

RESEARCH ARTICLE

PENGHAPUSAN TENAGA HONORER DALAM PERSPEKTIF HUKUM SEBAGAI SARANA PEMBAHARUAN SOSIAL UNTUK MEWUJUDKAN ASN PROFESIONAL

Luhur Sekhuti ✉

Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta

✉ luhursky85@gmail.com

ABSTRACT

In order to increase the professionalism of the State Civil Apparatus (ASN), the Government of Indonesia will eliminate honorary staff in 2023. Based on Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus, there are only two types of ASN employees, namely Civil Servants (PNS) and Government Employees with work agreement (PPPK). Honorary staff are not included. This study uses an empirical juridical method based on legal theory. Law as a tool of social engineering is a legal theory proposed by Roscoe Pound, which means that law as a tool of social engineering that is relevant to the government's policy. In this paper, we will link government policies with the legal theory of Roscoe Pound and Mochtar Kusumaatmadja. In Indonesia, Mochtar Kusumaatmadja perfected the theory according to the dynamic conditions of the development of Indonesian society with the idea "law is a means of community renewal". Law as a means of renewal can be interpreted that law can be used by the government to change old social concepts rooted in society into new concepts that are more orderly and more certain in an effort to achieve their goals. Every change or renewal of the governance of a field will have a social impact. In this process, positive and negative social impacts will emerge, depending on the personal/individual perspective. Law as an ideal social reform not only accommodates the goals of the government which in the context of this paper has the aim of increasing the professionalism of ASN, but also must be able to realize the common goal of justice and social prosperity.

Keywords: *ASN, Honorary staff, Social Renewal.*

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), Pemerintah Indonesia akan menghapus tenaga honorer pada Tahun 2023. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara hanya terdapat dua jenis pegawai ASN yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK). Tenaga honorer tidak termasuk di dalamnya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yang mendasarkan pada teori hukum. Law as a tool of sosial engineering adalah teori hukum yang dicetuskan oleh Roscoe Pound, yang berarti hukum sebagai alat rekayasa sosial yang relevan dengan kebijakan pemerintah tersebut. Dalam

tulisan ini akan dikaitkan antara kebijakan pemerintah dengan teori hukum dari Roscoe Pound dan Mochtar Kusumaatmadja tersebut. Di Indonesia Mochtar Kusumaatmadja menyempurnakan teori tersebut sesuai kondisi dinamika pembangunan masyarakat Indonesia dengan hasil pemikiran “hukum merupakan sarana pembaharuan masyarakat”. Hukum sebagai sarana pembaharuan bisa diartikan hukum dapat digunakan oleh pemerintah untuk mengubah konsep-konsep sosial yang lama mengakar di masyarakat menjadi konsep baru yang lebih teratur dan lebih berkepastian dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap perubahan atau pembaharuan tata kelola suatu bidang akan menimbulkan dampak sosial. Dalam proses tersebut akan muncul dampak sosial yang bersifat positif dan negatif, tergantung dari perspektif personal/individu. Hukum sebagai pembaharuan sosial yang ideal tidak hanya mengakomodir tujuan pemerintah yang dalam konteks tulisan ini memiliki tujuan untuk peningkatan profesionalisme ASN, namun juga harus mampu mewujudkan tujuan bersama yaitu keadilan dan kemakmuran sosial.

Kata Kunci: ASN, Tenaga Honorer, Pembaharuan Sosial.

INTRODUCTION

Fenomena demokrasi, kemajuan teknologi, makin tingginya tingkat pendidikan serta globalisasi secara umum membuat tuntutan adanya perubahan peran birokrasi yang lebih mengutamakan dan mengedepankan pelayanan kepada publik atau dengan kata lain birokrat sejatinya adalah pelayan rakyat (public servant) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat (public services). Reformasi terhadap birokrasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance). Kemajuan zaman dengan ditandai kemajuan teknologi informasi yang masif, terutama dengan munculnya virus covid-19 pada awal Tahun 2020 memaksa manusia mengubah interaksi sosialnya. Sektor pendidikan dan pelayanan publik bertransformasi secara signifikan. Hal-hal yang segala sesuatunya harus dijalani dengan interaksi fisik saat ini bisa dilakukan dalam jaringan tanpa harus bertatap muka. Perubahan tersebut harus didukung oleh tenaga yang professional. ASN sebagai salah satu unsur utama pelayanan publik harus memiliki tingkat integritas dan profesionalisme yang tinggi. Manajemen Aparatur Sipil Negara menjadi salah satu fokus pembangunan pemerintah pada tahun 2020. Melalui Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas telah disusun Rancangan Teknokratis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RTRPJMN) 2020 - 2024 yang merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahap ke-4 dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 - 2025. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020 - 2024 diarahkan untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, melalui sektor publik maupun pemberdayaan dari sektor nonpublik untuk mencapai SDM yang berdaya saing global¹. Pemerintah berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan profesionalisme aparturnya hingga terbitlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

¹ Anggita Chairiah and others, ‘Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Di Indonesia’, *Jurnal Borneo Administrator*, 16.3 (2020) <<https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>>.

