

TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PROBLEMATIKA PEGAWAI HONORER

Futri Amelia A.Lapaja¹, Sapruddin², Hamiyuddin³

¹Fakultas Syariah UIN Datokarama Palu
Email: futriamelial@gmail.com

²Fakultas Syariah UIN Datokarama Palu
Email: sapruddin@iainpalu.ac.id

³Fakultas Syariah UIN Datokarama Palu
Email: hamiyuddin@iainpalu.ac.id

Abstract

As part of the Palu Region XII Production Forest Management Agency, the performance of honorary employees has its own problems. Poor performance will result in not optimal service and quality of related agencies. Fiqh siyasah as binoculars to see how the performance of BPHP Region XII Palu honorary employees in the eyes of Islamic government law. Based on the fiqh siyasah review of the Problems of Honorary Employees at the Production Forest Management Office for Region XII Palu, it cannot be said that it is in accordance with the principles of fiqh siyasah. Because there are still Honorary employees who are not trustworthy and do not carry out their duties properly. The performance of honorary employees should be in accordance with the principles of good governance, namely justice, leaving those that are not of use value, ukhuwah, and trustworthiness. BPHP Region XII Palu agency and honorary employees who are there must be able to work together in an effort so that problems in these agencies can be resolved properly by means of the BPHP Region XII Palu must always find solutions for honorary employees who do not get promoted and honorary employees at the institution must improve performance more effectively and better.

Keywords: Performance, Honorary employees, Problems, Fiqh Siyasah

Abstrak

Sebagai salah satu bagian dari instansi Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XII Palu, kinerja pegawai honorer memiliki problematika tersendiri. Kinerja yang buruk akan berakibat pada tidak maksimalnya pelayanan dan kualitas instansi terkait. Fiqh siyasah sebagai teropong untuk melihat bagaimana kinerja pegawai honor BPHP Wilayah XII Palu dalam kacamata hukum pemerintahan islam. Berdasarkan tinjauan fiqh siyasah terhadap Problematika Pegawai Honorer Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XII Palu, belum dapat dikatakan bersesuaian dengan prinsip fiqh siyasah. Karena masih adanya pegawai Honorer yang tidak amanah dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Seharusnya kinerja dari pegawai honorer sesuai dengan asas-asas tata kelola pemerintahan yang

baik, yaitu keadilan, meninggalkan yang tidak bernilai guna, ukhuwah, dan amanah. Instansi BPHP Wilayah XII Palu dan pegawai honorer yang ada di sana harus bisa bekerja sama mengupayakan agar permasalahan di instansi tersebut dapat teratasi dengan baik dengan cara pihak BPHP Wilayah Xii Palu harus selalu mencari solusi untuk pegawai honorer yang tidak kunjung terangkat dan pegawai honorer di instansi tersebut harus meningkatkan kinerja lebih efektif dan baik lagi.

Kata Kunci: *Kinerja, Pegawai honorer, Problematika, Fiqh Siyarah*

A. Pendahuluan

Permasalahan pegawai tidak tetap selama ini memang menjadi polemik masalah kepegawaian di Indonesia. Kedudukannya yang dilematis dan ambigu antara dibutuhkan maupun tidak diperlukan. Mengenai status dan posisi pegawai tidak tetap dalam konstelasi pendayagunaan aparatur negara sangatlah dinamis, semenjak disahkannya Undang-undang nomor 5 tahun 2014 ini. Dikatakan sangatlah dinamis, karena terdapat berbagai perubahan yang signifikan dalam memilih posisi pegawai tidak tetap dalam manajemen kepegawaian negara kontemporer.¹ Adapun berbagai macam perubahan tersebut meliputi adanya aspek pemberian tugas pokok fungsi, relasi kedudukannya dengan pegawai negeri sipil, mekanisme pengangkatan, maupun tunjangan kesejahteraan yang selama ini menjadi krusial dalam membicarakan pegawai tidak tetap ini.

Keberadaan tenaga honorer dalam perkembangannya dilingkungan instansi pemerintah bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab

¹Wisisto Raharjo Jati, *Analisis Status, Kedudukan, Dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap Dalam Uu No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Jurnal Borneo Administrator/Volume 11/No.1/2015, Pusat penelitian politik, lembaga ilmu pengetahuan Indonesia.*

pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.²

Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer ini kemudian dibedakan menjadi 2 yaitu tenaga honorer kategori K1 dan tenaga honorer kategori K2. Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal ini juga didasari banyaknya instansi-istansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah kadang-kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang berbunyi: Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak.

Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, mengklasifikasikan pegawai negeri sebagaimana yang tercantum pada pasal 2 ayat (1) adalah pegawai negeri:

- a. Pegawai negeri sipil;
- b. Anggota tentara nasional Indonesia;
- c. Anggota kepolisian Negara republik Indonesia.

²Putri Aldila, dan Suardita, I Kutut. *Kebijakan Pemerintah Dalam Kejelasan Status Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Udayana.*

Kemudian pada pasal 2 ayat (3) disebutkan bahwa “di samping pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan pada ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”.³ Artinya dalam menjalankan suatu roda pemerintahan pejabat yang berwenang diberikan kewenangan untuk mengangkat pegawai tidak tetap yang kemudian disebut sebagai pegawai honorer, dalam mempermudah beban kerja pegawai negeri dan untuk tujuan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang.

Kemudian kedudukannya dipertegas dengan Peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil, kemudian diubah dengan peraturan pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas peraturan pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan tenaga honorer menjadi calon Pegawai negeri sipil. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara (ASN), terjadi perubahan jenis pegawai negeri, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 6, yaitu Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK, PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.⁴

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Istilah tenaga honorer tidak ada dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak (PPPK). Tetapi tenaga honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak ini

³Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.*

⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*

mengingat untuk menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak harus ada seleksi dan test sehingga pemerintah daerah tidak bisa sembarangan merekrut pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak dan harus sesuai dengan kebutuhan mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.⁵

Fenomena yang terjadi setelah berlakunya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara terhadap tenaga honorer pemerintah sekretariat BPHP Wilayah XII Palu, dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 maka pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Karena, didalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara hak tenaga honorer untuk mendapatkan gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi itu tidak ada dijelaskan. Tetapi hal itu tidak menciptakan sebuah keadilan bagi tenaga honorer apalagi tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka mereka dihapuskan. Dengan demikian tindakan pemerintah daerah untuk pemberlakuan PPPK mau tidak mau eksistensi terhadap tenaga honorer akan hilang, sehingga pemerintah dalam hal ini seharusnya lebih memperhatikan keberadaan tenaga honorer yang sekarang dan kejelasan status tenaga honorer perlu untuk diberi keadilan agar tidak terjadi yang diinginkan dan menimbulkan permasalahan kedepannya.

Pada BPHP wilayah XII palu. Pegawai tidak tetap yang telah bekerja belasan tahun, bahkan ada yang sudah mendekati masa pensiun, yang harusnya sudah terangkat menjadi PNS tanpa melalui tes, tetapi dengan adanya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang mengatur soal ASN/PNS dan pegawai pemerintah dengan pejanjian kerja PPPK yang akhirnya menjadikan pegawai honorer tersebut tidak menemui kejelasan atas nasib mereka. Ada pula

⁵<http://www.anneahira.com/honorer.htm>, (diakses 17 Februari 2022).

masalah mengenai penggajian yang tidak tepat waktu, besaran gaji/honor yang tidak dapat mencukupi biaya hidup.

B. Pembahasan

1. Tenaga Honorer

Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu 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 atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.⁶

Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau masif. Hal ini juga didasari banyaknya instansi-instansi pemerintahan yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintahan untuk pelayan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian,

Kemudian pada pasal 2 ayat 3 yang berbunyi: “Di samping Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak.⁷

2. Fiqh Siyasah dan Prinsip-prinsipnya

Fiqh siyasah adalah ilmu yang mempelajari hal-ihwal dan seluk-beluk pengaturan urusan umat dan Negara dengan segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-

⁶Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.*

⁷Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*

dasar ajaran dan ruh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.⁸ Terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama dalam menentukan ruang lingkup kajian fiqh siyasah. Beberapa dibagi menjadi lima bagian. Beberapa membagi menjadi empat bagian, dan lain-lain. Namun perbedaan ini tidak terlalu prinsipil, pembahasan obyek fikih siyasah pada penelitian ini lebih tertuju pada *Siyasah Dusturiyyah*.

