Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476



ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

Table Of Contents

Journal Cover 1
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 8

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)















Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

Innovative Administrative Law Protections Against Unilateral Dismissal Of Honorary Regional Personnel

Inovasi Perlindungan Hukum Administrasi Terhadap Pemberhentian Sepihak Tenaga Honorer Daerah

Haikal Pratama, haikal.pratamakip@gmail.com
Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

Muhammad Rafly Firmansyah, mraflyfirmansyah17@gmail.com
Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

Ananda Dian Lestari, anndadianlestari@gmail.com (*)
Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

Eka Fathur Fahmi, ekafathur07@gmail.com
Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

Muhammad Aidil, aidilmuhamadaidil363@gmail.com
Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Honorary personnel significantly support government administration and public service delivery at the regional level. **Specific Background** The legal status of these workers differs fundamentally from the formal State Civil Apparatus, making them vulnerable to arbitrary unilateral dismissal by regional heads without transparent procedures or clear grounds. **Knowledge Gap** While previous studies examine local employment rights and standard labor disputes, there remains a lack of comprehensive analysis evaluating these dismissals strictly through the framework of State Administrative Law and the limitation of governmental authority. **Aims** This study analyzes the legal status of honorary personnel, evaluates forms of legal protection against unilateral dismissal, and identifies available legal remedies when such dismissals occur. **Results** The findings reveal that regional heads cannot exercise arbitrary authority; dismissals must strictly comply with statutory regulations, the principle of legality, human rights protections, and the General Principles of Good Governance. Furthermore, policy transitions to part-time positions highlight structural uncertainties, especially when local governments reject appointments citing budget constraints without transparent legal justification. **Novelty** This research specifically categorizes the unilateral termination of honorary workers as a direct violation of administrative authority limits rather than a standard private contractual labor dispute. **Implications** Consequently, organizing honorary personnel requires transparent legal frameworks and explicit dispute resolution mechanisms to guarantee employment certainty and protect workers from administrative power abuse.

Highlights

- Government leaders must apply Good Governance Principles when terminating temporary staff.
- Budget constraints cannot justify rejecting part-time civil service appointments without transparent evaluation.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

• Disputed employment terminations require strict regulatory remedies rather than standard contractual litigation.

Keywords

Good Governance Principles; State Civil Apparatus; Employment Termination; Governmental Authority; Legal Certainty

Published date: 2026-11-15

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah bertanggung jawab dalam menjalakan urusan pemerintahan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di samping PNS dan PPPK, praktik penyelenggaraan pemerintahan daerah selama bertahun-tahun juga melibatkan tenaga honorer atau tenaga non-ASN yang turut membantu berbagai pekerjaan pemerintahan dan pelayanan publik [1].

Tenaga honorer/non-ASN tersebar dibanyak sektor, seperti pada pendidikan, kesehatan, administrasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, dan beragam pekerjaan teknis lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga non-ASN berkontribusi dalam penyeleggaraan pelayanan publik, walaupun status mereka berbeda dengan PNS dan PPPK.

Perubahan sistem kepegawaian lewat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara membawa dampak penting bagi kedudukan tenaga non-ASN. Undang-Undang ini menetapkan bahwa Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Selain itu, Pasal 66 mewajibkan penataan pegawai non-ASN atau yang disebut dengan nama lain diselesaikan selambat-lambatnya pada Desember 2024. Sejak undang-undang tersebut berlaku, instansi pemerintah tidak diperbolehkan mengangkat pegawai non-ASN selain Pegawai ASN [2].

Ketentuan tersebut mencerminkan kebijakan pemerintah untuk menata tenaga honorer/non-ASN agar sistem kepegawaian pemerintah menjadi lebih tertata. Seiring perkembangan kebijakan itu, pemerintah kemudian menyediakan skema PPPK Paruh Waktu sebagai salah satu sarana penataan tenaga non-ASN. Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu tercatat masih berlaku.

Meskipun demikian, penataan tenaga non-ASN dapat menimbulkan masalah jika dalam pelaksanaannya ada tenaga honorer yang diberhentikan secara sepihak oleh pemerintah daerah. Masalah ini menjadi semakin serius apabila pemberhentian dilakukan tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti prosedur yang semestinya, atau tanpa memberi kesempatan kepada tenaga kerja yang bersangkutan untuk memperoleh penjelasan. Kepala daerah memang memiliki kewenangan untuk menjalankan pemerintahan daerah. Namun, kewenangan itu tidak bersifat mutlak dan bukan merupakan kewenangan yang tidak terbatas. Dalam negara hukum, setiap tindakan pemerintah harus berlandaskan hukum dan tidak boleh bertentangan dengan prinsip pemerintahan yang baik [3].

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menetapkan bahwa penyelenggaraan administrasi pemerintahan bertumpu pada asas legalitas, asas perlindungan terhadap hak asasi manusia, dan AUPB. Undang-undang tersebut juga memuat ketentuan tentang kewenangan pemerintahan, keputusan dan tindakan pemerintahan, prosedur administrasi, serta upaya administratif.

Oleh karena itu, persoalan pemberhentian tenaga honorer/non-ASN tidak cukup dilihat hanya dari hubungan kerja antara tenaga yang bersangkutan dengan pemerintah daerah, tetapi juga perlu di tinjau dari perspektif Hukum Administrasi Negara. Sudut pandang ini penting karena kepala daerah adalah pejabat pemerintahan yang dalam menggunakan kewenangannya wajib tunduk kepada hukum. Setiap keputusan pemberhentian yang diambil kepada daerah pada dasarnya merupakan keputusan atau tindakan pemerintah yang dapat diuji keabsahannya [4].