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) berdasarkan surat edaran MenPANRB Nomor: B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, mengumumkan kebijakan bahwa tenaga honorer dihapus dan instansi pusat dan daerah dilarang melakukan rekrutmen tenaga honorer pada tahun mendatang. Pemerintah beralasan rekrutmen tenaga honorer dapat mengacaukan hitungan formasi kebutuhan ASN dan dengan dihapuskannya tenaga honorer diharapkan melalui status PNS dan PPPK akan lebih jelas standar pengupahannya. Surat edaran tersebut merupakan penegasan dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, di mana pemerintah telah memberikan tenggat selama lima tahun bagi instansi pusat dan daerah untuk memberi kesempatan kepada pegawai non-PNS/tenaga honorer sehingga dapat diangkat menjadi PNS/PPPK sesuai peraturan yang berlaku. Pro dan kontra dari masyarakat banyak mengemuka. Bagi yang kontra dengan peraturan tersebut, ketidakadilan lah yang mengemuka karena tenaga honorer telah mengabdikan sekian tahun, bahkan ada yang di atas dua puluh tahun. Sedangkan masyarakat yang pro beranggapan, pemerintah serius dalam penataan sistem kepegawaian sehingga akan menghasilkan pegawai ASN yang profesional serta memiliki kejelasan status secara hukum dan administrasi.

Hukum memainkan peranan yang penting dalam suatu masyarakat, dan bahkan mempunyai multifungsi untuk kebaikan masyarakat, demi mencapai keadilan, kepastian hukum, ketertiban, kemanfaatan. Perubahan sosial dalam hubungannya dengan sektor hukum merupakan salah satu kajian penting dari disiplin Sosiologi Hukum. Hubungan antara perubahan sosial dan sektor hukum tersebut merupakan hubungan interaksi, dalam arti terdapat pengaruh perubahan sosial terhadap perubahan sektor hukum sementara di lain pihak perubahan hukum juga berpengaruh terhadap suatu perubahan sosial. Perubahan hukum yang dapat memengaruhi perubahan sosial sejalan dengan salah satu fungsi hukum, yakni fungsi hukum sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat (*social engineering*)². Dalam tulisan ini akan dibahas bagaimanakah kebijakan pemerintah tentang penghapusan tenaga honorer dalam perspektif teori hukum dari Roscoe Pound *Law as a tool of social engineering* dan teori hukum dari Mochtar Kusumaatmadja yang menyempurnakan teori Roscoe Pound sesuai kondisi dinamika pembangunan masyarakat Indonesia dengan hasil pemikiran "*hukum merupakan sarana pembaharuan masyarakat*". Serta akan dibahas mengenai apa saja dampak sosial yang ditimbulkan sebagai akibat dari penghapusan tenaga honorer oleh pemerintah.

METHOD

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yang mendasarkan pada teori hukum, perundangan yang berlaku serta literatur yang relevan dikombinasikan dengan pengamatan di lapangan. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mencakup

² Nazaruddin Lathif, 'TEORI HUKUM SEBAGAI SARANA ALAT UNTUK MEMPERBAHARUI ATAU MEREKAYASA MASYARAKAT', *PALAR / PAKUAN LAW REVIEW*, 3.1 (2017) <<https://doi.org/10.33751/palar.v3i1.402>>.

identifikasi dan efektivitas hukum. Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis dimana yang diperoleh dari penelitian ini digambarkan secara menyeluruh berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori-teori hukum untuk mendukung penyelesaian permasalahan. Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif namun bukan hanya mengkaji sistem norma yang berlaku melainkan juga reaksi dan interaksi dalam bekerjanya norma tersebut di masyarakat. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, jurnal dan makalah serta sumber dari internet sebagai bahan referensi berupa berita, pendapat dan literatur lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

RESULTS & DISCUSSION

A. PENGHAPUSAN TENAGA HONORER

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang secara normatif diundangkan tahun 2014, 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. Menurut 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. Namun secara fakta, tenaga honorer masih eksis di berbagai instansi, bahkan beberapa menempati posisi yang secara kompetensi diduduki oleh ASN. Sampai saat ini masyarakat masih tergiur dengan pekerjaan sebagai tenaga honorer di kantor-kantor Pemerintahan. Masyarakat masih berpikir dengan menjadi tenaga honorer maka kesempatan untuk diangkat menjadi CPNS akan lebih besar. Kebijakan penerimaan tenaga honorer di setiap daerah berbeda – beda, sesuai dengan kebutuhan. Sejalan dengan tugas Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik, maka peran tenaga honorer yang memiliki pendidikan tinggi dan kemampuan dalam menyelesaikan

