

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menjamin kehidupan yang layak bagi seluruh warganya, sesuai dengan amanat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Amanat tersebut menggarisbawahi hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh negara, seperti hak atas pekerjaan yang layak, kesejahteraan yang terjamin, serta hak hidup yang dijalankan dalam kebebasan dan keadilan sosial. Dalam rangka pemenuhan hak-hak tersebut, negara berkewajiban mengembangkan kebijakan dan mekanisme yang mendukung kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal. Keberadaan berbagai jenis pekerjaan di sektor pemerintahan dan swasta menjadi bagian integral dalam membantu negara mewujudkan jaminan kehidupan yang layak ini.

Di Indonesia, beberapa jenis pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan pekerjaan pada umumnya, salah satunya adalah pegawai honorer. Pegawai honorer adalah tenaga kerja yang diangkat oleh pejabat yang berwenang di lingkungan pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas tertentu di berbagai instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Mereka sering kali dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam mendukung fungsi pelayanan publik, seperti tenaga administrasi,

kesehatan, pendidikan, serta pelayanan umum lainnya yang krusial dalam kelancaran birokrasi. Meskipun pegawai honorer memainkan peran penting dalam mendukung aktivitas pemerintahan, mereka tidak memiliki status yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga kerap menghadapi tantangan dalam memperoleh jaminan kesejahteraan dan hak kerja yang setara.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa tenaga honorer memperoleh penghasilan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), tergantung pada instansi yang mempekerjakan mereka. Berdasarkan sumber pendanaan ini, idealnya pegawai honorer juga menerima gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) setempat. Namun, pada praktiknya, sering kali terjadi kesenjangan antara penghasilan yang diterima dengan standar UMP, sehingga kesejahteraan mereka masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Tanpa adanya kepastian penghasilan yang layak, pegawai honorer menghadapi risiko ekonomi yang dapat menghambat kinerja dan semangat mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Dengan berbagai keterbatasan yang dihadapi pegawai honorer dalam mendapatkan hak dan perlindungan kesejahteraan, perlunya perhatian khusus dari pemerintah menjadi semakin nyata. Status kerja honorer yang cenderung bersifat sementara dan minim perlindungan, menimbulkan berbagai kendala, terutama dalam hal jaminan sosial dan kepastian pekerjaan. Bagi banyak

pegawai honorer, status kerja ini kerap membawa ketidakpastian terkait masa depan karier mereka, sekaligus meningkatkan risiko pemutusan kerja yang tidak terduga. Maka dari itu, perlunya kebijakan yang lebih jelas dan protektif untuk mendukung kesejahteraan serta kepastian kerja bagi pegawai honorer menjadi hal yang mendesak bagi pemerintah dan seluruh pihak terkait.

Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai permasalahan yang menimpa pegawai honorer, salah satunya adalah kurangnya perlindungan hukum terkait pemutusan kerja. Sebagai contoh, kasus seorang guru honorer di Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan, bernama Hervina, menjadi salah satu ilustrasi yang menyoroti masalah ini. Hervina, yang telah mengabdikan selama 15 tahun di Sekolah Dasar Negeri 169 Desa Sadar, mendapati dirinya diberhentikan oleh pihak sekolah setelah membagikan slip gajinya di media sosial. Kejadian ini menunjukkan adanya ketidakpastian status kerja dan lemahnya perlindungan hukum bagi pegawai honorer.¹

Alasan penulis meneliti topik ini karena masih minimnya perlindungan hukum terhadap pegawai honorer, khususnya dalam hal pemberhentian kerja. Kurangnya perlindungan hukum ini dapat membuat pegawai honorer diperlakukan semena-mena. Sehingga penelitian ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi pegawai honorer di Indonesia.