Perlindungan hukum diperlukan agar tenaga honorer/non-ASN tidak berada pada posisi lemah saat berhadapan dengan pemerintah daerah. Perlindungan ini tidak dimaksudkan untuk menjamin setiap tenaga honorer harus terus dipekerjakan. Tujuannya adalah memastikan bahwa keputusan pemberhentian diambil dengan dasar hukum, kewenangan, prosedur, dan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Perlindungan hukum ini berfungsi sebagai pembatas agar kewenangan kepala daerah tidak digunakan secara sewenang-wenang, sekaligus menjamin kepastian hukum bagi tenaga Honorer/Non-ASN [5].

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas persoalan kedudukan dan perlindungan hukum tenaga honorer, termasuk praktik pemberhentian oleh pemerintah daerah. Penelitian Fajrin dan Kahfi mengenai pengangkatan dan pemecatan pegawai honorer di Kabupaten Takalar menemukan bahwa pemberhentian tenaga honorer didasarkan pada pertimbangan efisiensi anggaran dan optimalisasi kinerja ASN. Penelitian tersebut juga menunjukkan adanya persoalan pemenuhan hak tenaga honorer karena pengangkatannya tidak didasarkan pada perjanjian kerja [6]. Selanjutnya, Latief dan Ka'bah dalam penelitian mengenai kebijakan pemutusan hubungan kerja honorer oleh Bupati Morotai mengungkapkan adanya kontroversi dalam pelaksanaan pemberhentian, terutama terkait proses pengambilan keputusan, tidak adanya kejelasan keputusan pemberhentian, serta munculnya konflik antara tenaga honorer dan pemerintah daerah [7].

Penelitian Simangunsong mengenai perlindungan hukum terhadap pemberhentian pegawai honorer dengan studi kasus guru honorer di Kabupaten Bone juga menyoroti belum memadainya perlindungan hukum bagi tenaga honorer serta permasalahan penerapan ketentuan pemberhentian dalam praktik pemerintahan daerah [8]. Sementara itu, Mewengkang dan Masnun melalui kajian pemutusan hubungan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Makassar berdasarkan Putusan Nomor 260 K/TUN/2023 menekankan pentingnya transparansi, kejelasan surat pemberhentian, serta pemenuhan prosedur dan perlindungan hak pekerja dalam proses pemberhentian [9].

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa kajian terdahulu cenderung berfokus pada praktik pemberhentian tenaga honorer di daerah tertentu, persoalan pemenuhan hak pekerja, serta perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Meskipun demikian, kajian yang secara khusus menempatkan pemberhentian tenaga honorer/non-ASN oleh kepala daerah sebagai persoalan penggunaan kewenangan pemerintahan dalam perspektif Hukum Administrasi Negara masih perlu diperdalam. Aspek yang perlu mendapat perhatian adalah keabsahan keputusan atau tindakan kepala daerah

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

berdasarkan sumber kewenangan, prosedur administrasi, substansi keputusan, dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), termasuk mekanisme perlindungan hukum preventif dan represif yang dapat ditempuh oleh tenaga honorer/non-ASN.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kajian mengenai perlindungan hukum bagi tenaga honorer/non-ASN terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh kepala daerah dipandang penting untuk dikaji. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih menitikberatkan pada praktik pemberhentian dan pemenuhan hak tenaga honorer dalam kasus tertentu, penelitian ini berfokus pada pembatasan kewenangan kepala daerah dalam melakukan pemberhentian berdasarkan perspektif Hukum Administrasi Negara serta pengujian keabsahan keputusan atau tindakan pemerintahan. Kajian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas tentang batas kewenangan kepala daerah serta bentuk perlindungan hukum yang dapat di tempuh oleh tenaga Honorer/Non-ASN.

Tinjauan Pustaka

A. Konsep Perlindungan Hukum

Pada dasarnya, perlindungan hukum adalah upaya menjaga hak seseorang agar tidak dilanggar oleh pihak lain. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, perlindungan hukum sangat penting karena masyarakat dapat berhadapan dengan pejabat yang berwenang membuat keputusan atau melakukan tindakan pemerintahan.

Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua jenis, yaitu preventif dan represif. Perlindungan preventif diberikan sebelum pelanggaran terjadi, misalnya lewat aturan, prosedur, dan mekanisme yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mengetahui dan mempertahankan haknya [6].

Adapun perlindungan represif diberikan setelah terjadi tindakan yang dianggap merugikan. Bentuknya dapat berupa keberatan, upaya administratif, atau penyelesaian melalui pengadilan,tergantung pada jenis permasalahannya.

Dalam konteks tenaga non-ASN, perlindungan hukum dibutuhkan agar keputusan pemberhentian tidak dilakukan secara sewenang-wenang. Tenaga non-ASN tetap memiliki hubungan hukum dengan pemerintah yang didasarkan pada pengangkatan atau perjanjian yang melandasi pekerjaannya [7].

B. Konsep Kewenangan Pemerintahan

Kewenangan menjadi dasar bagi pejabat pemerintahan untuk bertindak atau mengambil keputusan. Kepala daerah, sebagai pejabat pemerintahan, menjalankan kewenangannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

UU Administrasi Pemerintahan menempatkan kewenangan sebagai unsur penting dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Kewenangan harus digunakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan AUPB. Karena itu, adanya kewenangan tidak berarti pejabat boleh bertindak tanpa batas. Setiap tindakan pejabat harus tetap berada dalam lingkup kewenangan yang diberikan kepadanya.