segala pekerjaan juga sangat tinggi³. Peran tenaga honorer cukup signifikan dalam membantu tugas-tugas ASN terutama di daerah terpencil ataupun instansi yang kekurangan personil ASN. Walaupun demikian terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pemerintah menghapus tenaga honorer. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Perekrutan yang tidak jelas, sudah menjadi rahasia umum bahwa sistem perekrutan tenaga honorer tidak transparan dan lebih banyak terdapat unsur KKN, peran “orang dalam” lebih mendominasi.
2. Standarisasi gaji yang tidak jelas, masing-masing daerah berbeda-beda dalam memberikan gaji sesuai kemampuan keuangan daerah, bahkan beberapa tenaga honorer yang tidak terdata di database instansi rela digaji di bawah lima ratus ribu rupiah dengan alasan pengabdian.
3. Sebagian masyarakat masih berpikir honorer bisa langsung menjadi ASN, hal tersebut membuat banyak demonstrasi yang menuntut agar honorer otomatis diangkat menjadi ASN, sehingga memberi dampak kurang kondusif secara politis dan ketertiban sosial.

Sejatinya sejak adanya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, instansi pusat dan daerah dilarang untuk melakukan perekrutan tenaga honorer, dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005. Dan puncaknya dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Namun sampai Tahun 2021 pun instansi pusat dan daerah masih melakukan perekrutan tenaga honorer. Dengan masih banyaknya pemerintah daerah yang mengangkat tenaga honorer padahal dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 pemerintah tidak boleh mengangkat tenaga honorer secara tidak langsung melanggar asas legalitas. Dalam Negara hukum, setiap tindakan pemerintahan harus berdasarkan atas hukum sesuai dengan asas legalitas. Asas ini menentukan bahwa tanpa adanya dasar wewenang yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka segala macam aparat pemerintah tidak akan memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi atau mengubah keadaan atau posisi hukum warga masyarakatnya⁴. Hingga terbit lah surat edaran MenPANRB Nomor: B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Menurut I Gde Pantja Astawa yang disebut dengan peraturan negara (*staatsregelings*) atau keputusan dalam arti luas (*besluiten*). Keputusan dalam arti luas (*besluiten*) dapat dibagi dalam 3 (tiga) kelompok yakni⁵:

- (1) *Wettelijk regeling* (peraturan perundang-undangan), seperti UUD, undang-undang, peraturan pemerintah pengganti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan daerah, dan lain-lain;

³ Rezkia Dora, ‘Analisa Peran Tenaga Honorer Terhadap Efektivitas Tugas Aparatur Sipil Negara’, *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1.1 (2020) <<https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.2>>.

⁴ Dicky Agus Saputro, ‘Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014’, *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 2015.

- (2) Beleidsregels (peraturan kebijakan), seperti instruksi, surat edaran, pengumuman dan lain-lain;
- (3) Beschikking (penetapan), seperti surat keputusan dan lain-lain.

Surat edaran tergolong ke dalam beleidsregel yang mana juga harus tunduk pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Selain itu ia juga harus tunduk pada asas pembuatan peraturan kebijakan yang baik (*beginselen van behoorlijke regelgeving*). Peraturan kebijakan yang mengikat publik akan menimbulkan permasalahan apabila dalam pembuatannya tidak mematuhi asas pembentukan peraturan perundang-undangan baik asas formil maupun asas materi⁶. Untuk menghindari peraturan kebijakan melampaui batas-batas tindakan yang merusak tatanan hukum yang berlaku, sangat diperlukan asas-asas yang dapat menjadi kendali bagi peraturan kebijakan. Asas-asas tersebut antara lain asas-asas negara berdasar hukum, asas-asas perlindungan terhadap masyarakat, dan asas-asas umum penyelenggaraan administrasi negara yang mana untuk Indonesia asas-asas tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang mengatur tentang asas-asas umum penyelenggaraan negara yang meliputi:

1. Asas Kepastian Hukum;
2. Asas Tertib Penyelenggaraan Negara;
3. Asas Kepentingan Umum;
4. Asas Keterbukaan;
5. Asas Proporsionalitas;
6. Asas Profesionalitas; dan
7. Asas Akuntabilitas.

Di luar asas-asas tersebut, peraturan kebijakan tidak lagi dalam kerangka *freies Ermessen*, tetapi dapat menjadi tindakan *sewenang-wenang*⁷.

Surat edaran MenPANRB berpedoman pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 99 ayat 1 menyatakan 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, yang berarti mulai 2023 tenaga honorer resmi dihapus. Jadi jelas bahwa surat edaran tersebut bukan merupakan suatu *kesewenang-wenangan* pemerintah terhadap masyarakat khususnya tenaga honorer karena surat edaran tersebut sudah sesuai peraturan perundang-undangan yang mencakup dengan asas kepastian hukum terhadap tenaga honorer, tertib penyelenggaraan negara yaitu sesuai hirarki peraturan di atasnya, terbuka dalam arti diketahui secara umum oleh masyarakat luas. Dalam hal ini pemerintah menginginkan perubahan yang fundamental dalam sistem kepegawaian. Perubahan yang cukup progresif dengan

⁶ Cholida Hanum, 'Analisis Yuridis Kedudukan Surat Edaran Dalam Sistem Hukum Indonesia', *Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)*, 10.2 (2020).