¹ Pulu Guru Honorer 16 Tahun Dipecat Usai Posting Gaji Rp 700 Ribu, <https://news.detik.com/berita/d-5371251/pilu-guru-honorer-16-tahun-dipecat-usai-posting-gaji-rp-700-ribu>, diakses pada 31 Maret 2024.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah mengenai Pegawai Honorer maka dalam penelitian ini dirumuskan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah dipaparkan maka Rumusan Masalah adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemberhentian pegawai honorer (Studi kasus guru honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan)?
2. Bagaimana pengaturan Pemberhentian terhadap Pegawai Honorer (Studi kasus guru honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan)” sesuai Rumusan Masalah adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum terhadap pemberhentian pegawai honorer.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaturan pemberhentian terhadap pegawai honorer.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi 2 bagian, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama berbagi pengetahuan ilmu aturan mengenai Pegawai Honorer.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

- a. Bagi Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna untuk menilai kinerja dari Pegawai Honorer.
- b. Bagi Pegawai Honorer, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadikan pembelajaran dan mengetahui perlindungan hukum yang dimiliki oleh pegawai honorer.
- c. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan memahami bahwa pegawai honorer mempunyai perlindungan hukum.
- d. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan)” merupakan karya asli penulis, bukan merupakan plagiasi dari skripsi yang telah ada. Sebagai perbandingan dikemukakan 3 (tiga) skripsi/legal memorandum berikut:

1. Penulis skripsi oleh Irma Ade Suryani², 1710012111181, dari Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, pada Bulan Agustus 2021, yang melakukan penelitian tentang:

- a. Judul Skripsi

“Tinjauan Yuridis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Guru Non PNS di Kota Padang : Studi Kasus (Putusan No. 19 Pdt. Sus-Phi/2018/PN.Padang)”.

- b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap Guru Non PNS yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak berdasarkan Putusan No. 19 Pdt. Sus-Phi/2018/PN. Padang?
- 2) Bagaimana pertimbangan Putusan Hakim mengenai hak-hak pekerja yang didapatkan oleh Guru Non PNS akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak berdasarkan Putusan No. 19 Pdt. Sus-Phi/2018/PN. Padang?

² Irma Ade Suryani, 2021, *Tinjauan Yuridis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Guru Non PNS di Kota Padang : Studi Kasus (Putusan No. 19 Pdt. Sus-Phi/2018/PN.Padang)*, Skripsi, Universitas Bung Hatta.

c. Hasil Penelitian

Permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak sering terjadi di negara berkembang, termasuk Indonesia. Menurut Umar Kasim, PHK merupakan masalah umum dalam hubungan kerja yang menyebabkan pekerja kehilangan mata pencarian dan memulai masa pengangguran.

PHK juga sering terjadi dalam hubungan kerja guru di sekolah swasta. Guru, sebagai tenaga pendidikan profesional, memiliki peran penting dalam sistem pendidikan nasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru di sekolah swasta harus diberi upah berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan dua jenis perjanjian kerja: waktu tidak tertentu untuk pekerjaan tetap dan waktu tertentu untuk pekerjaan sementara. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan sekali selesai, musiman, atau terkait produk baru.

PHK sepihak yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan menyebabkan keresahan di kalangan guru. Banyak kasus PHK sepihak terjadi tanpa pemberitahuan atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

d. Perbedaan Penelitian

Dalam skripsi yang telah dipaparkan, penulis skripsi memaparkan tentang perlindungan hukum terhadap guru non PNS yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pertimbangan hakim mengenai hak-hak pekerja hukum terhadap guru non PNS yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Penulis skripsi oleh M. Sigit Aldino,³ 618110016, dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, pada bulan Agustus 2022, yang melakukan penelitian tentang:

a. Judul Skripsi

“Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Pada dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lombok Timur”.

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pegawai honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lombok Timur?
- 2) Bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja bagi pegawai honorer di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lombok Timur?

³ M. Sigit Aldino, 2022, *Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Pada dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lombok Timur*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram.

c. Hasil Penelitian

Pembangunan nasional di Indonesia diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh, baik dari segi materi maupun spiritual, sesuai dengan prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Demi mencapai tujuan tersebut, seluruh elemen bangsa harus bekerja memenuhi kebutuhan masyarakat, baik melalui pekerjaan mandiri maupun bekerja untuk orang lain.

Instansi, baik pemerintah maupun swasta, memerlukan tenaga kerja untuk mendukung sistem pelayanan mereka. Dalam konteks pemerintahan, tenaga kerja ini dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berperan penting dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang bertugas dalam jabatan tertentu di instansi pemerintah dan menerima kompensasi sesuai peraturan yang berlaku.