Dalam persoalan tenaga non-ASN, kepala daerah tidak boleh menjadikan jabatannya sebagai alasan untuk memberhentikan seseorang semata-mata karena kehendak pribadi. Pertama-tama perlu dikaji apakah kepala daerah berwenanga untuk melakukan pemberhentian tersebut, apa dasar hukumnya, dan apa prosedur yang harus ditempuh [8].

C. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik

AUPB adalah salah satu prinsip penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. UU Nomor 30 Tahun 2014 menjadikan AUPB sebagai landasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan, bersama dengan asas legalitas dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Dalam persoalan pemberhentian tenaga non-ASN, beberapa asas yang relevan antara lain:

1. Asas kepastian hukum

Pemerintah wajib menjelasan dasar dan alasan dari suatu keputusan. Tenaga non-ASN perlu mengetahui sebab dirinya diberhentikan serta aturan apa yang menjadi landasan pemberhentiannya.

2. Asas kecermatan

Pejabat pemerintahan harus mempertimbangkan fakta dan dokumen secara tepat sebelum mengambil keputusan. Misalnya, sebelum memberhentikan tenaga non-ASN, pemerintah harus memeriksa status pengangkatan, masa kerja, perjanjian kerja, dan alasan pemberhentiannya.

3. Asas keterbukaan

Pemerintah wajib menyampaikan informasi yang mudah dipahami tentang kebijakan yang berpengaruh terhadap tenaga non-ASN.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

4. Asas tidak menyalahgunakan kewenangan

Kewenangan tidak boleh digunakan untuk tujuan yang menyimpang dari tujuan pemberian kewenangan tersebut.

5. Asas kepentingan umum

Keputusan pemerintah harus mempertimbangkan kepentingan masyarakat dan jalannya penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan [9].

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Yaitu Penelitian yang berfokus pada kajian norma hukum, peraturan perundang-undangan, prinsip hukum, dan doktrin yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah peraturan yang berkaitan dengan ASN, administrasi pemerintahan, pemerintahan daerah, dan penyelesaian sengketa administrasi.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2.Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

3.Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

4.Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara beserta perubahannya.

5.Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

6.Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu.

Bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi buku hukum, jurnal ilmiah, artikel hukum, dan sumber resmi pemerintah yang berkaitan dengan tenaga non-ASN dan Hukum Administrasi Negara.

Analisis dilakukan secara kualitatif dengan mengaitkan ketentuan hukum dengan persoalan pemberhentian tenaga honorer/non-ASN oleh kepala daerah [10].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Tenaga Honorer/Non-ASN

Salah satu persoalan pokok dalam pembahasan tenaga honorer adalah posisi mereka dalam sistem kepegawaian pemerintah.

UU Nomor 20 Tahun 2023 dengan tegas menyatakan bahwa Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Karena itu, tenaga honorer/non-ASN tidak termasuk dalam kategori Pegawai ASN.

Undang-undang tersebut juga memuat ketentuan tentang penataan tenaga non-ASN. Pasal 66 mewajibkan penataan pegawai non-ASN atau yang disebut dengan nama lain diselesaikan paling lambat Desember 2024 dan melarang instansi pemerintah mengangkat pegawai non-ASN selain Pegawai ASN.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah ingin beralih dari sistem tenaga honorer ke sistem kepegawaian yang lebih jelas melalui PNS dan PPPK [11].

Meskipun demikian, status tenaga honorer sebagai bukan Pegawai ASN tidak berarti mereka sama sekali tidak memperoleh perlindungan hukum. Perlindungan tersebut perlu ditinjau dari dasar hubungan hukum yang dimiliki oleh tenaga yang bersangkutan.

Sebagai contoh, jika seseorang bekerja berdasarkan surat keputusan pengangkatan dari pemerintah daerah dan menerima upah dari anggaran pemerintah daerah, maka perlu ditelaah isi keputusan tersebut, kewenangan pejabat yang menerbitkan, serta jangka waktu pengangkatan, dan ketentuan yang mengatur pemberhentiannya.

Jika seseorang bekerja berdasarkan perjanjian, maka isi perjanjian tersebut juga berperan penting dalam menentukan hak dan kewajibannya. Karena itu, istilah "tenaga honorer" tidak serta-merta berarti semua tenaga honorer memiliki hubungan hukum yang sama. Setiap kasus perlu ditinjau dari dokumen dan dasar hukum yang melandasi hubungan kerjanya [12].

B. Batas Kewenangan Kepala Daerah

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

Kepala daerah memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Meski begitu, kewenangan tersebut wajib dijalankan sesuai dengan hukum.

UU Nomor 30 Tahun 2014 menyatakan bahwa penyelenggaraan administrasi pemerintahan bertumpu pada asas legalitas, perlindungan terhadap hak asasi manusia, dan AUPB. Artinya, kepala daerah tidak cukup hanya memiliki wewenangan, tetapi juga wajib menggunakan kewenangan tersebut secara benar [13].

Dalam konteks pemberhentian tenaga non-ASN, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Pertama, kewenangan pejabat. Perlu dipastikan bahwa pejabat yang memberhentikan memang berwenang untuk melakukannya. Contoh: Jika SK pengangkatan diterbitkan oleh pejabat tertentu, pemberhentian perlu ditinjau apakah juga menjadi kewenangan pejabat yang sama atau yang ditentukan oleh peraturan.

