokan untuk menentukan prioritas pengajuan perubahan/pencabutan peraturan perundang-undangan apakah pada tahun berjalan, tahun berikutnya atau dimasukkan dalam daftar program perencanaan pembentukan peraturan perundang-undangan (Program Pembentukan Perda).



ISU STRATEGIS





LATAR BELAKANG

- Terbatasnya kemampuan pemerintah untuk melakukan rekrutmen ASN ditambah banyaknya ASN yang memasuki pensiun tiap tahunnya menyebabkan pelayanan publik terganggu
- Menyikapi hal tersebut, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pada Instansi Pemerintah baik Pusat dan Daerah melakukan diskresi dengan mengangkat pegawai non-ASN untuk menambal solum memenuhi kebutuhan sumber daya manusia aparatur.
- Berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang terbit pada 31 Oktober 2023 membawa sejumlah perubahan dalam manajemen ASN. Salah satunya pada pasal 66 menyebutkan Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024

DISHARMONI PAYUNG HUKUM PEGAWAI NON-ASN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Tidak disebutkan adanya tenaga honorer/non-PNS dalam undang-undang tersebut

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005

tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Secara yuridis sejak Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berlaku seharusnya tenaga honorer sudah tidak ada lagi di dalam sistem kepegawaian.

PERSOALAN UTAMA

- Ketidakjelasan regulasi yaitu status tenaga honorer tidak secara eksplisit diatur dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Kesejahteraan rendah yaitu masih banyak tenaga honorer menerima gaji jauh di bawah upah minimum, bahkan ada yang digaji hanya ratusan ribu rupiah per bulan.
- Proses rekrutmen tidak transparan yaitu pengangkatan honorer kerap tidak seragam, membuka celah nepotisme, dan menimbulkan ketidakadilan.
- Adanya tumpang tindih formasi yaitu Instansi kerap kesulitan menata jumlah pegawai karena adanya perbedaan antara PNS, PPPK, dan Tenaga Honorer.



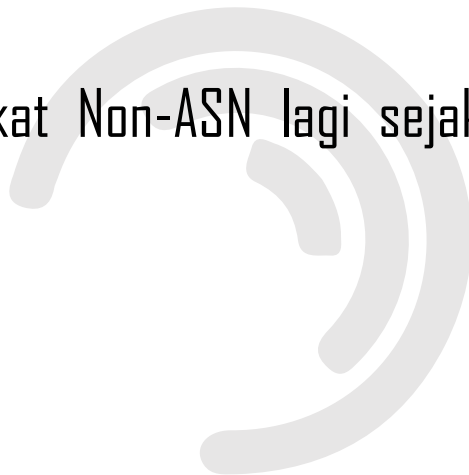
SOLUSI PEMERINTAH

Pemerintah melalui Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa ke depan hanya ada dua kategori pegawai di pemerintahan, yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Artinya, status tenaga honorer akan dihapus secara bertahap dan seluruh pegawai Non-ASN harus mengikuti seleksi untuk menjadi PPPK atau PNS.



PENGHAPUSAN TENAGA HONORER

- Status tenaga honorer resmi dihapus per 31 Desember 2025, sesuai amanat UU ASN Nomor 20 Tahun 2023;
- Mulai 1 Januari 2026, tidak ada lagi status honorer di instansi pemerintah, digantikan oleh PNS dan PPPK;
- Skema PPPK paruh waktu sebagai jembatan transisi. Pemerintah mendorong penyelesaian melalui seleksi PPPK (penuh/paruh waktu) selama masa transisi hingga akhir 2025 agar sistem kepegawaian lebih teratur dan adil.
- Instansi pemerintah dilarang mengangkat Non-ASN lagi sejak UU ini berlaku.



DAMPAK PENGHAPUSAN TENAGA HONORER BAGI PEMERINTAH DAERAH

Bagi pemerintah daerah, kebijakan ini menghadirkan dilema. Di satu sisi, penghapusan honorer akan membuat sistem kepegawaian lebih tertib. Namun di sisi lain, daerah berpotensi mengalami kekurangan tenaga di sektor vital seperti pendidikan dan kesehatan. Selain itu, pengangkatan PPPK menimbulkan beban anggaran baru karena standar gaji dan tunjangan nya lebih tinggi dibandingkan honorer.



ASUMSI PERSOALAN (SEMENTARA) DI KABUPATEN WONOGIRI

- Eksisting Pengaturan terkait Tenaga Honorer di Kabupaten Wonogiri masih berlaku Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer Di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri;
- Landasan yuridis *a quo* jika masih berlaku dikhawatirkan masih digunakan untuk melakukan rekrutmen tenaga honorer;
- Diperlukan solusi bagi pemerintah Kabupaten Wonogiri dalam hal penataan Tenaga Honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.



METODE KAJIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif. Pendekatan normatif dimaksudkan bahwa untuk melihat permasalahan terkait kesesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum, dan/atau putusan pengadilan keberadaan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2006 tentang Tenaga Honorer Di Lingkungan Pemertintah Kabupaten Wonogiri, serta keserasiannya dengan kondisi eksisting.





TERIMAKASIH

**TIM PENYUSUN :
PUSAT STUDI DEMOKRASI DAN OTONOMI DAERAH
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**