Di Lombok Timur, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat dari ancaman kebakaran dan bencana lain yang membahayakan. Bertambahnya kejadian kebakaran dan bencana di Lombok Timur mencerminkan pentingnya peran tim pemadam kebakaran.

ASN di Dinas Pemadam Kebakaran bertugas melakukan pemadaman api, menyelamatkan korban, dan berkoordinasi dengan

instansi lain untuk menjaga keamanan di lokasi bencana. Beberapa tugas pemadaman meliputi penggunaan alat pemadam, identifikasi lokasi kebakaran, dan kerja sama dengan polisi lalu lintas serta tokoh masyarakat setempat. Selain itu, tim juga berkoordinasi dengan PDAM untuk penyediaan air tambahan dan dengan PLN untuk mematikan listrik saat diperlukan.

Sebagai tenaga pendukung ASN, pegawai honorer juga memiliki peran penting dalam pelayanan publik, terutama di Dinas Damkarmat. Meskipun status mereka bukan pegawai tetap dan menerima honorarium, tugas mereka tetap berisiko tinggi. Mereka dihadapkan pada risiko kecelakaan yang serupa dengan ASN, termasuk cedera fisik dan bahkan cedera otak akibat tugas di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk ada perlindungan keselamatan kerja bagi mereka.

Permasalahan keselamatan kerja menjadi tanggung jawab bersama, baik fasilitas, staf, maupun masyarakat. Kesalahan dalam aspek keselamatan kerja tidak hanya berdampak pada pegawai, tetapi juga mempengaruhi kinerja departemen terkait. Dengan latar belakang inilah, peneliti tertarik untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pegawai honorer, khususnya mereka yang bertugas sebagai pemadam kebakaran dan penyelamat di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lombok Timur, yang memiliki potensi risiko keselamatan yang tinggi.

d. Perbedaan Penelitian

Dalam skripsi yang telah dipaparkan, penulis skripsi ini melakukan penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang berada di Kabupaten Lombok Timur. Selain itu penulis juga membahas kedudukan pegawai honorer di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lombok Timur serta bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kabupaten Lombok Timur.

3. Penulis skripsi oleh Rifa Shavira,⁴ 18.10.002.74201.168, dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, pada bulan Agustus 2022, yang melakukan penelitian tentang:

a. Judul Skripsi

“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia SumBar : Studi Kasus (Putusan No. 19 Pdt. Sus-Phi/2018/PN.Padang)”.

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumba?

⁴ Rifa Shavira, 2022, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia SumBar : Studi Kasus (Putusan No. 19 Pdt. Sus-Phi/2018/PN.Padang)*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

2) Bagaimana pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar?

c. Hasil Penelitian

Kasus perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg bermula ketika penggugat, seorang tenaga pendidik di Yayasan Adzkia Sumbar, bekerja sebagai guru kontrak sejak 1 Januari 2009. Setelah kontraknya berakhir pada 30 Juni 2016, penggugat diangkat menjadi guru honorer dengan gaji berdasarkan jam mengajar hingga 30 Juni 2017. Pada awal Juli 2018, penggugat diberhentikan secara sepihak tanpa pemberitahuan tertulis atau surat teguran. Musyawarah antara kedua belah pihak gagal, sehingga kasus ini dilanjutkan ke Disnakertrans untuk mediasi. Akhirnya, majelis hakim memutuskan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berakhir pada 1 Juli 2018. Dalam putusannya, hakim menyatakan bahwa penggugat berhak atas sejumlah kompensasi, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perumahan, biaya pengobatan dan perawatan, cuti yang belum dibayar, serta kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2018. Pertimbangan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

d. Perbedaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis skripsi menjelaskan mengenai bagaimana penyelesaian perselisihan dan pertimbangan hakim dalam menyelesaikan putusan No. 19/Pdt.Sus-Phi/2018/PN.Pdg.

F. Batasan Konsep

Batasan Konsep dalam penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan)” adalah:

1. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan sebagai pemutusan hubungan kerja antara seorang atau beberapa orang pegawai dengan perusahaan yang timbul/terjadi karena perjanjian kerja mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai.⁵

2. Pegawai Honorer

Pegawai honorer adalah pegawai yang diangkat oleh Gubernur/Bupati/Walikota atau Pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD.⁶

⁵ Ignatius Wursanto, 1988, *Dasar-dasar Manajemen Personalia (Personnel Management)*, Pustaka Dian, Jakarta, hlm. 187.