2. Kedua, dasar hukum pemberhentian. Pemberhentian harus memiliki dasar yang jelas, misalnya habisnya masa perjanjian, perubahan kebutuhan organisasi, atau alasan lain yang diperbolehkan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Tanpa dasar hukum yang jelas, keputusan pemberhentian berpotensi dinilai bertentangan dengan asas legalitas.

3. Ketiga, prosedur pemberhentian. Pemerintah harus mengikuti prosedur yang diatur dalam peraturan atau dokumen yang menjadi dasar hubungan hukum. Contoh: Pemberitahuan tertulis kepada tenaga kerja yang bersangkutan dan kesempatan untuk memperoleh penjelasan sebelum keputusan di ambil.

4. Keempat, alasan pemberhentian. Alasan harus dapat dipertanggungjawabkan dan tidak boleh semata-mata didasarkan pada kepentingan pribadi pejabat. Pemberhentian harus dilandasi dengan alasan subjektif, seperti ketidaksukaan pribadi atau faktor politik, dapat mengarah pada penyalahgunaan wewenang.

5. Kelima, AUPB. Pemerintah harus memperhatikan asas kepastian hukum, kecermatan, keterbukaan, dan asas lain yang relevan. Misalnya, asas kepastian hukum menuntut keputusan disertai dengan alasan yang jelas, sedangkan asas kecermatan menuntut pemeriksaan memberikan fakta dan dokumen sebelum memutuskan.

Dengan demikian, kewenangan kepala daerah dalam persoalan kepegawaian tetap mempunyai batas. Dan kelima hal tersebut menjadi tolak ukur untuk menilai apakah pemberhentian tenaga non-ASN oleh kepala daerah sah secara hukum atau tidak [14].

C. PHK Sepihak dan Persoalan Hukum yang Timbul

Istilah PHK untuk tenaga non-ASN perlu digunakan dengan hati-hati. Sebab hubungan hukum antara tenaga non-ASN dengan pemerintah tidak selalu sama.

Jika hubungan tersebut berlandaskan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, maka berakhirnya masa perjanjian belum tentu dapat disebut sebagai PHK sepihak. Sebaliknya, jika hubungan kerja masih berjalan tetapi seseorang diberhentikan sebelum waktunya tanpa dasar yang sesuai, maka persoalan pemberhentian dapat muncul.

Misalnya terdapat tenaga non-ASN yang mempunyai perjanjian kerja sampai akhir tahun. Sebelum jangka waktu tersebut berakhir, kepala daerah mengeluarkan keputusan yang menghentikan hubungan kerja tanpa alasan yang terdapat dalam perjanjian maupun peraturan yang berlaku. Sebagai gambaran, ada tenaga kerja non-ASN yang perjanjian kerjanya berlaku sampai akhir tahun. Sebelum masa itu habis, kepala daerah menerbitkan keputusan yang mengakhiri hubungan kerja, padahal alasannya tidak terdapat dalam perjanjian maupun peraturan yang berlaku.

Dalam keadaan seperti itu, tenaga yang bersangkutan dapat mempertanyakan:

1. Apakah kepala daerah berwenang melakukan pemberhentian?

2. Apa dasar hukum pemberhentian tersebut?

3. Apakah terdapat alasan yang sah?

4. Apakah prosedur sudah dilakukan?

5. Apakah keputusan tersebut sesuai dengan AUPB?

6. Apa bentuk penyelesaian yang tersedia bagi tenaga yang diberhentikan?

Pertanyaan tersebut penting karena suatu keputusan pemerintah tidak hanya dinilai dari hasil akhirnya, tetapi juga dari kewenangan, prosedur, dan dasar hukum yang digunakan.

D. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan sebelum sengketa terjadi.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

Dalam persoalan tenaga non-ASN, perlindungan preventif dapat dilakukan melalui:

1. Kejelasan status

Pemerintah daerah wajib menjelaskan mengenai status seseorang sebagai tenaga non-ASN, termasuk dasar pengangkatannya dan unit kerja tempat yang bersangkutan bekerja.

2. Kejelasan perjanjian

Jika hubungan kerja didasarkan pada perjanjian, maka hak dan kewajiban kedua belah pihak harus dituangkan secara jelas, termasuk masa kerja dan kemungkinan berakhirnya hubungan kerja.

3. Kejelasan prosedur pemberhentian

Tenaga non-ASN perlu mengetahui keadaan apa yang dapat menyebabkan hubungan kerja berakhir.

4.Keterbukaan kebijakan

Ketika pemerintah daerah melakukan penataan tenaga non-ASN, informasi tentang kebijakan tersebut harus disampaikan dengan jelas agar tenaga yang terdampak dapat memahami statusnya.

5.Kesempatan memberikan penjelasan

Dalam keadaan tertentu, memberi kesempatan kepada tenaga yang akan diberhentikan untuk menyampaikan penjelasan dapat menjadi bagian penting dari proses yang adil dan cermat.

Perlindungan preventif penting karena mampu mencegah timbulnya sengketa sejak awal, sehingga persoalan tidak sempat berkembang menjadi perselisihan hukum [15].

E. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan represif diberikan setelah seseorang mengalami tindakan yang dinilai merugikan. Tenaga non-ASN yang merasa dirugikan berhak meminta penjelasan serta menempuh upaya administratif, yang disesuaikan dengan dasar hubungan hukum dan jenis keputusan yang diterbitkaan.