⁷

https://jdih.bappenas.go.id/data/file/WORKSHOP_Peraturan_kebijakan_di_Kementerian_PPN_bappenas

hukum sebagai salah satu sarannya, untuk mengubah tatanan sosial terutama dalam sistem perekrutan pegawai ASN. Dengan adanya kebijakan penghapusan tenaga honorer ini kita dapat menaruh harapan yang kuat terwujudnya pegawai ASN yang profesional dalam melaksanakan pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan.

B. HUKUM SEBAGAI ALAT REKAYASA SOSIAL

Cakrawala birokrasi Indonesia telah terbuka untuk lebih berperan dalam percepatan proses perubahan sosial masyarakat, dari masyarakat tradisional menjadi masyarakat yang semakin maju dan modern. Birokrasi yang selama ini dikenal dengan konotasi negatif karena lamban, prosedur yang berbelit, korupsi, tambun dan sebagainya, sudah sangat mendesak untuk melakukan perubahan, penyempumaan dan perubahan yang relatif mendasar dalam rangka meningkatkan vitalitas birokrasi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang tidak hanya efektif dan efisien tetapi juga mampu menjadi tulang punggung dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pada akhirnya, keberhasilan pelaksanaan daripada reformasi birokrasi akan sangat mendukung dalam penciptaan *good governance* karena reformasi birokrasi merupakan inti dari upaya penciptaan *good governance*⁸. Sasaran utama perubahan tersebut adalah ASN sebagai pelaksana utama birokrasi. Dalam melakukan perubahan yang signifikan terhadap konsep lama yang mengakar pada masyarakat diperlukan langkah progresif, salah satunya pembaharuan sosial melalui peraturan ataupun hukum perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan terobosan hukum yang termasuk progresif dalam bidang kepegawaian, seperti pengisian jabatan eselon I dan II dari non-PNS, penghapusan eselon III dan penghapusan tenaga honorer.

Melalui penghapusan tenaga honorer pemerintah sedang menjalankan fungsi Law as a tool of sosial engineering, yaitu teori hukum yang dicetuskan oleh Roscoe Pound, yang berarti hukum sebagai alat rekayasa sosial. Hukum dimaknai memiliki kekuatan dalam menciptakan, mengubah, mengatur dan merekayasa sosial dalam suatu aturan. Roscoe Pound menganggap bahwa hukum sebagai alat rekayasa sosial (Law as a tool of social engineering and social controle) yang bertujuan menciptakan harmoni dan keserasian agar secara optimal dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dalam masyarakat. Pound ingin mengubah hukum dari tataran teores (law in book) menjadi hukum dalam kenyataan (law in action). Keadilan adalah lambang usaha penyerasian yang harmonis dan tidak memihak dalam mengupayakan kepentingan anggota masyarakat yang bersangkutan. Untuk kepentingan yang ideal itu diperlukan kekuatan paksa yang dilakukan oleh penguasa negara⁹. Hukum sebagai alat kontrol sosial memberikan arti bahwa ia merupakan sesuatu yang dapat menetapkan tingkah laku manusia. Tingkah laku ini dapat didefenisikan sebagai sesuatu yang menyimpang terhadap aturan hukum. Sebagai akibatnya, hukum dapat memberikan sanksi atau tindakan terhadap si pelanggar. Karena itu, hukum pun

⁸ R. Damanhuri, D., & Jawandi, 'Reaktualisasi Reformasi Birokrasi Menuju Good Governance', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP UNTIRTA 2017*, 2.6 (2017).

⁹ <https://redlineindonesia.org/hukum-menurut-roscoe-pound/>

menetapkan sanksi yang harus diterima oleh pelakunya¹⁰. Dalam kenyataannya, hukum itu tidak hanya berfungsi sebagai sosial kontrol, tetapi dapat juga menjalankan fungsi perekayasa sosial (social-engineering atau instrument of change). Dengan demikian, efektivitas hukum itu dapat dilihat baik dari sudut fungsi sosial kontrol maupun dari sudut fungsinya sebagai alat untuk melakukan perubahan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas hukum (Soerjono Soekanto, 1983) itu dapat diperinci sebagai berikut¹¹:

1. Faktor hukumnya sendiri;
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Efektif atau tidaknya usaha pemerintah dalam penataan sistem kepegawain melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 berkorelasi dengan faktor-faktor di atas dan ketegasan dari para pemimpin serta kesadaran masyarakat. Roscoe Pound menyatakan bahwa hukum yang sebenarnya adalah hukum yang dijalankan. Hukum bukan hanya yang tertulis dalam undang-undang, melainkan apa yang dilakukan oleh aparat penyelenggara hukum dan atau siapa saja yang melaksanakan fungsi pelaksanaan hukum dengan konsep hukumnya, yaitu hukum dapat berperan sebagai sarana perubahan masyarakat (law as a tool of social engineering)¹².

C. HUKUM SEBAGAI PEMBAHARUAN SOSIAL/MASYARAKAT

Berakar dari pemikiran Roscoe Pound tentang Law as a tool of social engineering and social control serta teori living law dari Eugen Ehrlich maka Mochtar Kusumaatmadja menambahkan adanya tujuan pragmatis (demi pembangunan) sebagaimana masukan dari Roscoe Pound dimana terlihat korelasi antara pernyataan Laswell dan Mc Dougal bahwa kerja sama antara penstudi hukum dan pengemban hukum praktis itu idealnya mampu melahirkan teori hukum (theory about law), teori yang mempunyai dimensi pragmatis atau kegunaan praktis. Mochtar Kusumaatmadja secara cemerlang mengubah pengertian hukum sebagai alat (tool) menjadi hukum sebagai sarana (instrument) untuk membangun masyarakat¹³. Mochtar Kusumaatmadja mengungkapkan pemikirannya mengenai fungsi hukum dalam pembangunan nasional. Bahwa hukum merupakan “sarana pembaharuan masyarakat” didasarkan atas anggapan bahwa adanya keteraturan atau ketertiban dalam usaha pembangunan atau pembaharuan itu merupakan suatu yang diinginkan atau bahkan

¹⁰ Ashadi L. Diab, ‘PERANAN HUKUM SEBAGAI SOCIAL CONTROL, SOCIAL ENGINEERING DAN SOCIAL WELFARE’, *Jurnal Al-‘Adl*, 7.2 (2014).

¹¹ Winarno Yudho and Heri Tjandrasari, ‘EFEKTIVITAS HUKUM DALAM MASYARAKAT’, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 17.1 (2017) <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol17.no1.1227>>.

¹² Atip Latipulhayat, ‘Roscoe Pound’, *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 1.2 (2014) <<https://doi.org/10.22304/pjih.v1n2.a12>>.

¹³ https://badilum.mahkamahagung.go.id/upload_file/img/article/doc/kajian_deskriptif_analitis_teoris_hukum_pembangunan.pdf

dipandang (mutlak) perlu. Anggapan lain yang terkandung dalam konsepsi “hukum sebagai sarana pembaharuan” adalah bahwa hukum dalam arti kaidah atau peraturan atau peraturan hukum memang bisa berfungsi sebagai alat(pengatur) pembangunan dalam arti penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan atau pembaharuan¹⁴.

Pada era modern seperti sekarang ini perubahan dalam segala bidang berlangsung sangat cepat. Diperlukan manusia-manusia yang berkualitas dalam sisi adab maupun ilmu pengetahuan untuk pembaharuan dalam arti membangun negara. Konsep yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja menjadi landasan pemerintah dalam mengarahkan masyarakat menuju arah yang dikehendaki oleh pembaharuan khususnya dalam sistem kepegawaian ASN. Dalam pembaharuan melalui hukum ini, pemerintah berupaya meningkatkan profesionalitas ASN dan diimbangi oleh pembaharuan dalam kesejahteraan ASN. Diharapkan hukum berfungsi sebagai sarana untuk mengendalikan perkembangan modernisasi dan pembangunan yang menyeluruh, bahwa hukum harus menyesuaikan dengan kecepatan perubahan masyarakat serta dapat digunakan sebagai sarana dalam memberi arah terhadap perubahan¹⁵. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 serta surat edaran MenPANRB merupakan sarana pemerintah dalam melakukan perubahan/pembaharuan dalam sistem kepegawaian yang pada akhirnya bermuara pada kepastian hukum/status tenaga honorer menjadi PPPK atau PNS yang professional dan sejahtera. Perubahan yang teratur melalui prosedur hukum, baik ia berwujud perundang-undangan atau keputusan badan-badan peradilan lebih baik daripada perubahan yang tak teratur dengan menggunakan kekerasan¹⁶. Dalam kebijakan pemerintah tentang penghapusan tenaga honorer dalam konteks pembaharuan yang bertujuan peningkatan profesionalitas ASN dalam perjalannya akan ditemukan beberapa dampak negatif yang berdampak langsung bagi tenaga honorer yang diakibatkan adanya undang-undang tersebut. Tentu saja juga terdapat dampak positif yang merupakan tujuan pemerintah. ASN yang professional akan memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

D. DAMPAK PENGHAPUSAN TENAGA HONORER

Dalam pembaharuan masyarakat kita bisa melihat sisi positif akibat adanya perubahan yang fundamental ini dalam konteks penghapusan tenaga honorer dengan tanpa mengecilkan sisi negatif yang akan timbul. Pemerintah yang baik tidak akan berbuat sewenang-wenang, dampak negatif dalam berlakunya suatu undang-undang akan diminimalisir oleh pemerintah dengan usaha menerbitkan peraturan-peraturan pemerintah atau kebijakan lainnya. Tidak ada undang-undang yang sempurna dan diperlukan pengorbanan dalam setiap pembaharuan dalam suatu sistem masyarakat. Mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 dan PP Nomor 49 Tahun 2018 berimbas pada penataan pegawai di instansi pemerintah. Gejolak sosial muncul terutama yang berasal dari para tenaga honorer sebagai reaksi atas implementasi

¹⁴ Mochtar Kusumaatmadja, ‘HUBUNGAN ANTARA HUKUM DAN MASYARAKAT’, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 6.5 (1976) <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol6.no5.713>>.

¹⁵ Abd. Rahman and Heriyanto Heriyanto, ‘Memasyarakatkan Hukum: Pembaharuan Hukum Yang Dinamis Guna Mewujudkan Efektivitas Penegakan Hukum Yang Berkeadilan’, *HUKMY: Jurnal Hukum*, 1.1 (2021) <<https://doi.org/10.35316/hukmy.2021.v1i1.1-18>>.

¹⁶ Kusumaatmadja.

peraturan perundang-undangan tersebut, namun birokrasi yang andal menjadi suatu kebutuhan masyarakat dan hal tersebut tidak dapat dinafikan oleh pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik. Kebijakan pemerintah yang berkeadilan dalam penataan pegawai tetap diperlukan bagi tenaga honorer yang selama ini telah bekerja, namun birokrasi yang andal dan profesional merupakan suatu kebutuhan untuk mewujudkan *good governance*¹⁷.

Pada Pasal 99 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengatur tenaga honorer dapat melaksanakan tugas sampai dengan 5 tahun sejak PP tersebut terbit dan akan berakhir tahun 2023 dan akan dihapuskan. Solusi dari pemerintah adalah tenaga honorer yang memenuhi syarat PP 49 tahun 2018 akan diangkat menjadi PPPK, sedangkan untuk tenaga honorer di bawah usia 35 tahun akan diikutsertakan tes CPNS dan untuk yang berusia di atas 35 tahun mengikuti tes CPPP. Bagi yang tidak lulus dapat dipkerjakan melalui alih daya perusahaan alih daya. Kemenpan RB menghapuskan jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan instansi masing-masing dan melarang PPK melakukan perekrutan pegawai non-ASN. Sementara itu, pemerintah dapat memiliki tenaga alih daya (*outsourcing*) yang disediakan oleh pihak ketiga apabila instansi membutuhkan tenaga lain seperti Pengemudi, Tenaga Kebersihan dan Satuan Pengamanan. Tetapi, status tenaga alih daya (*outsourcing*) tersebut bukan merupakan tenaga honorer pada Instansi yang bersangkutan. PPK juga diinstruksikan agar menyusun langkah strategis penyelesaian pegawai non-ASN yang tidak memenuhi syarat dan tidak lulus seleksi Calon PNS maupun Calon PPPK, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum batas waktu tanggal 28 November 2023. MenpanRB memperingatkan Pejabat Pembina Kepegawaian yang tidak mengindahkan instruksi ini dan tetap mengangkat pegawai non-ASN, maka akan diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pengawas internal maupun eksternal pemerintah¹⁸. Namun menurut Ketua Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (Apeksi), Bima Arya Sugiarto menyatakan, larangan mempekerjakan honorer bagi instansi pemerintah mulai 2023 akan berdampak bagi pemerintah daerah. Untuk itu, para wali kota se-tanah air memberikan poin-poin masukan kepada pemerintah pusat agar penghapusan tenaga honorer ini dilakukan secara cermat. Jangan sampai pelayanan publik lumpuh. Jangan sampai ada pengangguran massal di kota-kota seluruh Indonesia¹⁹.

Untuk mengantisipasi hal tersebut KemenPANRB juga telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru Pada Instansi Daerah Tahun 2023, Pemerintah memprioritaskan jabatan fungsional guru untuk dapat mengisi formasi dari PPPK. Pelamar yang dapat melamar sebagai PPPK JF Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022 terdiri atas kategori:

- a. pelamar prioritas; dan
- b. pelamar umum.

¹⁷ Henny Juliani, 'IMBAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018 DALAM PENATAAN PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH', *Masalah-Masalah Hukum*, 50.1 (2021) <<https://doi.org/10.14710/mmh.50.1.2021.36-48>>.

¹⁸ <https://bisnis.tempo.co/read/1597549/tenaga-honorer-dihapus-begini-instruksi-menpan-rb-ke-pejabat-kepegawaian>

¹⁹ <https://www.republika.co.id/berita/rdb8nl485/asosiasi-pemerintah-kota-penghapusan-honorer-2023-tak-bisa-dilaksanakan>

Yang terdiri atas:

- a. pelamar prioritas I;
- b. pelamar prioritas II; dan
- c. pelamar prioritas III.

Pelamar prioritas I terdiri atas:

- a. THK-II yang memenuhi Nilai Ambang Batas pada seleksi PPPK JF Guru Tahun 2021;
- b. Guru non-ASN yang memenuhi Nilai Ambang Batas pada seleksi PPPK JF Guru Tahun 2021;
- c. Lulusan PPG yang memenuhi Nilai Ambang Batas pada seleksi PPPK JF Guru Tahun 2021; dan
- d. Guru Swasta yang memenuhi Nilai Ambang Batas pada seleksi PPPK JF Guru Tahun 2021.

Dengan adanya Peraturan Menteri tersebut diharapkan dapat mempercepat dan memberi kejelasan bagi pemerintah daerah dalam mengakomodir peralihan tenaga honorer menjadi PPPK. Memang sangat dilematis bagi pemerintah, di satu sisi menginginkan perubahan yang signifikan dalam sistem kepegawaian namun di sisi lain akan berdampak pada bertambahnya pengangguran, karena tidak mungkin instansi pemerintah terutama pemerintah daerah yang mana memiliki banyak tenaga honorer kemudian dapat mengalihkan seluruh tenaga honorer ke CPNS dan CPPPK ataupun ke tenaga alih daya. Perbedaan kemampuan anggaran tiap-tiap daerah menjadi kendala karena gaji PPPK ditanggung oleh APBD. Bagi pemerintah daerah yang memiliki kemampuan keuangan yang baik tentu akan lebih mudah mengalihkan tenaga honorer menjadi CPNS atau CPPPK dan tenaga alih daya. Kerjasama dan koordinasi antara Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat dalam mensinkronisasikan data kebutuhan formasi CPNS dan CPPPK menjadi kunci proses “pembaharuan masyarakat” dalam sistem kepegawaian melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 yang menurut penulis cukup progresif.

CONCLUSION

Belajar dari berbagai pengalaman sebelumnya yang terjadi pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang pada intinya instansi pusat dan daerah dilarang untuk melakukan perekrutan tenaga honorer, namun pada implementasinya menjadi kurang bertaji. Instansi-instansi baik pusat maupun daerah masih merekrut tenaga honorer. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, diharapkan peraturan perundangan tersebut dapat berhasil diimplementasikan secara menyeluruh karena pembaharuan melalui peraturan perundangan tersebut akan yang berdampak signifikan terhadap kehidupan sosial masyarakat dan menurut penulis UU Nomor 5 Tahun 2014 sudah cukup progresif dalam mencapai tujuan reformasi birokrasi. Keberhasilan dari kontribusi Hukum sebagai sarana pembaharuan

sosial akan sangat tergantung dari adanya ketegasan, konsistensi dan komitmen dari pemimpin nasional. Tanpa adanya hal tersebut peraturan perundangan akan tidak efektif, sehingga tujuan pemerintah untuk pembaharuan masyarakat melalui reformasi birokrasi dalam sistem kepegawaian akan terhambat.

Hukum sebagai sarana pembaharuan sosial hendaknya oleh masyarakat dimaknai dalam semangat perubahan yang positif menuju cita-cita bangsa dalam pembangunan. Tujuan pemerintah dalam social engineering ini adalah memberikan kepastian hukum status kepegawaian dalam ASN selain itu tentu saja untuk penghematan APBN/APBD, karena perekrutan tenaga honorer yang tak terkendali akan membeani APBN/APBD, karena sistem penggajian yang tidak jelas dan tidak akuntabel. Namun bagi pemerintah hal tersebut jangan sampai digunakan untuk pembenaran dalam menjalankan kehendaknya atau untuk menakuti rakyat menggunakan hukum. Hukum sebagai sarana pembaharuan sosial haruslah bernafaskan pandangan hidup masyarakat serta bangsa Indonesia berdasarkan asas Pancasila yang bersifat kekeluargaan. Penghapusan tenaga honorer sebagai proses dari pembaharuan tersebut wajib dijalankan oleh seluruh stake holder yang ada. Menjadi hal yang lumrah dalam setiap perubahan sosial di masyarakat akan memunculkan gejolak atau dampak buruk bagi sebagian orang. Tugas bagi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk bekerjasama dalam meminimalisir hal tersebut. Berpolemik tentang siapa yang benar dan yang salah tidak akan menyelesaikan masalah. Kebijakan pemerintah yang berkeadilan dalam penataan pegawai ASN tetap diperlukan dalam pembaharuan sosial, namun tujuan reformasi birokrasi dalam membentuk ASN yang profesional wajib diutamakan sebagai salah satu cara mewujudkan good governance.

SUGGESTION

Tidak semua daerah siap dalam penghapusan tenaga honorer yang terkesan mendadak ini, walaupun dalam kenyataan sebenarnya pemerintah pusat telah memberi tenggat waktu 5 tahun pelaksanaannya sejak terbitnya PP 49 Tahun 2018. Kondisi atau kemampuan APBD masing-masing daerah berbeda. Mungkin sedikit toleransi dalam hal penyerapan tenaga honorer bisa diterapkan dalam 1 atau 2 tahun. Beberapa saran dari penulis terkait penghapusan tenaga honorer:

1. Bagi daerah yang secara APBD belum mampu menyerap seluruh tenaga honorer pada tahun 2023 diperbolehkan tetap menggunakan tenaga honorer untuk 1 atau 2 tahun namun sebelumnya harus dilakukan sinkronisasi data base penetapan tenaga honorer yang menjadi prioritas sebagai calon PPPK dan tidak boleh diubah lagi.
2. Pemerintah pusat dan daerah wajib memberikan kepastian hukum kepada tenaga honorer teknis yang saat ini berada pada dinas selain dinas pendidikan dan kesehatan melalui peraturan menteri seperti kepada tenaga fungsional guru melalui PermenPANRB Nomor 20 Tahun 2022.
3. Dalam hal tenaga honorer tidak memenuhi syarat untuk menjadi CPNS, PPPK atau pada tenaga alih daya sekalipun, karena terkendala usia, kondisi kesehatan ataupun kendala lainnya, maka sebelum dirumahkan hendaknya pemerintah dapat

memberi bantuan dalam bentuk pengertian secara psikologis dan bantuan modal usaha.

Hal tersebut diharapkan dapat mengurangi gejolak sosial yang timbul sebagai akibat dari kebijakan pemerintah sebagai implementasi hukum sebagai sarana pembaharuan sosial yang urgent dilaksanakan sebagai amanat reformasi birokrasi untuk membentuk ASN yang handal dan professional dalam rangka meningkatkan vitalitas birokrasi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sebagai perwujudan good governance.

REFERENCES

Jurnal

- Chairiah, Anggita, Ariski S, Agus Nugroho, and Adi Suhariyanto, “Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Di Indonesia”, *Jurnal Borneo Administrator*, Vol. 16, No. 3, 2020. <<https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>>
- Damanhuri, D., & Jawandi, R., “Reaktualisasi Reformasi Birokrasi Menuju Good Governance”, *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP UNTIRTA 2017*, Vol. 2, No. 6, 2017.
- Diab, Ashadi L., “PERANAN HUKUM SEBAGAI SOCIAL CONTROL, SOCIAL ENGINEERING DAN SOCIAL WELFARE”, *Jurnal Al-‘Adl*, Vol. 7, No. 2, 2014.
- Dora, Rezkia, “Analisa Peran Tenaga Honorer Terhadap Efektivitas Tugas Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, Vol. 1, No. 1, 2020. <<https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.2>>
- Hanum, Cholida, “Analisis Yuridis Kedudukan Surat Edaran Dalam Sistem Hukum Indonesia”, *Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)*, Vol. 10, No. 2, 2020.
- Juliani, Henny, “IMBAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018 DALAM PENATAAN PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH”, *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 50, No. 1, 2021. <<https://doi.org/10.14710/mmh.50.1.2021.36-48>>
- Kusumaatmadja, Mochtar, “HUBUNGAN ANTARA HUKUM DAN MASYARAKAT”, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 6, No. 5, 1976. <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol6.no5.713>>
- Lathif, Nazaruddin, “TEORI HUKUM SEBAGAI SARANA ALAT UNTUK MEMPERBAHARUI ATAU MEREKAYASA MASYARAKAT”, *PALAR | PAKUAN LAW REVIEW*, Vol. 3, No. 1, 2017. <<https://doi.org/10.33751/palar.v3i1.402>>
- Latipulhayat, Atip, “Roscoe Pound”, *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, Vol. 1, No. 2, 2014. <<https://doi.org/10.22304/pjih.v1n2.a12>>
- Rahman, Abd., and Heriyanto Heriyanto, “Memasyarakatkan Hukum: Pembaharuan Hukum Yang Dinamis Guna Mewujudkan Efektivitas Penegakan Hukum Yang Berkeadilan”, *HUKMY: Jurnal Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2021. <<https://doi.org/10.35316/hukmy.2021.v1i1.1-18>>
- Saputro, Dicky Agus, “Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”, *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 2015

Yudho, Winarno, and Heri Tjandrasari, "EFEKTIVITAS HUKUM DALAM MASYARAKAT", Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 17, No. 1, 2017. <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol17.no1.1227>>

Internet

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014> diakses pada tanggal 9 Juni 2022

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/99181/pp-no-49-tahun-2018> diakses pada tanggal 9 Juni 2022

<https://jdih.go.id/files/489/KEPUTUSAN%20DPD%20RI%20%20NO%2026%20TAHUN%202015.pdf> diakses pada tanggal 9 Juni 2022

https://jdih.bappenas.go.id/data/file/WORKSHOP_Peraturan_kebijakan_di_Kementerian_PPN_bappenas.pdf diakses pada tanggal 10 Juni 2022

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/45345/uu-no-28-tahun-1999> diakses pada tanggal 14 Juni 2022

<https://redlineindonesia.org/hukum-menurut-roscoe-pound/> diakses pada tanggal 15 Juni 2022

https://badilum.mahkamahagung.go.id/upload_file/img/article/doc/kajian_deskriptif_analitis_teoris_hukum_pembangunan.pdf diakses pada tanggal 20 Juni 2022

<https://bisnis.tempo.co/read/1597549/tenaga-honorer-dihapus-begitu-instruksi-menpan-rb-ke-pejabat-kepegawaian> diakses pada tanggal 21 Juni 2022