Siyasah Dusturiyyah merupakan bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Tujuan di buat peraturan perundang-undangan adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dan memenuhi kebutuhan manusia. Menurut Abdul Wahhab Khallaf, prinsip prinsip yang diletakkan Islam dalam perumusan undang-undang dasar ini adalah jaminan atas hak asasi manusia, setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum, tanpa membedakan stratifikasi sosial, kekayaan, Pendidikan, dan agama.⁹ *Fiqh Siyasah Dusturiyyah* yang mencakup persoalan dan ruang lingkup pembahasannya, masalah-masalah imamah, hak dan kewajibannya, rakyat status dan hak-haknya, baiat, waliyul ahdi, perwakilan, ahlul halli wal aqdi dan wazarah.¹⁰

Apabila dilihat dari sisi lain *fiqh siyasah dusturiyyah* dapat dibagi terdiri dari *Siyasah Tasri'iyah*, ialah persoalan *ahlu hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat, hubungan muslimin dan non muslimin dalam suatu negara, seperti Undang-Undang Dasar, Undang-Undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah dan sebagainya. *Siyasah Tanfidiyah*, ialah persoalan imamah, persoalan bai'ah, wuzarah, waliy al-ahdi dan lain-lain. *Siyasah Qadla iyyah syar'iyah* adalah politik yang mengatur tentang tata cara pelaksanaan dalam sebuah peradilan Islam, *siyasah idariyyah* yang di dalamnya masalah-masalah administrasi kepegawaian. Sesuai

⁸Muhammad Iqbal, *Fikih Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 5.

⁹Ibid., 177.

¹⁰Suyuti J. Pulugan, *Fikih Siyasah: Ajaran, Sejarah, Dan Pemikiran*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 31.

dengan tujuan negara menciptakan kemaslahatan bagi seluruh umat manusia, maka negara mempunyai tugas penting untuk merealisasikan tujuan tersebut.¹¹

Fiqh siyasah dusturiyah berhubungan dengan peraturan dasar tentang bentuk negara dan sistem pemerintahan, pembatasan kekuasaan, suksesi kepemimpinan, hak-hak dasar warga negara, dan lain-lain. Perlu diketahui bahwa prinsip-prinsip fiqh siyasah diantaranya:¹²

- a. Prinsip Kedaulatan, yakni kekuasaan tertinggi dalam suatu negara. Kedaulatan yang mutlak dan legal adalah milik Allah. Kedaulatan tersebut dipraktekkan dan diamanahkan kepada manusia selaku khalifah (pemimpin) di muka bumi. Kedaulatan dalam pandangan klasik tidak terlepas dari konsep negara. Tanpa kedaulatan, yang disebut negara tidak ada karena tidak memiliki jiwa.
- b. Prinsip Keadilan, yakni kunci utama penyelenggaraan negara. Keadilan dalam hukum menghendaki setiap warga sama kedudukannya didepan hukum.dan pemerintahan. Ketika Rasulullah memulai membangun negara madinah ia memulainya dengan membangun komitmen bersama dengan semua elemen masyarakat yang hidup di Madinah dari berbagai suku dan agama.¹³
- c. Prinsip Musyawarah dan Ijma, yakni proses pengambilan keputusan dalam semua urusan kemasyarakatan yang dilakukan melalui konsensus dan konsultasi dengan semua pihak. Kepemimpinan negara dan pemerintahan harus ditegakkan berdasarkan persetujuan rakyat melalui pemilihan secara adil, jujur, dan amanah.
- d. Prinsip Persamaan, ukuran ketinggian derajat manusia dalam pandangan Islam bukan ditentukan oleh nenek moyangnya, kebangsaanya, warna kulit, jenis kelamin dan lain sebagainya yang berbau realisis. Kualitas dan ketinggian derajat seseorang ditentukan oleh ketakwaan yang ditunjukkan dengan prestasi kerjanya yang bermanfaat bagi manusia, maka atas ukuran ini dalam Islam

¹¹H.A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*, Jakarta: Kencana, 2013), 48.

¹²Mutiara Fahmi, Prinsip Dasar Hukum Politik Islam Perspektif Al-Qur'an, *Jurnal Ilmu Hukum dan Syariah* 2, No 1. (2017): 37-41.

¹³Muhammad Tahir Azhari, *Negara Hukum Suatu Studi tentang Prinsip-Prinsip Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasi Pada Priode Madinah dan Masa Kini*, (Jakarta: Kencana, 2004), 117.

semua orang memiliki kesempatan yang sama. Persamaan dalam Al-Qur'an pula pada dasarnya memberikan justifikasi yang sangat jelas tentang kesejajaran antara laki-laki dan perempuan tentang politik.

- e. Prinsip Hak dan Kewajiban, semua warga negara dijamin hak-hak dasar tertentu. Menurut Subhi Mahmassani dalam bukunya *Arkan Huquq al-Insan*, beberapa hak warga negara yang perlu dilindungi adalah: jaminan terhadap keamanan pribadi, harga diri dan harta benda, kemerdekaan untuk mengeluarkan pendapat dan berkumpul, hak untuk mendapatkan pelayanan hukum secara adil tanpa diskriminasi, hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak, pelayanan medis dan kesehatan, serta keamanan untuk melakukan aktifitas-aktifitas ekonomi. Prinsip hak-hak dasar manusia sangat banyak dijumpai dalam Al-Quran, seperti hak untuk hidup, hak untuk memiliki, hak kebebasan beragama, hak memelihara kehormatan manusia, hak kontrol sosial, hak mendapatkan kehidupan yang layak, dan lain-lain.
- f. Prinsip amar ma'ruf nahi munkar, yakni sebuah mekanisme *check and balancing* dalam sistem politik Islam. Sistem ini terlembaga dalam Ahlul Hilli wal'aqdi (parlemen), *wilayat al Hisbah* serta *wilayat al Qadha*. Seorang pemimpin dalam pandangan mayoritas Islam (sunni) bukan seorang yang suci (ma'shum), oleh karenanya sangat mungkin untuk dikritisi dan dinasehati. Kritik membangun dan saran kepada pemerintah dibenarkan selama tidak memprovokasi kesatuan umat dan bangsa.

3. Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Problematika Pegawai Honorar

Kedudukan pegawai honorar dalam pemerintahan di sebut juga sebagai Aparatur sipil negara, yaitu pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Dalam fiqh siyasah disebut sebagai *tabi'in* (pengikut). Dimana *tabi'in* diwajibkan untuk patuh dan taat terhadap perintah dan aturan yang dibuat oleh ulil amri (Pemimpin). Dalam Islam seorang pegawai yang netral itu harus yang amanah, ia harus berlaku adil, tidak memihak dan berbuat curang.

Kinerja yang baik dari pegawai honorar yang diharapkan untuk dapat menyelesaikan problematika pegawai honorar itu sendiri. Dengan begitu kinerja pegawai honorar sangat berkaitan dengan kaidah *good governance* berorientasikan

pada pencapaian tujuan nasional dan pemerintahan yang ideal (efisien dan efektif) dalam melakukan pencapaian tujuan nasional hakekatnya penyelenggaraan pemerintahan atau pemerintahan ditujukan kepada terciptanya fungsi pelayanan publik. Agar suatu tata kelola pemerintahan yang baik terwujud, maka norma-norma yang harus dipenuhi adalah adanya partisipasi, efisiensi, keadilan dan kepastian hukum, akuntabilitas, transparansi, responsifitas, dan adanya visi. Untuk dapat mewujudkan kinerja Aparatur sipil negara dalam aspek tersebut diperlukan beberapa nilai dan dari nilai itu dapat diwujudkan kinerja Aparatur sipil negara yang diharapkan oleh masyarakat. Dengan memperhatikan ayat-ayat Al-Qur'an dan Sunnah Nabi SAW dapat ditemukan beberapa nilai-nilai dasar yang dapat mewujudkan Kinerja Aparatur sipil negara yang baik, yaitu keadilan, meninggalkan yang tidak bernilai guna, ukhuwah, dan amanah. Prinsip persamaan hak dan keadilan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam menetapkan fiqh siyasah, keduanya harus diwujudkan. Demi pemeliharaan martabat manusia *basyariyah insaniyah*. Nilai dasar mengenai keadilan di dalam sumber-sumber Islam banyak sekali. Sebagaimana firman Allah Q.S Al- Maidah (5) 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ غَدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.¹⁴

Dalam kaitan dengan pelayanan masyarakat efisiensi akan terlihat pada ringannya biaya pengurusan dan singkatnya waktu yang dihabiskan anggota masyarakat untuk suatu pelayanan yang berkualitas, adapun pelayanan yang tidak efisien disebabkan oleh paradigma birokrasi sebagai kekuasaan, bukan sebagai

¹⁴Ahmad Hatta, *Tafsir Qur'an Per Kata Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul & Terjemah*, (Jakarta: Magfirah Pustaka), 108.

pelayanan. selain AL-qur'an, dalil yang digunakan adalah hadist Ibn umar r.a mengatakan bahwa rasulullah saw bersabda:

Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala Negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya. (Bukhari dan Muslim).¹⁵

Dengan adanya tanggung jawab dari seorang pemimpin (ulil amri) maka diharapkan kesadaran dalam konsep al-ukhuwwah sebagai salah satu nilai dasar syari'ah dapat diturunkan asas responsivitas dalam pemberian pelayanan, responsivitas terhadap aspirasi dan kebutuhan masyarakat yang sepenuhnya dapat dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara (tabi'in). Kinerja yang baik akan berpengaruh pada produktivitas kerja, nilai dasar fiqh siyasah lainnya adalah amanah di dalam konsep amanah itu terdapat suatu asas akuntabilitas, untuk melayani publik akuntabilitas dan transparansi adalah kriteria yang penting dalam suatu Kinerja Aparatur sipil negara. Dalam hal ini prinsip-prinsip fiqh siyasah yang termasuk di dalamnya yaitu :

1. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan berhubungan langsung dengan pegawai honorer yang pada permasalahannya mengalami ketidakadilan terhadap pengangkatan jabatan menjadi pegawai ASN adanya perubahan peraturan yang menjadikan pegawai honorer di anak tirikan terhadap aturan baru pada Undang-undang nomor 5 tahun 2014 yang mengharuskan pegawai honorer dihapus dan menjadi PPPK, dan untuk terangkat menjadi PPPK harus mengikuti test dan berkas lainnya. Keadilan merupakan prinsip berimbang dalam kehidupan manusia. Islam tidak dapat membeda-bedakan manusia berdasarkan warna kulit, suku bangsa, bahasa dan ras, tetapi berdasarkan ketakwaannya kepada Allah. Prinsip keadilan adalah kunci utama penyelenggaraan

¹⁵Ahmad Muhammad Yusuf, *Ensiklopedi Tematik Ayat Al-Qur'an dan hadis* (Jakarta: Widya Cahaya, 2013), 458-459.

negara. Keadilan dalam hukum menghendaki setiap warga negara sama kedudukannya di depan hukum.

2. Prinsip Persamaan

Prinsip persamaan terhadap pegawai honorer yaitu di harapkan adanya persamaan tentang nasib pegawai honorer yang akan di angkat menjadi PPPK terkait dengan wewenang instansi BPHP Wilayah XII Palu. Ukuran ketinggian derajat manusia dalam pandangan Islam bukan ditentukan oleh nenek moyangnya, kebangsaanya, warna kulit, jenis kelamin dan lain sebagainya yang realistis.¹⁶ Prinsip persamaan dalam Islam mencakup bidang hukum politik, ekonomi, sosial, dan lain-lain. Secara mutlak semua manusia sama-sama mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan kehendak Allah SWT dan mereka akan diadili menurut timbangan keadilan mutlak dan sama.

3. Prinsip Hak dan Kewajiban

Prinsip hak dan kewajiban terhadap pegawai honorer sangat ditekankan karena termasuk tugas yang harus selalu dilaksanakan untuk mendapatkan kesesuaian yang intens terhadap instansi manapun dalam meningkatkan kinerjanya termasuk pada BPHP Wilayah XII Palu.

4. **Problematika Pegawai Honorer Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XII Palu**

Faktor-faktor yang melatarbelakangi problematika pegawai honorer pada BPHP Wilayah XII Palu yaitu:

1. Terhadap permasalahan awal tentang kenaikan pangkat kepada beberapa pegawai honorer yang sudah mendedikasikan hidupnya sebagai pegawai honorer selama 4 tahun bahkan ada yang sampai 12 tahun, dikarenakan faktor kurangnya ketersediaan kuota pengangkatan honorer dan kemudian mengalami imbas yang pelik dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 sehingga menjadi ketidakjelasan nasib pegawai honorer selama belum di berlakukannya undang-undang nomor 5 tahun 2014 yang akan dialihkan menjadi PPPK dengan ketentuan yang berlaku. Pihak instansi telah memberikan solusi terhadap

¹⁶Abuddin Nata, *Metode Studi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Presada , 2001), 88.

permasalahan ini dengan cara memperhitungkan kinerja-kinerja dari pegawai-pegawai honorer tersebut dan kemudian menaikkan pangkat secara bertahap.

Disahkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara membawa dampak perubahan yang besar terhadap Manajemen Pegawai Sipil Negara karena Undang-Undang ini menekankan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia guna membangun manusia secara kompetensi dan bermartabat, yang selalu dinamis dan dapat berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 70 mengamanatkan bahwa:

- a. Setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- b. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 tersebut antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- c. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- d. Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan masing-masing instansi.
- e. Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya.¹⁷

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN. Dengan demikian selain sebagai hak, pengembangan kompetensi juga menjadi prasyarat Pegawai Aparatur sipil negara (ASN) untuk mengembangkan kariernya. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014

¹⁷Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.

ini menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah salah satu bentuk reformasi birokrasi di Indonesia, dimana sistem birokrasi menekankan pada efektivitas dan efisiensi. Beberapa substansi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 antara lain penegasan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebuah profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintahan yang diawaki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai birokrat. Birokrat merupakan salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya, harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan secara terus menerus sehingga dapat memberikan pelayanan publik terbaik bagi masyarakat dan menjadi unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Permasalahannya adalah pengembangan karir dan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara dan juga termasuk pegawai honorer yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan impian dari pada kenyataan.¹⁸

Kemudian dengan dikeluarkannya Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (ASN), termuat pada pasal 6 bahwasanya pegawai ASN hanya terdiri atas PNS dan PPPK yang akan berlaku pada tahun 2023. Dengan kata lain pegawai honorer akan ditiadakan atau dihapuskan. Menanggapi permasalahan ini pihak instansi mengeluarkan wewenang.

¹⁸Ibid

2. Permasalahan penggajian yang tidak tepat waktu dikarenakan faktor perhitungan gaji yang blum sesuai menyesuaikan dengan kinerja pegawai honorer dan permasalahan pada sistem keuangan. Hal ini jelas ditetapkan pada pasal 1 ayat 30 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “upah adalah hak pekerja yang di terima dalam bentuk uang. Dan Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja”.
3. Permasalahan ketiga terdapat besaran gaji honorer yang tidak cukup atau sering kali dipotong. Dikarenakan faktor kinerja dari pegawai honorer yang tidak efektif selama menjalankan pekerjaannya. Pegawai honorer termasuk dalam PPNPN. PPNPN adalah singkatan dari non pegawai negeri. Sesuai dengan pengertian PPNPN yang mengacu pada pegawai non PNS maka penghasilan pekerja ini mengikuti SBM atau standar biaya masukan yang berdasar pada PMK pada tahun 2016 lalu, pada SBM terebut di nyatakan kalau batas bayaran PPNPN adalah 1.700.000. Inilah yang menjadi permasalahan rendahnya gaji honorer pada BPHP Wilayah XII Palu sehingga pegawai honorer merasa gaji yang mereka terima tidak dapat mencukupi kehidupan mereka. keputusan kepala balai pengelolaan hutan produksi wilayah XII palu nomor : sk. 003 /bphp.xii/sbtu/01/2022. Tentang penunjukan kembali pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) pada balai pengelolaan hutan produksi wilayah XII palu. Menetapkan sesuai dengan tahun anggaran 2022. Mengikuti dengan kenaikan gaji non pegawai negeri (PPNPN) sebanyak 65%. Pegawai Pemerintah Non pegawai Negeri (PPNPN) Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XII Palu Tahun anggaran 2022.

Tabel 1 : Data Jabatan Dan Honorarium (PPNPN) BPHP Wilayah XII Palu

| NO | NAMA | Pendidikan Terakhir | Jabatan | Honorarium Per Bulan (Rp) |
|-----------|-------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| 1 | Adnin Aulia, S.Si | S1 | Pengadministrasi Keuangan | 2.848.203 |
| 2 | Sabri, S.Km | S1 | Petugas Kebersihan | 2.848.203 |

| | | | | |
|---|-------------------------------|------|--------------------------------|-----------|
| 3 | Asna Rahim Labo | SLTA | Pengadministrasi Persuratan | 2.848.203 |
| 4 | Sultan | SLTA | Petugas Kebersihan | 2.848.203 |
| 5 | Andika Aprial Simangunsong | SLTA | Pengagenda surat | 2.848.203 |
| 6 | Danezra Karmelos Sereng | SLTA | Pengumpul Bahan dan Data | 2.848.203 |
| 7 | Safriansyah | SLTA | Pengumpul Bahan dan Data | 2.700.000 |
| 8 | Faiq Syaefudin | SLTA | Pengumpul Bahan dan Data | 2.700.000 |
| 9 | Muhammad Mufti Adrian | SLTA | Pengumpul Bahan dan Data | 2.700.000 |

C. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan dalam tinjauan fiqh siyasah terhadap Problematika Pegawai Honorer Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XII Palu, belum dapat dikatakan bersesuaian dengan prinsip fiqh siyasah antara prinsip keadilan dan persamaan. Karena masih adanya pegawai Honorer yang tidak amanah dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Seharusnya kinerja dari pegawai honorer sesuai dengan asas-asas tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu keadilan, meninggalkan yang tidak bernilai guna, ukhuwah, dan amanah.

Problematika pegawai honorer pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi yang ditemukan pada observasi awal penulis terkait permasalahan kenaikan pangkat yang tidak kunjung diangkat dikarenakan faktor kurangnya ketersediaan kuota pengangkatan honorer dan kemudian mengalami imbas yang pelik dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 sehingga menjadi ketidakjelasan nasib pegawai honorer selama belum diberlakukannya undang-undang nomor 5 tahun 2014. Pihak instansi telah memberikan solusi terhadap

permasalahan ini dengan cara memperhitungkan kinerja-kinerja dari pegawai-pegawai honorer tersebut dan kemudian menaikkan pangkat secara bertahap. Kemudian permasalahan penggajian yang tidak tepat waktu dikarenakan faktor perhitungan gaji yang belum sesuai menyesuaikan dengan kinerja pegawai honorer dan permasalahan pada sistem keuangan pihak instansi telah memberitahukan agar masalah ini tidak akan terulang lagi. Kemudian pada permasalahan gaji honorer yang tidak cukup atau sering dipotong dari pihak instansi, ini dikarekan faktor kinerja dari pegawai honorer yang tidak efektif selama menjalankan pekerjaannya dan dari pihak instansi telah mengupayakan kenaikan gaji sesuai dengan kinerja pegawai honorer itu sendiri. Jadi dapat penulis simpulkan dari permasalahan yang ada pihak instansi BPHP Wilayah XII Palu dan pegawai honorer yang ada di sana harus bisa bekerja sama mengupayakan agar permasalahan di instansi tersebut dapat teratasi dengan baik dengan cara pihak BPHP Wilayah XII Palu harus selalu mencari solusi untuk pegawai honorer yang tidak kunjung terangkat dan pegawai honorer di instansi tersebut harus meningkatkan kinerja lebih efektif dan baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim,

Djazuli, H.A., *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*, Jakarta: Kencana, 2013

Fahmi, Mutiara, Prinsip Dasar Hukum Politik Islam Perspektif Al-Qur'an, *Jurnal Ilmu Hukum dan Syariah* 2, No 1. (2017): 37-41.

Hatta, Ahmad, *Tafsir Qur'an Per Kata Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul & Terjemah*, Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2009

Iqbal, Muhammad, *Fikih Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016

- Muhammad Yusuf, Ahmad, *Ensiklopedi Tematik Ayat Al-Qur'an dan Hadis*, Jakarta: Widya Cahaya, 2013
- Nata, Abuddin, *Metode Studi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Presada, 2001
- Pulugan, Suyuti J., *Fikih Siyasah: Ajaran, Sejarah, Dan Pemikiran*, Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014
- Raharjo Jati, Wisisto, *Analisis Status, Kedudukan, Dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap Dalam Uu No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, *Jurnal Borneo Administrator/Volume 11/No.1/2015*, Pusat penelitian politik, lembaga ilmu pengetahuan Indonesia.
- Aldila, Putri, dan Suardita, I Kutut. *Kebijakan Pemerintah Dalam Kejelasan Status Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian*.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil*.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Tahir Azhari, Muhammad, *Negara Hukum Suatu Studi tentang Prinsip-Prinsip Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasi Pada Priode Madinah dan Masa Kini*, Jakarta: Kencana, 2004
- <http://www.anneahira.com/honorer.htm>, (diakses 17 Februari 2022).