



PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA
SEKRETARIAT DAERAH
BAGIAN HUKUM DAN HAM

Jl. A. Yani (Jalur Dua) Sungailiat, 33215, Telp (0717) 93792 Fax (0717) 92534

TELAAHAN STAF

Kepada : Pj. Bupati Bangka
Dari : Kepala Bagian Hukum dan HAM Setda Kabupaten Bangka
Tanggal : 24 Januari 2025
Nomor : 180/13/III/2025
Sifat : penting
Lampiran : -
Perihal : Pertimbangan Hukum terhadap Penyelesaian Tenaga Non-ASN (Tenaga Honorer/Kontrak) di Kabupaten Bangka.

I. Pokok Persoalan

Sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang sudah menegaskan bahwa Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang tersebut mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN, namun Pemerintah Kabupaten Bangka belum optimal melakukan upaya konkrit terhadap penyelesaian pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) hingga saat ini, terkhusus penyelesaian pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN. Dengan belum dilakukannya upaya penyelesaian ini tentunya akan berdampak terhadap legalitas perencanaan anggaran dalam APBD dan pembayaran penghasilan/gaji/upah/honorarium pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) dimaksud. Apalagi hingga saat ini pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN masih melaksanakan tugas/pekerjaannya seperti biasanya tanpa didasari legalitas, baik dalam bentuk keputusan kepala daerah maupun kontrak kerja mereka untuk Tahun 2025,

II. Pra Anggapan

Pemerintah Kabupaten Bangka masih mempekerjakan pegawai non-ASN dengan mempertimbangkan akan ada kebijakan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dalam bentuk regulasi yang akan mengakomodir keberadaan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak), terkhusus penyelesaian pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN untuk diangkat sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Selain itu juga mempertimbangkan faktor kemanusiaan apabila dilakukan pemberhentian terhadap mereka, serta melihat praktek yang dilakukan oleh beberapa daerah kabupaten/kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang juga masih mempekerjakan tenaga non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN hingga saat ini.

III. Fakta dan Data

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang ini mengatur, antara lain :

- a. Pasal 1 angka 14 "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak";
- b. Pasal 56 ayat (1) "perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)";

- c. Pasal 59 ayat (2) "perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap";
- d. Pasal 64 "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis";
- e. Pasal 88 ayat (2) "untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh";
- f. Pasal 88 ayat (3) "kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, meliputi antara lain upah minimum";
- g. Pasal 89 ayat (1) "upah minimum, terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota atau upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

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

Dalam Undang-Undang ini mengatur, antara lain :

- a. Pasal 66 "pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN";
- b. Penjelasan Pasal 66 "yang dimaksud dengan "penataan" adalah termasuk verifikasi, validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang";
- c. Pasal 75 "pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah ini mengatur, antara lain :

- a. Pasal 1 angka 10 "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu";
- b. Pasal 1 angka 11 "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap";
- c. Pasal 15 ayat (1) "pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT";
- d. Pasal 18 ayat (1) "hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT";
- e. Pasal 40 ayat (1) "dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 347 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2024.

Keputusan ini menetapkan, antara lain :

- a. Diktum Kedua "kebutuhan pengadaan pegawai P3K TA 2024 diperuntukkan bagi pegawai eks THK-II atau tenaga non-ASN";

- b. Diktum Keempat "tenaga non-ASN sebagaimana dimaksud Diktum Kedua terdiri atas terdiri atas pegawai yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah, serta pegawai yang aktif bekerja pada instansi pemerintah paling sedikit 2 tahun terakhir secara terus menerus".
5. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 634 Tahun 2024 tentang Kriteria Pelamar pada Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Non-ASN yang Terdaftar dalam Pangkalan Data BKN Tahun Anggaran 2024.
- Keputusan ini menetapkan, antara lain :
- a. Diktum Pertama "tenaga non-ASN yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN mengikuti seleksi P3K dalam hal memenuhi kriteria tidak memenuhi syarat (TMS) pada seleksi administrasi pengadaan P3K tahap I, tidak memenuhi syarat (TMS) pada seleksi administrasi pengadaan CPNS atau belum melamar pada seleksi pengadaan ASN";
 - b. Diktum Ketiga "pelamar sebagaimana dimaksud Diktum Pertama melamar pada jabatan : pengelola umum operasional, operator layanan operasional, pengelola layanan operasional, dan penata layanan operasional".
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu.
- Keputusan ini menetapkan, antara lain :
- a. Diktum Pertama "P3K Paruh Waktu adalah pegawai ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah";
 - b. Diktum Ketiga "pengadaan P3K Paruh Waktu dilaksanakan untuk mengisi kebutuhan pada jabatan : guru dan tenaga kependidikan, tenaga kesehatan, tenaga teknis, pengelola umum operasional, operator layanan operasional, pengelola layanan operasional, atau penata layanan operasional"
 - c. Diktum Kelima "pengadaan P3K Paruh Waktu dilaksanakan bagi pegawai non-ASN yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN.
7. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 Hal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah.
- Surat ini berisi, antara lain :
- a. dalam rangka penataan ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar para pejabat pembina kepegawaian :
 - 1. menghapus jenis kepegawaian non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN;
 - 2. dalam hal instansi pemerintah membutuhkan tenaga lain, seperti pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan dapat dilakukan melalui tenaga alih daya (outsourcing) oleh pihak ketiga dan status tenaga alih daya (outsourcing) tersebut bukan merupakan tenaga honorer pada instansi yang bersangkutan.
 - b. bagi pejabat pembina kepegawaian yang tidak mengindahkan amanat sebagaimana tersebut di atas, dan tetap mengangkat pegawai non-ASN akan diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pengawas internal maupun eksternal Pemerintah.

8. Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Type A Kabupaten Bangka.

Peraturan ini mengatur, antara lain :

Dalam Pasal 32 mengatur bahwa "Bagian Organisasi dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu sebagian tugas Asisten Administrasi Umum dalam melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, dan kinerja dan reformasi birokrasi".

9. Peraturan Bupati Bangka Nomor 42 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

Peraturan ini mengatur, antara lain :

Dalam Pasal 28 mengatur bahwa "Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Daerah yang menjadi kewenangan Daerah dan pelaksanaan tugas pembantuan yang diberikan/didelegasikan kepada Daerah".

10. Pedoman Indikator Indeks Pencegahan Korupsi Pemerintah Daerah dalam Monitoring Center For Prevention (MCP) Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2025.

Dalam pedoman tersebut, disebutkan bahwa "pada area penguatan APIP untuk optimalisasi pembinaan dan pengawasan melalui Indikator Indeks Pencegahan Korupsi Pemerintah Daerah dalam Monitoring Center For Prevention (MCP) dalam topik audit penggunaan anggaran honorarium dan perjalanan dinas dengan sasaran pencegahan terjadinya penggunaan anggaran honorarium dan perjalanan dinas yang fiktif dan/atau berpotensi terjadinya kerugian keuangan daerah, dengan catatan honorarium yang dimaksud, antara lain honorarium tenaga honorer dan pihak eksternal pemda".

IV. Pembahasan

- a. kebijakan larangan oleh Pemerintah Pusat untuk mengangkat tenaga honorer/kontrak bukan hanya setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, namun sudah dilakukan sejak lama, bahkan setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, dan seiring dengan perkembangan peraturan perundang-undangan terkait kepegawaian, larangan tersebut juga diatur kembali dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN beserta turunannya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen P3K beserta himbauan larangan yang dibuat melalui beberapa surat edaran Menteri, salah satunya Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 Hal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah. Dalam surat tersebut sudah ditegaskan bahwa dalam rangka penataan ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar para pejabat pembina kepegawaian menghapus jenis kepegawaian non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN. Selain itu juga ditegaskan bagi pejabat pembina kepegawaian yang tidak mengindahkan amanat sebagaimana tercantum dalam surat tersebut, dan tetap mengangkat pegawai non-ASN akan diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pengawas internal maupun eksternal Pemerintah.

Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, larangan untuk

kembali. Apabila mencermati ketentuan yang diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, dimana ada 2 hal yang harus dilakukan oleh Pemerintah Daerah, yakni kewajiban untuk menyelesaikan penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang tersebut mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.

Kewajiban untuk menyelesaikan penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya paling lambat Desember 2024, seharusnya menjadi perhatian bagi Pemerintah Daerah untuk segera mengambil kebijakan, berupa langkah-langkah konkrit terkait skema penyelesaian penataan pegawai non-ASN sesuai batas waktu yang diberikan tersebut, bukan dibiarkan berlarut-larut tanpa kejelasan.

Selain itu, kata “dilarang” dalam Undang-Undang tersebut mengandung makna yang berimplikasi hukum yang luas, yakni pada akhirnya akan ada sanksi hukum, baik sanksi hukum administrasi, maupun dampak hukum pidana.

Dan dalam ketentuan penutup Undang-Undang dimaksud mengatur bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini. Artinya Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, dan surat edaran sebagai ketentuan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 masih menjadi pedoman yang wajib dilaksanakan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

- b. Setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 sebagaimana dimaksud dalam huruf a, Pemerintah Pusat melalui Kementerian terkait menetapkan beberapa Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagaimana telah disebutkan di atas yang merupakan petunjuk teknis/petunjuk pelaksanaan yang menjadi dasar hukum bagi Pemerintah Daerah untuk melakukan penyelesaian penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya.

Skema penyelesaian penataan pegawai non-ASN tersebut dilakukan dalam 2 (dua) tahap melalui seleksi P3K, antara lain :

1. seleksi P3K tahap I mempedomani Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 347 Tahun 2024, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 348 Tahun 2024, dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 349 Tahun 2024;
2. seleksi P3K tahap II mempedomani Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 634 Tahun 2024.

Pada Seleksi P3K tahap I, kebutuhan pengadaan pegawai P3K TA 2024 diperuntukkan bagi pegawai yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah, serta pegawai yang aktif bekerja pada instansi pemerintah paling sedikit 2 tahun terakhir secara terus menerus.

Yang menjadi persoalan adalah Pemerintah Kabupaten Bangka tidak mengambil skema kebijakan seleksi P3K tahap I, karena terkendala kemampuan/ketersediaan anggaran dalam APBD TA 2024 pada waktu itu, sehingga Pemerintah Kabupaten Bangka menyampaikan surat penundaan untuk melaksanakan seleksi P3K tahap I.

Sedangkan untuk mengikuti seleksi P3K tahap II dengan mempedomani Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 634 Tahun 2024, harus memenuhi kriteria tidak memenuhi syarat (TMS) pada seleksi administrasi pengadaan P3K tahap I, tidak memenuhi syarat (TMS) pada seleksi administrasi pengadaan CPNS atau belum melamar pada seleksi pengadaan ASN,

Apabila mencermati beberapa ketentuan teknis tersebut di atas, sasaran penyelesaian penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya adalah pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah, serta pegawai yang aktif bekerja pada instansi pemerintah paling sedikit 2 tahun terakhir secara terus menerus, bukan pada pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah.

- c. terhadap pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah, apabila mencermati Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/185/M.SM.02.03/2022, yang menyebutkan bahwa dalam hal instansi pemerintah membutuhkan tenaga lain, seperti pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan dapat dilakukan melalui tenaga alih daya (outsourcing) oleh pihak ketiga, namun status tenaga alih daya (outsourcing) tersebut bukan merupakan tenaga honorer pada instansi yang bersangkutan.

Penyelesaian penataan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) dengan skema alih daya (outsourcing) tersebut dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (pihak ketiga) baik tenaga kerja/pegawai dengan PKWT/PKWTT, yang dimaknai bahwa hubungan hukum Pemerintah Daerah bukan pada masing-masing pegawai secara personal, tetapi pada perusahaan penyedia jasa (pihak ketiga).

Namun jika skema ini yang dilakukan, akan terjadi pembengkakan anggaran untuk penyediaan tenaga kerja/pegawai dimaksud, karena akan berlaku ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 beserta ketentuan teknis turunannya, dimana Pemerintah Daerah wajib membayar upah/gaji sesuai standar upah minimum provinsi (UMP), membayar THR, menyediakan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, serta hak-hak tenaga kerja/pegawai lainnya sesuai ketentuan yang berlaku. Dan jika skema ini yang dilakukan, kemungkinan besar upaya penyelesaian penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya adalah pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN tidak dapat mengakomodir seluruh pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang ada.

Selain itu, memperhatikan praktek penyelesaian penataan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang dilakukan oleh beberapa daerah kabupaten/kota di Indonesia, salah satunya dilakukan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta, upaya penyelesaian penataannya dengan skema pengadaan jasa layanan orang per orang (JLOP) yang secara teknis dilaksanakan oleh Bagian Pengadaan Barang/Jasa.

Namun dalam melaksanakan kebijakan penyelesaian penataan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) dengan skema alih daya (out sourcing) melalui jasa pihak ketiga atau pengadaan jasa layanan orang per orang (JLOP) ini harus dilakukan pemetaan kebutuhan jabatan organisasi melalui Bagian Organisasi bersama BKPSDMD berupa penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan dirumuskan kebutuhan pegawai dalam peta jabatan. Dokumen-dokumen tersebut nantinya dijadikan dasar bagi Bagian Pengadaan Barang/Jasa untuk melakukan seleksi pengadaan pegawai sesuai kebutuhan jabatan, misalnya untuk kriteria pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan dan lain sebagainya.

- d. upaya penyelesaian penataan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah patut juga mempertimbangkan indikator indeks pencegahan korupsi Pemerintah Daerah dalam Monitoring Center For Prevention (MCP) Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2025, dimana konsen KPK terhadap penggunaan anggaran honorarium tenaga honorer, karena jika Pemerintah Daerah keliru dalam mengambil kebijakan dalam penyelesaian penataan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif

bekerja pada instansi pemerintah ini akan dipandang berpotensi terjadinya kerugian keuangan daerah.

V. Kesimpulan

- a. berdasarkan beberapa ketentuan teknis sebagai regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, sasaran penyelesaian penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya adalah pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah, serta pegawai yang aktif bekerja pada instansi pemerintah paling sedikit 2 tahun terakhir secara terus menerus, bukan pada pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah;
- b. apabila Pemerintah Kabupaten Bangka tetap akan mempekerjakan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dan aktif bekerja pada instansi pemerintah seperti skema yang dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya berpotensi akan dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pengawas internal maupun eksternal Pemerintah, karena dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 sudah ditegaskan bahwa Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai; dan
- c. pengambilan kebijakan penyelesaian pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dengan pertimbangan prinsip kehati-hatian agar kebijakan yang diambil tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta pengambilan kebijakan tersebut tidak berdasarkan pada informasi/keterangan/penjelasan yang diberikan secara lisan tanpa dasar hukum tertulis yang jelas dan tegas serta dapat dipertanggungjawabkan.

VI. Saran

- a. bersama ini kami menyampaikan 2 (dua) opsi yang mungkin dapat menjadi pertimbangan dalam rangka menyelesaikan penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya, antara lain sebagai berikut :
 1. merumahkan/memberhentikan sementara seluruh pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN, kecuali pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN yang aktif bekerja pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka paling sedikit 2 tahun terakhir secara terus menerus, sampai adanya regulasi lebih lanjut dari Pemerintah Pusat yang mengatur penataan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN. Namun tentunya hal ini akan menimbulkan dampak keresahan sosial maupun ekonomi, bagi pegawai yang bersangkutan atau bagi masyarakat pada umumnya; atau
 2. tetap mempekerjakan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dengan skema alih daya (out sourcing) melalui jasa pihak ketiga atau pengadaan jasa layanan orang per orang (JLOP) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun kebijakan ini perlu dikoordinasikan secara komprehensif dengan berbagai pihak, baik perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka, maupun instansi Pemerintah lainnya.
- b. terhadap pembayaran penghasilan/gaji/honorarium bagi pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dengan mekanisme langsung kepada yang bersangkutan seperti tahun-tahun sebelumnya, tentunya akan riskan menjadi temuan aparat pemeriksa dan akan berdampak hukum di kemudian hari, karena legalitas keberadaan dan penyelesaian pegawai non-

ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN belum pasti/belum ada dasar hukumnya;

- c. agar BKPSDMD Kabupaten Bangka melakukan pemaparan terkait upaya konkrit yang harus diambil sebagai langkah penyelesaian pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN berdasarkan hasil konsultasi dan koordinasi mereka dengan Kementerian terkait, serta menyajikan data-data serta dokumen pendukung pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) di Kabupaten Bangka, baik yang terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN, maupun yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN secara lengkap dan valid, termasuk jumlah, identitas, peta sebaran per perangkat daerah/unit perangkat daerah, dan lain sebagainya, termasuk data pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN yang aktif bekerja pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka paling sedikit 2 tahun terakhir secara terus menerus; dan
- d. agar Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bangka bersama BKPSDMD Kabupaten Bangka segera melakukan pemetaan terhadap kebutuhan jabatan organisasi perangkat daerah, melalui penyusunan dokumen analisis jabatan/analisis beban kerja, termasuk peta jabatan sebagai dasar/acuan bagi Pemerintah Kabupaten Bangka apabila akan tetap mempekerjakan pegawai non-ASN (tenaga honorer/kontrak) yang tidak terdaftar dalam pangkalan data (data base) tenaga non-ASN pada BKN dengan skema alih daya (out sourcing) melalui jasa pihak ketiga atau pengadaan jasa layanan orang per orang (JLOP) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian telaahan staf ini disampaikan, sebagai bahan pertimbangan Bapak Pj. Bupati Bangka, selanjutnya mohon arahan dan petunjuk lebih lanjut, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