Apabila terdapat keputusan atau tindakan pemerintahan yang memenuhi unsur objek sengketa administrasi, maka persoalan tersebut dapat diajukan ke Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Meski demikian, tidak setiap sengketa yang menyangkut tenaga non-ASN otomatis menjadi kewenangan PTUN. Hal tersebut harus dilihat dari karakter hubungan hukumnya dan objek sengketanya.

Perbedaan ini penting karena terdapat perbedaan antara sengketa yang bersumber dari keputusan atau tindakan administrasi pemerintahan dengan sengketa yang murni berkaitan dengan hubungan kerja berdasarkan perjanjian keperdataan.

Oleh sebab itu, sebelum memilih jalur hukum, tenaga yang bersangkutan sebaiknya terlebih dahulu memeriksa dokumen pengangkatan, perjanjian kerja, keputusan pemberhentian, serta dasar hukum yang digunakan pemerintah [16].

F. Upaya Hukum bagi Tenaga Honorer/Non-ASN

Upaya hukum dapat dilakukan dari langkah administratif.

1. Pertama, tenaga yang diberhentikan dapat meminta penjelasan tertulis mengenai alasan dan dasar pemberhentiannya.

2. Kedua, jika tersedia mekanisme keberatan atau upaya administratif menurut ketentuan yang berlaku, tenaga yang bersangkutan dapat memanfaatkannya

3. Ketiga, apabila terdapat keputusan atau tindakan pemerintahan yang memenuhi unsur sebagai objek sengketa, penyelesaian melalui Peradilan Tata Usaha Negara dapat dipertimbangkan.

Mahkamah Agung juga telah menerbitkan aturan khusus tentang penyelesaian sengketa pemberhentian PNS dan pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK, yaitu PERMA Nomor 2 Tahun 2023. Menurut Mahkamah Agung aturan tersebut menjadi pedoman dalam menyelesaian sengketa pemberhentian PNS dan pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK di pengadilan.

Hal ini menunjukkan bahwa sengketa kepegawaian pemerintah memiliki mekanisme hukum yang beragam, tergantung pada status pegawai dan jenis hubungan hukumnya.

Untuk tenaga honorer/non-ASN, mekanisme yang ditempuh tidak bisa serta merta disamakan dengan mekanisme sengketa

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

PNS atau PPPK. Oleh karena itu, status hukum dan objek sengketa harus diperiksa terlebih dahulu [17].

G.Hubungan antara UU ASN dan Perlindungan Tenaga Non-ASN

UU Nomor 20 Tahun 2023 memiliki dua sisi penting terkait persoalan tenaga non-ASN.

Di satu sisi, undang-undang ini memberikan arah yang jelas mengenai penataan tenaga non-ASN. Pegawai ASN hanya terdiri dari PNS dan PPPK, sedangkan tenaga non-ASN diarahkan untuk diselesaikan penataannya.

Di sisi lain, proses penataan tersebut tidak boleh mengabaikan prinsip kepastian hukum dalam tindakan pemerintahan.

Dengan kata lain, penataan tenaga non-ASN memang merupakan kebijakan pemerintah, tetapi pelaksanaannya tetap harus melalui prosedur dan kewenangan yang semestinya

Pemerintah tidak boleh menjadikan alasan penataan sebagai dalih untuk mengesampingakn ketentuan hukum yang berlaku ketika mengambil keputusan terhadap individu tertentu.

H.PPPK Paruh Waktu sebagai Bagian dari Penataan Non-ASN

Perkembangan kebijakan terkait PPPK Paruh Waktu juga menjadi bagian penting dalam pembahasan ini.

Kementerian PANRB menerbitkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Keputusan tersebut dinyatakan berlaku dan ditetapkan pada 13 Januari 2025.

Kebijakan ini menunjukkan adanya upaya pemerintah untuk memberikan mekanisme penataan bagi tenaga non-ASN melalui status kepegawaian yang berada dalam sistem ASN.

Meski demikian, adanya mekanisme PPPK Paruh Waktu tidak berarti setiap tenaga honorer otomatis menjadi PPPK Paruh Waktu. Prosesnya tetap mengikuti persyaratan dan mekanisme yang ditetapkan oleh pemerintah.

Karena itu, dalam menganalisis kasus pemberhentian tenaga honorer, perlu dibedakan antara:

1. tenaga non-ASN yang masih berada dalam status honorer/non-ASN;

2. tenaga yang telah diangkat sebagai PPPK;

3. tenaga yang telah menjadi PNS; dan

4. tenaga yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian atau aturan khusus.

Perbedaan status tersebut dapat menentukan mekanisme perlindungan dan penyelesaian sengketanya. Setiap kelompok memiliki dasar hukum dan forum penyelesaian yang berbeda-beda, sehingga kekeliruan dalam menentukan status dapat berakibat pada kekeliruan memilih jalur hukum.

Persoalan hukum muncul apabila pemerintah daerah menolak mengusulkan tenaga honorer menjadi PPPK Paruh Waktu dengan alasan keterbatasan anggaran atau efisiensi. Alasan tersebut tidak dapat digunakan secara otomatis untuk mengabaikan kewajiban penataan, terutama terhadap tenaga yang telah memenuhi kriteria pengadaan. PermenPANRB Nomor 9 Tahun 2026 mengatur mekanisme pengusulan kebutuhan PPPK Paruh Waktu, sehingga pemerintah daerah harus memperhatikan ketentuan tersebut dalam mengambil kebijakan [19].

Celah hukum terletak pada belum jelasnya ukuran pembuktian keterbatasan anggaran sebagai alasan penolakan pengusulan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan perbedaan perlakuan antar-daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus memberikan alasan penolakan secara tertulis, transparan, dan berdasarkan evaluasi anggaran serta ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, efisiensi anggaran tidak boleh dijadikan alasan untuk mengabaikan kepastian hukum dan prinsip AUPB.

I.Analisis Hukum

1. Apakah Kepala Daerah Dapat Memberhentikan Tenaga Honorer Secara Sepihak?

Kepala daerah tidak dapat menggunakan kewenangannya secara bebas tanpa memperhatikan ketentuan hukum. Kewenangan untuk memberhentikan harus dilihat dari sumber kewenangan serta dasar hukum hubungan kerja tenaga yang bersangkutan. Yang sejalan dengan asas legalitas, setiap tindakan pemerintah harus berpijak pada kewenangan yang sah dan prosedur yang benar.

Apabila pemberhentian dilakukan karena masa kerja telah habis sesuai perjanjian atau ketentuan yang berlaku, maka situasinya berbeda dengan pemberhentian yang dilakukan sebelum waktunya.

Sebaliknya, jika kepala daerah memberhentikan tenaga non-ASN sebelum masa kerjanya berakhir tanpa alasan dan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

prosedur yang jelas, tindakan tersebut dapat dipersoalkan secara hukum. Tenaga yang bersangkutan dapat meminta penjelasan tertulis, menempuh upaya administratif, atau mempertimbangkan penyelesaian melalui lembaga peradilan yang berwenang, tergantung pada sifat hubungan hukum dan objek sengketanya.

Dalam perspektif Hukum Administrasi Negara, persoalan utamanya bukan semata-mata apakah kepala daerah mempunyai kewenangan, tetapi juga bagaimana kewenangan tersebut digunakan. Kewenangan yang sah tetap dapat bermasalah apabila digunakan dengan cara yang menyimpang dari ketentuan dan prinsip pemerintahan yang baik.

UU Administrasi Pemerintahan menempatkan asas legalitas dan AUPB sebagai landasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

Dengan demikian, pemberhentian yang dilakukan tanpa memperhatikan dasar hukum, prosedur, dan AUPB berpotensi menimbulkan persoalan keabsahan keputusan atau tindakan pemerintahan.

2. Bagaimana Jika Pemberhentian Dilakukan karena Penataan Non-ASN?

Penataan tenaga non-ASN adalah kebijakan yang berlandaskan UU Nomor 20 Tahun 2023. Meski demikian, keberadaan kebijakan penataan tidak berarti setiap pemberhentian boleh dilakukan tanpa prosedur. Kebijakan penataan menjadi dasar arah kebijakan, bukan pembenaran untuk mengabaikan hak dan kepastian hukum bagi tenaga yang terdampak.

Pemerintah daerah tetap wajib memastikan status setiap tenaga, dasar pengangkatannya, kebijakan penataan yang berlaku, serta mekanisme yang diberikan kepada tenaga tersebut.

Dengan demikian, terdapat perbedaan antara:

a. Pemberhentian yang dilakukan sebagai bagian dari penataan berdasarkan kebijakan dan prosedur hukum dengan pemberhentian sepihak tanpa dasar dan prosedur yang jelas.

b. Perbedaan tersebut penting untuk menentukan apakah tindakan pemerintah dapat dibenarkan secara hukum atau justru dapat dipersoalkan. Penilaian ini umumnya dilihat dari adanya dasar hukum, kewenangan, prosedur, serta alasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Pentingnya AUPB dalam Pemberhentian Tenaga Non-ASN

AUPB berfungsi sebagai pedoman agar pemerintah tidak bertindak sewenang-wenang. dalam menjalankan kewenangannya.

Dalam kasus pemberhentian tenaga non-ASN, asas kepastian hukum menuntut adanya dasar yang jelas. Asas kecermatan mengharuskan pemerintah memeriksa fakta dan dokumen sebelum mengambil keputusan. Asas keterbukaan mengharuskan pemerintah memberikan informasi yang relevan kepada pihak yang terdampak. Asas kepentingan umum dan asas tidak menyalahgunkan kewenangan juga perlu diperhatikan agar keputusan tidak melampaui batas wewenang.

Oleh karena itu, AUPB dapat menjadi salah satu tolak ukur untuk menilai apakah suatu tindakan pemerintahan telah dilakukan dengan benar [18].

4. Bagaimana Jika Pemerintah Daerah Menolak Pengangkatan PPPK Paruh Waktu karena Keterbatasan Anggaran?

Penolakan tersebut harus dinilai berdasarkan kriteria pengadaan PPPK Paruh Waktu dan ketentuan pengusulan kebutuhan. Keterbatasan anggaran memang menjadi pertimbangan pemerintah daerah, tetapi tidak dapat secara otomatis mengesampingkan kewajiban pengusulan terhadap tenaga non-ASN yang memenuhi kriteria.

Apabila penolakan hanya didasarkan pada alasan efisiensi tanpa disertai penjelasan dan evaluasi anggaran yang transparan, tindakan tersebut berpotensi bertentangan dengan asas kepastian hukum, keterbukaan, dan kecermatan dalam AUPB. Namun, kewajiban pengusulan tidak berarti setiap tenaga honorer otomatis berhak diangkat karena prosesnya tetap mengikuti persyaratan dan penetapan kebutuhan yang berlaku.

Dengan demikian, celah hukum perlu diatasi melalui transparansi alasan penolakan, evaluasi kemampuan anggaran, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan penataan agar efisiensi tidak menjadi alasan untuk mengabaikan hak dan kepastian hukum tenaga non-ASN.

J.Contoh Analisis Kasus Hipotetis

Sebagai ilustrasi, terdapat seorang tenaga honorer yang telah bekerja pada salah satu organisasi perangkat daerah selama beberapa tahun. Tenaga tersebut memiliki surat pengangkatan dan menurut dokumen yang berlaku masih memiliki sisa masa kerja.

Kemudian kepala daerah menerbitkan keputusan pemberhentian terhadap tenaga tersebut dengan alasan "penataan tenaga non-ASN". Namun kepala daerah tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai dasar pemberhentian dan tidak memberikan kesempatan kepada tenaga tersebut untuk memperoleh informasi mengenai statusnya. Dan tidak ada pemberitahuan tertulis sebelum keputusan diberlakukan.

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

Dalam kondisi tersebut, tenaga yang bersangkutan dapat mempertanyakan:

1. Apakah pejabat yang menerbitkan keputusan memiliki kewenangan?

2. Apa dasar hukum yang digunakan?

3. Apakah keputusan tersebut sesuai dengan masa berlaku pengangkatan?

4. Apakah prosedur pemberhentian telah dilakukan?

5. Apakah pemerintah telah melakukan penataan sesuai ketentuan yang berlaku?

6. Apakah keputusan tersebut telah memperhatikan AUPB?

Apabila ternyata keputusan tersebut tidak mempunyai dasar kewenangan yang jelas atau prosedurnya tidak sesuai, tenaga tersebut mempunyai alasan untuk menggunakan mekanisme hukum yang tersedia. Langkah awalnya dapat berupa permintaan penjelasan tertulis dan upaya administratif sebelum menempuh ke jalur peradilan.

Sebaliknya, jika pemberhentian dilakukan karena masa kerja telah berakhir dan sesuai dengan ketentuan yang sebelumnya disepakati, maka analisis hukumnya akan berbeda.

Contoh tersebut menunjukkan bahwa penilaian terhadap PHK sepihak tidak dapat hanya didasarkan pada fakta bahwa seseorang diberhentikan. Harus dilihat status hukum, dasar pengangkatan, kewenangan pejabat, alasan, prosedur, serta objek keputusan [18]. Contoh lainnya adalah tenaga honorer yang memenuhi kriteria PPPK Paruh Waktu, tetapi tidak diusulkan pemerintah daerah dengan alasan keterbatasan anggaran. Dalam keadaan tersebut, tenaga yang bersangkutan berhak meminta penjelasan mengenai dasar penolakan dan status pengusulannya. Apabila penolakan tidak didukung alasan objektif atau mengabaikan ketentuan pengusulan yang berlaku, kebijakan tersebut dapat dipersoalkan melalui mekanisme hukum administrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tenaga honorer/non-ASN memiliki kedudukan yang berbeda dengan Pegawai ASN. UU Nomor 20 Tahun 2023 menentukan bahwa Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK serta mengatur penataan pegawai non-ASN.

Walaupun tenaga non-ASN bukan Pegawai ASN, bukan berarti mereka tidak mendapat perlindungan hukum. Hubungan hukum yang lahir dari surat pengangkatan, perjanjian kerja, atau dasar hukum lainnya tetap perlu dihormati. Pemerintah daerah dalam mengambil keputusan terhadap tenaga non-ASN tetap wajib memperhatikan kewenangan, peraturan perundang-undangan, prosedur, dan AUPB.

Kepala daerah memang memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, tetapi kewenangan tersebut ada batasannya. UU Nomor 30 Tahun 2014 menegaskan bahwa administrasi pemerintahan dijalankan berdasarkan asas legalitas, perlindungan terhadap hak asasi manusia, dan AUPB. Dengan demikian, pemberhentian tenaga honorer/non-ASN tidak seharusnya dilakukan hanya berdasarkan kehendak pribadi pejabat. Apabila pemberhentian dilakukan sebelum masa hubungan kerja berakhir tanpa dasar, alasan, dan prosedur yang jelas, tindakan tersebut dapat menimbulkan persoalan hukum.

Perlindungan hukum terhadap tenaga non-ASN dapat diberikan secara preventif maupun represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui kejelasan status, dasar pengangkatan, perjanjian, prosedur, serta informasi mengenai penataan tenaga non-ASN. Perlindungan represif dapat dilakukan melalui upaya administratif dan mekanisme peradilan sesuai dengan karakter hubungan hukum dan objek sengketa. Dalam hal ini, PERMA Nomor 2 Tahun 2023 memberikan pedoman penyelesaian sengketa pemberhentian PNS dan pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara setelah ditempuh banding administratif dan terdapat keputusan BPASN. Namun, mekanisme tersebut tidak dapat diterapkan secara langsung kepada tenaga honorer/non-ASN yang belum berstatus PNS atau PPPK. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa pemberhentian tenaga honorer/non-ASN harus terlebih dahulu mengidentifikasi dasar pengangkatan, bentuk hubungan hukum, serta karakter tindakan atau keputusan yang disengketakan. Apabila sengketa berkaitan dengan keputusan atau tindakan administrasi pemerintahan, jalur penyelesaiannya perlu dinilai berdasarkan ketentuan hukum administrasi pemerintahan dan kewenangan peradilan tata usaha negara. Sementara itu, apabila persoalan bersumber dari pelanggaran hubungan perjanjian kerja, mekanisme penyelesaiannya perlu ditentukan berdasarkan ketentuan yang mengatur hubungan hukum tersebut.

Oleh karena itu, penataan tenaga non-ASN harus tetap dilakukan dengan memperhatikan kepastian hukum dan perlindungan terhadap pihak yang terdampak. Kebijakan penataan tidak boleh menjadi alasan untuk mengabaikan prinsip pemerintahan yang berdasarkan hukum. Ketiadaan mekanisme penyelesaian sengketa yang secara khusus mengatur pemberhentian tenaga honorer/non-ASN menunjukkan adanya kekosongan pengaturan yang perlu diatasi melalui pembentukan aturan yang memberikan kejelasan mengenai status hukum, prosedur keberatan, kewenangan pengadilan, dan bentuk pemulihan bagi tenaga yang dirugikan. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada penerapan AUPB, tetapi juga memerlukan mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas dan dapat diakses oleh tenaga

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 28 No. 1 (2027): January
DOI: 10.21070/ijins.v28i1.2476

honorer/non-ASN.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Artikel ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian dan referensi dalam memperkuat perlindungan hukum bagi tenaga honorer/non-ASN, khususnya terkait kepastian hukum, hak-hak pekerja, serta pencegahan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh kepala daerah. Dalam penyusunan artikel ini, teknologi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence atau AI) digunakan sebagai alat bantu penyuntingan bahasa dan perumusan kalimat. Penulis telah meninjau dan memverifikasi hasil bantuan AI serta bertanggung jawab penuh atas keakuratan, orisinalitas, integritas, dan seluruh isi artikel.

References

1. A. M. Amiruddin, H. S., “Perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja dalam masa pandemi COVID-19 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” vol. 10, pp. 77–90, 2023, doi: 10.46839/lljih.v9i1.852.
2. A. M. Dewi, P. S. Raharjo, and R. Candrakirana, “Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) di Temanggung,” Majelis: Jurnal Hukum Indonesia, vol. 2, no. 2, pp. 134–145, 2025, doi: 10.62383/majelis.v2i2.678.
3. A. M. C. D. Sawi, A. Hedewata, and O. J. Nubatonis, “Tinjauan yuridis pemutusan kontrak secara sepihak oleh Bupati Nagekeo terhadap tenaga harian lepas (THL) di Kabupaten Nagekeo,” Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial, vol. 3, no. 3, pp. 263–278, 2024, doi: 10.55606/jhpis.v3i3.3912.
4. M. Desilva, A. Varadis, I. N. Noviyanti, and S. Tiyaningsih, “Status kepegawaian guru di Indonesia: ASN PNS-PPPK, non-ASN,” vol. 18, no. 2, pp. 225–232, 2024.
5. B. D. Destianikitha and R. A. Firdaus, “Analisis kebijakan penghapusan tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan,” vol. 6, no. 2, pp. 294–301, 2025.
6. F. Fajar and A. Nasution, “Kedudukan hukum pergantian kepala daerah terhadap pemutusan hubungan kerja pada tenaga honorer di Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai,” 2024.
7. M. R. Hananto and G. Lie, “Perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan,” Unes Law Review, vol. 6, no. 4, pp. 10711–10722, 2024.
8. F. W. Ihsan and R. M. Damayanti, “Analisis kritis implikasi hukum Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang PPPK paruh waktu terhadap hak dan kewajiban pegawai non-ASN,” vol. 7, no. 1, pp. 57–67, 2026.
9. K. Irmayani et al., “Pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga honorer: Perspektif hukum ketenagakerjaan,” vol. 3, no. 12, 2025.
10. “Guru sebagai bagian kelas pekerja: Tinjauan hukum terhadap kontrak kerja guru honorer,” vol. 10, no. 1, pp. 87–101, 2026.
11. “Perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak (analisis putusan Nomor K/Pdt),” tanpa tahun.
12. Q. A. Mager and S. A. R., “Pengaruh perubahan status pegawai non-ASN sebagai pegawai alih daya di Pemerintah Kabupaten Semarang,” vol. 10, pp. 167–186, 2021.
13. R. C. Kurniawan, “Pengaruh perubahan status pegawai non-ASN sebagai pegawai alih daya di Pemerintah Kabupaten Semarang,” 2022.
14. R. Y. U. M. S., “Perlindungan hukum atas pemberhentian pegawai non-ASN pada perguruan tinggi negeri sebelum mengikuti seleksi PPPK,” vol. 7, pp. 214–227, 2025.
15. Satriani, S. U. Putri, and N. Zikriani, “Tinjauan kaidah Taṣarruf al-Imām ‘alā al-Ra’iyyah Manūṭun bi al-Maṣlaḥah terhadap kebijakan efisiensi anggaran dalam Inpres No. 1 Tahun 2025,” Al Muntaqa: Jurnal Studi Islam dan Bahasa Arab, vol. 1, no. 1, pp. 113–137, 2025, doi: 10.36701/muntaqa.
16. U. N. Semarang, “Pemenuhan hak hukum kepegawaian bagi non-PNS,” vol. 11, no. 3, pp. 40–48, 2024.
17. S. A. Senggi, “Perlindungan dan upaya hukum bagi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak,” Ganec Swara, vol. 19, no. 1, pp. 43–48, 2025, doi: 10.59896/gara.v19i1.174.
18. R. R. Trihandoko et al., “Kontrak kerja tenaga honorer tidak tetap Nomor 814/010/DISDIK/2017,” vol. 2, pp. 172–182, 2025.
19. “Perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan (studi Putusan Nomor 361/PDT),” tanpa tahun.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).