⁶ Wahyu Widayat, 2022, *Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*, *Jurnal Politik dan Pemerintah Daerah*, Vol. 4 No. 2, Universitas Muara Bungo, hlm. 218.

3. Mendistribusikan

Mendistribusikan adalah mengirimkan atau menyebarkan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik kepada banyak orang atau berbagai pihak melalui sistem elektronik.⁷

4. Slip Gaji

Slip gaji adalah bukti pembayaran atau penerimaan upah dari perusahaan kepada pegawainya yang sah, dalam dokumen ini terdapat beberapa informasi tertulis tentang nominal gaji dan tunjangan yang didapatkan seseorang dengan rincian potongan apabila ada keperluan yang dibayarkan.⁸

5. Media Sosial

Media sosial adalah *platform* di mana setiap orang dapat membuat akun secara virtual atau *online* untuk terhubung, berbagi informasi, dan berkomunikasi. Media sosial yang digunakan adalah situs jejaring sosial “Facebook” yang didirikan oleh Mark Zuckeberg pada Februari 2004.⁹

⁷ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/37582/uu-no-19-tahun-2016>, diakses pada 21 September 2024.

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5656/pp-no-78-tahun-2015>, diakses tanggal 2 Mei 2024.

⁹ Anang Sugeng Cahyono, 2016, Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia,” *Publiciana* 9, no. 1, hlm. 140-157.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian hukum normatif.¹⁰ Jenis penelitian ini bertitik fokus pada peraturan perundang-undangan. Data yang diperlukan dalam jenis penelitian normatif adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Data

Jenis penelitian hukum normatif menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, yang terdiri dari sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah hukum positif yang berupa Peraturan Perundang-undangan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- 3) 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.

¹⁰ Buku Pedoman Penulisan Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasal 96 mengenai Pengangkatan Pegawai Honorer

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan penulis dalam penelitian ini berupa pendapat hukum dan pendapat bukan hukum yang diperoleh penulis melalui buku, jurnal, modul, serta kamus hukum yang memiliki keterikatan pemutusan hubungan kerja, pegawai honorer, slip gaji, dan media sosial.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah studi kepustakaan untuk mempelajari bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder, yang berupa peraturan perundang-undangan, serta pendapat hukum atau pendapat bukan hukum yang berasal dari buku, jurnal, modul, artikel bacaan, ataupun kamus hukum. Selain itu penulis mengumpulkan data yang bersumber dari hasil wawancara dengan Sri Wahyuni yang merupakan Pegawai Honorer yang ditugaskan menjadi pengajar di TK Negeri 3 Kelurahan Bukuan, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda, Kalimantan Timur sebagai narasumber.

4. Analisis Data

a. Data Primer

Penulis menganalisis bahan hukum primer berdasarkan 4 (empat) tugas hukum normatif, antara lain sebagai berikut:

- 1) Deskripsi bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan berupa pemaparan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan).
- 2) Sistematisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yang saling terikat satu sama lain. Dalam penelitian ini terdapat sistematisasi seperti hubungan vertikal terhadap peraturan perundang-undangan. Hal tersebut dapat diungkapkan seperti Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 mengenai hak seseorang untuk bekerja dan memperoleh hidup yang layak dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasal 20-25 mengenai pengupahan seorang pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja serta pengapresiasinya dalam pekerjaannya. Tidak hanya vertikal yang ada di dalam sistematisasi ini, hubungan horizontal juga ada di dalam penelitian ini, seperti hubungan antara Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang berhubungan 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.

- 3) Analisis hukum positif terhadap bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yaitu terbuka karena sifatnya yang terbuka dan dapat dikaji atau diulas lebih dalam ataupun dievaluasi.
- 4) Menilai Hukum Positif berupa menemukan gagasan yang sangat ideal serta berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan).

b. Data Sekunder

Penulis menggunakan data sekunder berupa pendapat hukum serta pendapat bukan hukum yang diambil dari buku, jurnal, modul, artikel berita, kamus hukum, skripsi, serta dokumen berupa Peraturan Perundang-undangan sehingga peneliti akan memperoleh pengertian, persamaan, maupun perbedaan pendapat mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan)