



Legal Protection Of Wage Rights For Honorary Workers In The Perspective Of Indonesian Civil Law

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Bagi Pekerja Honorer Dalam Perspektif Hukum Keperdataan Indonesia

Sela Nopita Sari ¹⁾; Dwi Putra Jaya ²⁾; Sandi Aprianto ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ sandiapriyanto11@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 March 2024]

Revised [18 April 2024]

Accepted [27 April 2024]

KEYWORDS

Wages, Honorer, Rights

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Keberadaan dari tenaga honorer tersebut dapat dikatakan masih dibutuhkan dan tidak dibutuhkan. Sebab dalam kenyataannya, dalam melakukan tugas-tugas pelayanan dalam pemerintahan, baik itu pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian besar banyak dilakukan dan dikerjakan oleh pegawai honorer yang mana mereka diangkat oleh masing-masing instansi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Bagi Pekerja Honorer Dalam Perspektif Hukum Keperdataan Indonesia. Metode Penelitian digunakan merupakan Penelitian hukum normatif yaitu berupa penelitian kepustakaan (library research) yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum baik primer, sekunder dan atau tersier. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa pekerja honorer atau kontrak yang keberadaannya marak saat ini baik di sektor publik atau lembaga pemerintah maupun di sektor privat atau badan usaha yang dikenal dengan pekerja outsourcing, ironinya keberadaan mereka tidak dilindungi secara massif dan tidak diatur secara tegas oleh undang-undang di Indonesia. Padahal pekerja honorer atau kontrak di Indonesia tersirat pada dua kategori. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa hal yakni : 1. adanya kekosongan hukum (vacum of norm) pada perlindungan pekerja honorer atau pekerja kontrak di Indonesia. 2. harus ada terobosan hukum atas penyelesaian perselisihan upah pada pekerja honorer atau kontrak. 3. hukum acara perdata sebagai pondasi hukum formil harus dapat menjawab permasalahan perselisihan upah pekerja honorer atau kontrak di Indonesia.

ABSTRACT

The existence of honorary staff can be said to be still needed and not needed. Because in reality, in carrying out service tasks in government, both in the central government and local government, most of them are carried out and carried out by honorary employees where they are appointed by each agency and Regional Work Unit (SKPD). The purpose of this research is to find out the Legal Protection of Wage Rights for Honorary Workers in the Perspective of Indonesian Civil Law. The research method used is normative legal research in the form of library research which is carried out by collecting legal materials both primary, secondary and or tertiary. The results of research and discussion show that honorary or contract workers whose existence is rampant today both in the public sector or government agencies as well as in the private sector or business entities known as outsourcing workers, ironically their existence is not massively protected and not strictly regulated by law in Indonesia. In fact, honorary or contract workers in Indonesia are implied in two categories. Based on the explanation above, there are several things, namely: 1. there is a legal vacuum (vacum of norm) on the protection of honorary or contract workers in Indonesia. 2. there must be a legal breakthrough on the settlement of wage disputes in honorary or contract workers. 3. civil procedural law as the foundation of formal law must be able to answer the problem of wage disputes of honorary or contract workers in Indonesia.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilakukan sehubungan dengan perkembangan masyarakat Indonesia seluruhnya serta perkembangan masyarakat Indonesia seutuhnya, serta masyarakat yang makmur dan adil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara materiil dan spiritual. Berbasis di Negara Kesatuan Republik Indonesia, orang harus bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan tersebut. Baik pekerjaan yang telah dijalankan secara mandiri maupun pekerjaan yang dikerjakan untuk orang lain. Salah satu sumber daya yang memiliki kedudukan dan peran yang penting dalam proses pembangunan guna terlaksananya pembangunan nasional di Indonesia adalah sumber daya manusia berupa pekerja yang berkualitas dan mampu untuk berkontribusi. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang mengakibatkan terjadinya penumpukan tenaga kerja di wilayah tertentu. Kondisi yang demikian mendorong pengusaha atau instansi pemerintah maupun swasta untuk meminimalkan jumlah rekrutmen terhadap tenaga kerja agar biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan pembiayaan kepegawaian dapat lebih rendah. Dalam menjalankan sebuah negara,

pemerintah dalam hal ini sebagai pihak eksekutif dalam tata kenegaraan berfungsi sebagai roda yang menjalankan pemerintahan. Apalagi dengan berlakunya otonomi daerah maka pemerintah daerah secara langsung memberikan sumbangsih yang besar dalam menjalankan roda pemerintahan.

Pemerintahan memiliki tiga fungsi utama yaitu pelayanan publik, pelaksanaan pembangunan dan perlindungan masyarakat. Fungsi pemerintahan tersebut untuk mencapai tujuan negara Republik Indonesia dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum. Dalam melaksanakan fungsi pemerintahan tersebut dibutuhkan aparatur- aparatur sipil negara yang akan menjadi tumpuan bagi keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut.

Selanjutnya, di dalam perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah bekerja semakin giat untuk meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah itu sendiri. Hal ini tidak lain dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat dalam hal ini kepentingan yang terdapat di tiap daerah dapat terakomodir dengan baik. Otonomi daerah juga memberikan peran penting kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan rumah tangga pemerintahan sendiri sehingga aspirasi dari masyarakat dapat diterima langsung dan dilaksanakan secara langsung.

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi publik seperti pemerintah, lebih dikenal dengan istilah pegawai negeri. Dalam Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur dan adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan kepada masyarakat sangat tergantung kualitas dan kesempurnaan dari pada pengelolaan aparatur negara khususnya pegawai negeri, juga ditentukan oleh kualitas pegawai negeri sipil itu sendiri, penyediaan anggaran untuk pemberdayaan serta peralatan yang mendukungnya.

Selain pegawai negeri sipil, ada pula yang menjabat sebagai pegawai negeri sipil honorer. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 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). Selain itu, tenaga honorer juga memiliki istilah lain yaitu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (UU ASN pasal 93-107). Berdasarkan definisi di atas, pegawai negeri sipil honorer sedikit banyak memiliki kesamaan dengan pegawai negeri sipil dalam hal kompetensi. Adapun perbedaan pegawai negeri sipil dengan pegawai negeri honorer yaitu pada status kepegawaiannya, dalam hal masalah gaji, dan nomor induk pegawai secara nasional.

Keberadaan dari tenaga honorer tersebut dapat dikatakan masih dibutuhkan dan tidak dibutuhkan. Sebab dalam kenyataannya, dalam melakukan tugas-tugas pelayanan dalam pemerintahan, baik itu pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian besar banyak dilakukan dan dikerjakan oleh pegawai honorer yang mana mereka diangkat oleh masing- masing instansi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Tujuan dari tenaga honorer tersebut yaitu untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah salah satunya yaitu 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 pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Disamping itu, tujuan pembangunan Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Terkait upaya tersebut, Pemerintah melakukan perbaikan infrastruktur dan akses sumber daya ekonomi yang salah satunya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pekerja honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja pegawai negeri sipil yang mana pegawai negeri sipil tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari pemerintah daerah itu sendiri. Pekerja 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.



Pekerja honorer itu sendiri memiliki pengertian seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian daerah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah daerah dan penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja, pekerja memerlukan perlindungan upah. Hal ini dikarenakan upah merupakan tuntutan normatif yang selama ini masih menyisakan banyak permasalahan bagi dunia ketenagakerjaan sehingga melahirkan berbagai isu dalam ranah hubungan industrial.⁶ Konflik yang terjadi di bidang hubungan industrial sering berakibat pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Alasan diberlakukannya pekerja honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal ini juga didasari banyaknya instansi - instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah – daerah dalam jumlah yang 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. “Dengan diberlakukannya pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tetapi hal ini justru tidak menciptakan sebuah keadilan bagi tenaga honorer di mana tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka mereka dihapuskan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara membagi pegawai aparatur sipil Negara menjadi 2(dua) macam, yaitu Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Rekrutmen terhadap tenaga honorer merupakan salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan dana yang disediakan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) karena sistem penggajian tenaga honorer diambil dari dana APBN atau APBD.

Adanya perbedaan status kepegawaian inilah yang perlu untuk diperhatikan oleh instansi-instansi pemerintah bersangkutan karena baik pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer masing-masing memiliki hak dan tugas yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terutama bagi tenaga honorer karena dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran terkait dengan pelaksanaannya hak-haknya sebagai pegawai tidak tetap.

Sementara pada perselisihan hak, khususnya pada sengketa upah yang seringkali menjadi konflik utama dan didengungkan oleh pekerja, belum diketahui secara pasti termasuk rumpun gugatan mana pada hukum acara perdata. Dikarenakan dalam hukum acara perdata mengandung adagium yang berbunyi : “siapa yang mendalilkan harus membuktikan”. Disatu sisi terdapat fakta hukum pada pekerja honorer di Indonesia yang nasibnya tidak menentu. Dikarenakan pekerja honorer hanya bertujuan untuk membantu kinerja pegawai negeri sipil (PNS), dimana pekerja honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan.

Namun, perkembangan regulasi menjadikan posisi pegawai honorer diambang ketidakpastian. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan pekerja honorer ini kemudian dihapus. Istilah pekerja honorer tidak ada dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak (PPPK). Tetapi pekerja honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak ini mengingat untuk menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak harus ada seleksi dan tes sehingga pemerintah daerah tidak bisa sembarangan menjaring pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak dan harus sesuai dengan kebutuhan mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Untuk itu dengan maraknya pekerja honorer di Indonesia baik di lingkup pemerintahan, pendidikan maupun kesehatan, seyogyanya harus jelas perlindungan hukumnya dalam konteks hukum acara perdata terutama ketika ada perselisihan hak khususnya pada perselisihan atau konflik upah pada pekerja honorer. Dengan harapan penyelesaian persoalan ini menurut keperdataan yang merupakan induk dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan upah, dapat memperjelas penyelesaian hukum atas konflik yang terjadi di atas.

LANDASAN TEORI

Pengertian Dan Pengaturan Tenaga Honorer 43

Tenaga Honorer atau yang sering disebut Pegawai Honorer, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “honorer” berarti “bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap)”. Dalam beberapa literatur memberikan penjelasan, Pegawai Honorer yaitu mereka yang terdiri dari (untuk sebagian besar) lulusan-lulusan sekolah lanjutan atau universitas, yang karena ketentuan yuridis dan prosedural tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri.⁴⁴ Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBD/APBN.⁴⁵

Ketentuan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian tidak terdapat aturan yang menyatakan secara tegas dan terperinci mengenai pegawai honorer. Namun pada Pasal 2 ayat (3) disebutkan bahwa: “disamping pegawai negeri sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”.

Dalam penjelasan Undang-Undang tersebut Pegawai Tidak Tetap atau PTT merupakan pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Namun, PTT ini tidak berkedudukan sebagai PNS. Penamaan PTT mempunyai arti sebagai pegawai di luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja), di mana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBD dalam penggajiannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian sebagai berikut: Pasal 1 angka 1 Menyatakan: Tenaga Honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan Negara atau Beban Anggaran Pendapatan Daerah.

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, banyak perbedaan persepsi yang menafsirkan PTT atau Pegawai Honorer ini tanpa mengacu kepada dasar hukum yang ada, sedangkan pada penjelasan Undang- Undang Pokok Kepegawaian terang menjelaskannya. Pasal 2 ayat (3) menjelaskan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

Penjelasan di atas terang menyatakan bahwa Pegawai tidak tetap atau Tenaga Honorer ini berkedudukan bukan merupakan PNS melainkan sebagai pegawai yang diangkat jika dibutuhkan dalam suatu instansi pemerintah yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi pemerintah tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, memberikan klasifikasi tentang pegawai honorer sebagai berikut:

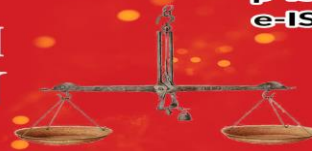
1. Penghasilan tenaga honorer dari APBN/APBD adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai pada APBN/APBD.
2. Penghasilan tenaga honorer tidak secara tegas tercantum alokasi belanja pegawai dalam APBN/APBD. Akan tetapi, dibiayai dari anggaran lain misalnya, dana bantuan operasional sekolah, bantuan atau subsidi untuk kegiatan/pembinaan yang dikeluarkan dari APBN/APBD.

Kemudian dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja pada Instansi Pemerintah, mengklasifikasikan Pegawai Honorer menjadi dua Kategori, yaitu:

a. Kategori I

Yaitu Tenaga Honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan Kriteria:

1. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
2. Bekerja di instansi pemerintah;
3. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus;
4. Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006



b. Kategori II

Yaitu tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan kriteria:

1. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
2. Bekerja di instansi pemerintah;
3. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus;
4. Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006

Selanjutnya, Pengertian pegawai non pegawai negeri sipil tidak ditemukan dalam literatur hukum kepegawaian. Namun dapat ditarik pengertian mengenai hal tersebut dengan mengartikan secara terbalik dari pengertian pegawai negeri. Bila Logemann mengatakan bahwa pegawai negeri adalah seseorang yang mengikatkan dirinya kepada perintah Negara atau pemerintah dalam suatu hubungan dinas publik, maka dengan demikian pegawai non pegawai negeri sipil adalah seseorang yang bekerja pada Negara bukan berdasarkan hubungan dinas publik. Sedangkan jika kita merujuk kepada pengertian pegawai negeri yang dibuat undang-undang, maka kita juga dapat mengartikan sebagai seseorang yang bekerja kepada Negara atau pemerintah dalam hubungan hukum atau pengertian yang berbeda dari pegawai negeri sipil. Dengan kata lain mereka yang bekerja dipemerintah dengan dasar yang berbeda dengan pegawai negeri sipil adalah pegawai non pegawai negeri sipil.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka pegawai non pegawai negeri sipil bentuknya bisa bermacam-macam tergantung dari kebutuhan instansi tersebut. Golongan-golongan pekerja yang tidak termasuk pegawai negeri adalah:

1. pejabat Negara,
2. pekerja,
3. pegawai dengan ikatan dinas (lebih tepat perjanjian kerja) berdasarkan ketentuan dalam kitab undang-undang hukum sipil,
4. pegawai dengan ikatan dinas untuk waktu terbatas,
5. pegawai bulanan,
6. pegawai desa,
7. pegawai perusahaan umum.⁴⁶

Pegawai-pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di atas dipekerjakan tidak tetap atau untuk waktu tertentu baik secara harian, bulanan atau beberapa tahun. Pegawai non pegawai negeri sipil yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah terdiri atas:

1) Tenaga honorer yang dibiayai oleh APBN/APBD

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 memberikan pengertian yang luas tentang pegawai non pegawai negeri sipil dengan sebutan tenaga honorer. Tenaga honorer dalam peraturan tersebut 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 APBN/APBD. Tenaga honorer atau yang sejenis yang dimaksud dalam peraturan ini adalah termasuk guru bantu, guru honorer, guru wiyata bakthi, pegawai kontrak, pegawai honorer, pegawai tidak tetap dan lain-lain yang sejenis dengan itu.

2) Tenaga Honorer yang tidak dibiayai oleh APBN/APBD

Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 juga mengakui adanya tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah dan penghasilannya tidak dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Kemudian, Sebagai akibat dari kebijakan dan peraturan yang telah dikeluarkan sebelumnya, banyak pegawai-pegawai yang bekerja di instansi pemerintah statusnya masih sebagai pegawai honorer meskipun sudah bekerja selama puluhan tahun. Atas dasar kemanusiaan dan untuk memutus beragamnya bentuk pegawai non pegawai negeri sipil, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah nomor 43 tahun 2007. Dalam peraturan pemerintah tersebut, tenaga honorer yang telah bekerja sebelum 1 Januari 2005 diangkat

sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Tenaga honorer yang dimaksud dalam peraturan pemerintah tersebut adalah tenaga honorer yang dibiayai oleh APBN/APBD. Dalam peraturan pemerintah inipun, tenaga honorer yang tidak dibiayai oleh APBN/APBD dimungkinkan diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil setelah semua tenaga honorer yang dibiayai oleh APBN/APBD diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 43 tahun 2007 juga ditetapkan larangan mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis sejak ditetapkannya peraturan pemerintah ini. Dengan demikian tidak ada lagi pegawai yang berstatus sebagai tenaga honorer setelah semua tenaga honorer yang dibiayai atau tidak dibiayai oleh APBN/APBD diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai diterbitkannya peraturan pemerintah tentang pegawai tidak tetap. Pemerintah kemudian mengeluarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana dalam pasal 6 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) ada dua yaitu: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 1 ayat (4) yang berbunyi “ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”. Manajemen PPPK itu sendiri tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 93 yang terdiri atas:

1. Penetapan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Penilaian kinerja;
4. Penggajian dan tunjangan;
5. Pengembangan kompetensi;
6. Pemberian penghargaan;
7. Disiplin;
8. Pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
9. Perlindungan.

Terkait dengan jabatan yang dapat diisi oleh PPPK, diatur dalam Peraturan Presiden dan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja seperti tertuang dalam Pasal 94 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. PPPK berhak menerima gaji dan tunjangan dari pemerintah berdasarkan beban kerja. Untuk beban anggaran gaji PPPK dibebankan pada APBN/APBD sesuai dengan pasal 101 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Pengangkatan pegawai di pemerintahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya akan disebut sebagai UU ASN dalam penulisan ini) merupakan sebuah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 angka 4 yang disebut pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (selanjutnya akan disebut sebagai PPPK dalam penulisan ini) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara disebutkan mengenai berbagai hak dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri, misalnya mengenai penggajian dan tunjangan, pemberian kesempatan untuk pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga mengatur mengenai penegakan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan mengenai pemutusan hubungan kerja antara instansi pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bertujuan guna memberikan perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga untuk melaksanakan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara



dengan perlindungan pekerja atas dasar perjanjian kerja dalam KUH Perdata. Namun di dalam perjanjian kerja yang berdasar pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara masih banyak ketidakjelasan atas status hukum dari salah satu pihak yakni orang yang berstatus sebagai pegawai kontrak.

Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan.

Berdasarkan di atas, secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha. pekerja/buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan. Apabila ternyata pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha.

Selanjutnya, secara yuridis sebenarnya tidak ada pengertian upah yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan menurut:

a. Komponen

Upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap. Penjelasan Pasal 5 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

- Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau penyampaian prestasi kerja tertentu.
- Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transportasi dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

b. Status perjanjian kerja

1) Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau biasa disebut gaji, tepatnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apa pun, baik atas kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.

2) Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap atau biasa disebut "upah" saja. Tidak tetapnya upah dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.

3) Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku secara pekerja harian lepas.

4) Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca atau kondisi tertentu.⁴⁸

Adapun dasar hukum upah, sebagai berikut :

- a. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
- b. Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia bidang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- e. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- g. Kepmenakertrans Nomor KEP.49/MEN/2014 Tentang Ketentuan Struktur dan Sekala Upah
- h. Kepmenakertrans Nomor KEP.102/MEN/VI/2014 : Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

- i. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- j. Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang upah minimum.49

Pengaturan Tentang Perjanjian Kerja

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan Perjanjian Kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika di dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang Perjanjian Kerja, karena antara para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja tersebut menjadi tidak seimbang. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereencom* mempunyai beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian Perjanjian Kerja : "Sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah." Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 point ke 14 memberikan pengertian Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain pengertian normatif di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Istilah Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya Perjanjian Kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Dengan demikian adalah kurang tepat bila Mr. Wirjono Prodjodikoro menggunakan istilah perburuhan untuk menunjuk istilah Perjanjian Kerja. Sedangkan untuk Perjanjian Kerja beliau menggunakan istilah persetujuan perburuhan bersama Mr. R. Subekti juga menggunakan secara kurang tepat istilah persetujuan perburuhan untuk Perjanjian Kerja sedangkan perjanjian perburuhan diberinya nama persetujuan perburuhan kolektif. Dari pengertian yang dikemukakan oleh para pakar tersebut di atas menunjukkan bahwa posisi pihak pengusaha/majikan dan pekerja berada di bawah pihak majikan adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah. Jika menggunakan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan sesuatu hal.

Bekerja pada pihak lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya adalah bekerja di bawah pihak lain. Sifat ini perlu dikemukakan untuk membedakan dari hubungan antara dokter dengan pasien misalnya dengan seseorang yang berobat dimana dokter itu melakukan pekerjaan untuk orang yang berobat namun tidak berada di bawah pimpinannya. Karena itu perjanjian antara dokter dengan orang berobat bukanlah merupakan Perjanjian Kerja melainkan perjanjian tertentu.

Menyimak Perjanjian Kerja menurut KUHPerduta seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas Perjanjian Kerja adalah "di bawah perintah pihak lain". Di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan antara bawahan dengan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena hanya menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah memberikan upah. Pengertian Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bentuk Perjanjian Kerja itu lisan atau tulisan, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum Menurut Keperdataan

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran



dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.⁵² Sedangkan menurut Hetty Hasanani perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warga negaranya
- 2) Jaminan kepastian hukum
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warga negara
- 4) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Menurut R. La Porta dalam *Journal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (*non litigasi*) lainnya. Perlindungan yang dimaksud dengan bersifat pencegahan yaitu membuat peraturan, sedangkan Perlindungan yang dimaksud bersifat hukuman yaitu menegakkan peraturan.

Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

1) Membuat peraturan yang berujuan untuk :

- Memberikan hak dan kewajiban
- Menjamin hak-hak para subjek hukum

2) Menegakkan peraturan Melalui :

- Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.
- Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
- Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompesasi atau ganti kerugian.

Pada perlindungan hukum dibutuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum berkesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan Hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan

terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah normatif, karena materi yang dibahas mengutamakan tinjauan dari segi peraturan-peraturan yang berhubungan perlindungan hukum hak upah honorer. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan Perundang-Undangan (statute approach). Pendekatan Perundang-Undangan dilakukan untuk meneliti aturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai Perlindungan hukum hak upah honorer dan sehingga nantinya akan ditemukan sebuah titik temu baik kesamaan maupun perbedaan yang akan sangat membantu dalam proses analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Bagi Pekerja Honorer Dalam Perspektif Hukum Keperdataan Indonesia

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 terdapat tujuan nasional bangsa Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Idealitas sistem hukum nasional pada dasarnya adalah dalam rangka mewujudkan keadilan sosial dan kemakmuran masyarakat⁵⁶ di mana hal tersebut merupakan upaya pemerintah dalam pembangunan nasional dibidang kesejahteraan rakyat dan diwujudkan dengan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵⁷ Pada Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal 28A "Setiap orang berhak untuk hidup dan mempertahankan hidup dan kehidupannya". Terkait dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak, pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan.

Dalam mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi tiap tiap warga Negara dalam upaya untuk mensejahterakan kehidupannya, maka negara wajib membentuk instrumen hukum berupa peraturan perundang-undangan yang berfungsi untuk melindungi hak hak warga Negara atas pekerjaannya sebagai suatu jaminan kepastian dari kedudukan atau status dan perlindungan hukumnya. Instrumen hukum berupa peraturan perundang-undangan perlu diciptakan guna melindungi dan memberikan kepastian kedudukan tiap warga negara atas pekerjaan yang dijalankannya. Baik yang bekerja di instansi swasta maupun di instansi pemerintahan.

Berlakunya otonomi daerah maka pemerintah daerah secara langsung memberikan sumbangsih yang besar dalam menjalankan roda pemerintahan. Di dalam perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah dituntut untuk bekerja semakin giat guna meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah itu sendiri. Hal ini tidak lain dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat dalam hal ini kepentingan yang terdapat di setiap daerah dapat terakomodir dengan baik.⁵⁸ Otonomi daerah juga memberikan peran penting kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan rumah tangga pemerintahan sendiri sehingga aspirasi dari masyarakat dapat diterima langsung dan dilaksanakan secara langsung.

Selanjutnya, tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja pegawai negeri sipil yang sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yang salah satunya adalah 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 pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.⁵⁹ Kemudian, seiring adanya perubahan peraturan melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebabkan kedudukan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer mengalami perubahan, sebab dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tersebut istilah baru yang digunakan sebagai sebutan pegawai non PNS yang ada yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bukan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer seperti yang diatur pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang



Pokok-Pokok Kepegawaian yang dapat diangkat menjadi CPNS tanpa tes, sedangkan PPPK tidak memiliki hak untuk bisa diangkat menjadi CPNS tanpa tes.

Dengan berlakunya Undang-Undang ASN keberadaan tenaga honorer kemudian dihapus. Istilah tenaga honorer tidak ada dalam Undang-Undang ASN dan diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), akan tetapi tenaga honorer tidak bisa menjadi pegawai dengan menggunakan perjanjian kerja ini karena, untuk menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja harus melalui tahapan seleksi dan tes sehingga pemerintah daerah tidak bisa asal menerima dan menjaring pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan harus sesuai dengan kebutuhan karena Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang ASN mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Dari hasil uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pegawai non pegawai negeri sipil yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah setelah berlakunya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Di samping itu, dalam suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, hendaklah jelas kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Hak tersebut adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Perlindungan terhadap Tenaga Honorer dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap Tenaga Honorer sebagai tenaga kerja. Kedudukan dan status Tenaga Honorer dalam hal ini dengan adanya pergantian Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara membuat kedudukan tenaga honorer menjadi hilang. Jika sebelumnya ada ketentuan peraturan untuk mengangkat tenaga honorer yang dapat dijadikan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, maka dalam ketentuan peraturan yang baru kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.⁶⁰

Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya. Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual disatu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Hukum hanya mempunyai arti yang pasif jika tidak dapat diterapkan terhadap peristiwa konkrit. Menurut Grace Vina dalam Khusnul Ikhsana, pada umumnya seorang tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan/instansi memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi, hak-hak tersebut meliputi :

1. Hak untuk mendapatkan perlindungan;
2. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi;
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja;
4. Hak untuk mendapatkan penempatan kerja;
5. Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja;
6. Hak untuk mendapat upah
7. Hak untuk mendapatkan kesejahteraan

Keluarnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan mampu menjadi sebuah perubahan yang signifikan khususnya dalam bidang kepegawaian, apalagi yang terkait tenaga honorer. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 keluar sebagai upaya untuk memberikan jaminan kepada tenaga honorer agar hak-haknya terpenuhi seperti pemberian gaji yang adil dan rata, perlindungan yang layak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Terkait untuk masalah gaji dan tunjangan, pemerintah setidaknya memberikan gaji minimal sesuai dengan Upah Minimal Kabupaten/Kota (UMK) dari masing-masing daerah, sebab Upah Minimal Kabupaten/Kota (UMK) merupakan nominal gaji yang paling minimum untuk diberikan kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Jika hal ini dilakukan pemerintah maka akan lebih menjamin hak-hak dari pegawai tidak tetap yang ada di instansi pemerintah di daerah dan lebih meningkatkan semangat kerja dari pegawai tidak tetap tersebut.

Pemerintah sebagai salah satu subyek hukum dalam tindakan perdata, maka pemerintah merupakan badan hukum karena menurut Apeldoorn negara, propinsi kotapraja dan lain sebagainya adalah badan hukum. Hanya saja pendiriannya tidak dilakukan secara khusus, melainkan tumbuh secara historis. Pemerintah dianggap sebagai badan hukum, karena pemerintah menjalanka

Pemerintah sebagai badan hukum juga dapat ditemukan dalam pasal 1653 KUHPerdara yang menyebutkan : Selain perseroan yang sejati, oleh undang-undang diakui pula perhimpunan-perhimpunan orang sebagai perkumpulan-perkumpulan, baik perkumpulan-perkumpulan itu diadakan atau diakui sebagai demikian oleh kekuasaan umum, maupun perkumpulan-perkumpulan itu diterima sebagai diperbolehkan, atau telah didirikan untuk suatu maksud tertentu yang tidak bertentangan dengan undang-Undang atau kesesusaan yang baik. Asas legalitas merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan disetiap negara hukum. Dengan kata lain, setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan harus memiliki legitimasi, yaitu kewenangan yang diberikan oleh undang-undang. Dengan demikian, substansi asas legalitas adalah wewenang, yaitu suatu kemampuan untuk melakukan suatu tindakan-tindakan hukum tertentu. Dalam rangka menjalankan kegiatan pemerintahannya, pemerintah dapat menggunakan perjanjian, yang bentuknya antara lain sebagai berikut :

a. Perjanjian Perdata Biasa

Pemerintah banyak melakukan perjanjian keperdataan yang mencakup semua hubungan hukum seperti jual beli, sewa menyewa, pemborongan, dan lain-lain. perbuatan keperdataan ini dilakukan karena pemerintah memerlukan berbagai sarana dan prasarana untuk menjalankan administrasi pemerintah seperti kebutuhan alat tulis menulis yang harus dibeli, membeli tanah untuk perkantoran, perumahan dinas dan sebagainya. Meskipun perjanjian yang dilakukan pemerintah ini bersifat perdata biasa atau perdata murni, namun menurut Indroharto, setiap perjanjian perdata yang dilakukan oleh pemerintah selalu didahului oleh adanya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), yang kemudian melahirkan teori melebur, yakni keputusan itu dianggap melebur, kedalam tindakan hukum perdata. Oleh karena itu, jika terjadi sengketa, maka penyelesaiannya tidak melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), tetapi melalui peradilan umum.

b. Perjanjian Perdata dengan Syarat-syarat

Standar Pemerintah dapat pula menggunakan instrument hukum keperdataan untuk membuat perjanjian dengan pihak swasta dalam rangka melakukan tugas-tugas tertentu, misalnya tugas-tugas atau pekerjaan yang tidak sepenuhnya dapat diselenggarakan sendiri oleh pihak pemerintah. Dalam praktik, pemerintah sering melaksanakan tugas-tugas tertentu melalui perjanjian dengan syarat-syarat standar. Pada umumnya, perjanjian dengan syarat-syarat standar ini adalah suatu perjanjian yang seluruhnya telah disiapkan secara sepihak hingga pihak lawan berkontraknya tidak ada pilihan lain kecuali menerima atau menolaknya, seperti terjadi pada perjanjian distribusi aliran tenaga listrik, gas dan air minum.

c. Perjanjian Mengenai Kewenangan Publik

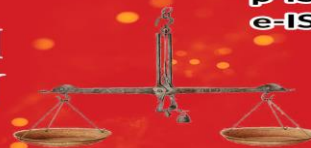
Menurut Indroharto, yang dimaksud dengan perjanjian mengenai wewenang pemerintah adalah perjanjian antara badan atau pejabat tata usaha negara dengan warga masyarakat dan yang diperjanjikan mengenai cara badan atau pejabat tata usaha negara menggunakan wewenang pemerintahannya.

d. Perjanjian Mengenai Kebijakan Pemerintah

Bila pemberian wewenang itu mengandung kebebasan, pemerintah dapat melaksanakan wewenangnnya dengan menggunakan mekanisme perjanjian atau kerjasama. Kewenangan luas yang dimiliki pemerintah atas dasar kebebasan, yang kemudian melahirkan kebijakan, dimungkinkan pula dijalankan dengan menggunakan perjanjian. Dengan kata lain, pemerintah dapat menjadikan kewenangan luas atau kebijakan yang dimilikinya sebagai objek perjanjian.

e. Perjanjian Internasional

Dalam melaksanakan politik luar negeri yang diabdikan kepada kepentingan nasional, Pemerintah Republik Indonesia melakukan berbagai upaya termasuk membuat perjanjian internasional dengan negara lain, organisasi internasional, dan subjek-subjek hukum internasional lain. Lebih lanjut, terhadap tenaga honorer dalam hal kewenangan pemerintah dalam membuat perjanjian dengan pegawai honorer pemerintah berkedudukan sebagai hukum privat yang tindakan hukumnya dijalankan oleh pemerintah. Oleh karena itu, kedudukan pemerintah dalam pergaulan hukum keperdataan tidak berbeda dengan seseorang atau badan hukum privat, tidak memiliki kedudukan yang istimewa, dan dapat menjadi pihak dalam sengketa keperdataan dengan kedudukan yang sama dengan seorang atau badan hukum perdata dalam peradilan umum. Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak terdapat pengaturan secara jelas dan rinci mengenai tenaga honorer, sedangkan tenaga honorer di Indonesia



memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah. Namun dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terciptalah salah satu solusi dalam dalam perlindungan pekerja maupun pemberi kerja tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang -undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban, baik para tenaga kerja maupun para pengusaha dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak - hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Oleh karena itu pemerintah harus mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan dalam hal membuat perjanjian kerja.

Terciptanya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Di dalam Pasal 50 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Melihat dari istilah di atas ada dua pihak yaitu Pekerja/buruh dan Pengusaha/Pemberi Kerja. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu: perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Di dalam perjanjian kerja ada 4 unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya unsur work atau pekerjaan, adanya servis atau pelayanan, adanya unsur time atau waktu tertentu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Sedangkan perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata yaitu:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Arti kata sepakat adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Perjanjian tersebut dikehendai secara timbal balik.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang harus sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Di dalam Pasal 1330 KUH Perdata dijelaskan orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampuan, dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut harus sudah ada atau sudah berada atau sudah ada atau berada di tangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.

d. Sebab yang halal.

Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.66

Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

a) Kesepakatan kedua belah pihak.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa dan mentalnya

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang

diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

d) Obyek perjanjian harus halal

Yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Selanjutnya, berbicara tentang Hak Upah Bagi Pekerja Honorer Dalam Perspektif Hukum Keperdataan Indonesia maka dapat dijelaskan di bawah ini : Mengenai Upah di Indonesia di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (30), menyatakan bahwa:Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan hak pekerja. Berbicara tentang hak pekerja atas upah, Menurut K Bartens dalam Muhammad Erwin, "hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.⁶⁷ Selain itu, Satjipto Rahardjo dalam Dian Ferricha menyatakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum adalah :

1. Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut pemilik atau subyek dari hak. Ia juga disebut orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran hak.
2. Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelasi.
3. Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan. Hal ini dapat disebut isi dari hak.
4. Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak.
5. Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan membagi upah dalam beberapa komponen, Pasal 5 ayat (1), menyebutkan :

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap

Selanjutnya, di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. pengaturan upah minimum, pemerintah dalam menyusun peraturan tersebut berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89." Konsekuensinya apabila ada pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut, maka sebagaimana dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tersebut dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun memberikan upah kepada pekerja dibawah upah minimum sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan hukum.

Keberadaan Tenaga Honorer saat ini tidak jelas karena bukan berkedudukan sebagai PNS maupun PPPK. Adapun beberapa faktor yang menghambat dalam pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS:

- a. Payung hukum untuk pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS telah berakhir tahun 2014 yaitu dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS.
- b. Adanya keterbatasan anggaran untuk proses pengangkatan Tenaga Keluarnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan mampu menjadi sebuah perubahan yang signifikan khususnya dalam bidang kepegawaian, apalagi yang terkait tenaga honorer. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 keluar sebagai upaya untuk memberikan jaminan kepada tenaga honorer agar hak-haknya terpenuhi seperti pemberian gaji yang adil dan rata, perlindungan yang layak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Terkait untuk masalah gaji dan tunjangan, pemerintah setidaknya memberikan gaji



minimal sesuai dengan Upah Minimal Kabupaten/Kota (UMK) dari masing-masing daerah, sebab Upah Minimal Kabupaten/Kota (UMK) merupakan nominal gaji yang paling minimum untuk diberikan kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Jika hal ini dilakukan pemerintah maka akan lebih menjamin hak-hak dari pegawai tidak tetap yang ada di instansi pemerintah di daerah dan lebih meningkatkan semangat kerja dari pegawai tidak tetap tersebut

Berdasarkan hal diatas, pekerja honorer atau kontrak yang keberadaannya marak saat ini baik di sektor publik atau lembaga pemerintah maupun di sektor privat atau badan usaha yang dikenal dengan pekerja outsourcing, ironinya keberadaan mereka tidak dilindungi secara massif dan tidak diatur secara tegas oleh undang-undang di Indonesia. Padahal pekerja honorer atau kontrak di Indonesia tersirat pada dua kategori, yakni :

- a. pada ranah publik yang berada di lembaga pemerintah atau sektor publik. Namun pekerja honorer tersebut tidak dilindungi dan tidak diatur pada undang-undang aparatur sipil negara dan undang-undang ketenagakerjaan.
- b. Pada ranah privat yang berada di lembaga privat seperti perusaahn, CV, Koperasi, BUMN maupun BUMD. Namun juga keberadaannya tidak diatur pada KUH Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penejelasan di atas, terdapat beberapa hal yakni :

1. Pertama, adanya kekosongan hukum (vacum of norm) pada perlindungan pekerja honorer atau pekerja kontrak di Indonesia.
2. Kedua, harus ada terobosan hukum atas penyelesaian perselisihan upah pada pekerja honorer atau kontrak.
3. Ketiga, hukum acara perdata sebagai pondasi hukum formil harus dapat menjawab permasalahan perselisihan upah pekerja honorer atau kontrak di Indonesia.⁷¹

Gugatan wanprestasi pada perselisihan upah hakim harus berani mengeluarkan putusan serta merta, dengan dasar filosofis yakni keadilan untuk kesejahteraan pekerja honorer atau kontrakd. Dengan demikian, hal ini menjadi kuat karena putusan tersebut dapat didasarkan atas alas hak yang berbentuk akta otentik, atau oleh akta bawah tangan yang diakui berupa kesepakatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Bagi Pekerja Honorer Dalam Perspektif Hukum Keperdataan Indonesia, bahwa pekerja honorer atau kontrak yang keberadaannya marak saat ini baik di sektor publik atau lembaga pemerintah maupun di sektor privat atau badan usaha yang dikenal dengan pekerja outsourcing, ironinya keberadaan mereka tidak dilindungi secara massif dan tidak diatur secara tegas oleh undang-undang di Indonesia. Padahal pekerja honorer atau kontrak di Indonesia tersirat pada dua kategori. Berdasarkan penejelasan di atas, terdapat beberapa hal yakni :

1. Adanya kekosongan hukum (vacum of norm) pada perlindungan pekerja honorer atau pekerja kontrak di Indonesia.
2. Harus ada terobosan hukum atas penyelesaian perselisihan upah pada pekerja honorer atau kontrak.
3. Hukum acara perdata sebagai pondasi hukum formil harus dapat menjawab permasalahan perselisihan upah pekerja honorer atau kontrak di Indonesia.

Saran

untuk menghadirkan analisis mendalam terkait konsep-konsep kunci dalam hukum keperdataan yang mempengaruhi hak upah pekerja honorer. Artikel sebaiknya mencakup penjelasan yang komprehensif mengenai perjanjian kerja, pembayaran upah, serta tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja honorer, dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum keperdataan yang berlaku di Indonesia. Selain itu, saran tersebut juga dapat memperkaya artikel dengan menyoroti keterkaitan antara hukum keperdataan dan peraturan ketenagakerjaan yang relevan dalam menjamin perlindungan hak upah bagi pekerja honorer. Dengan demikian, artikel akan memberikan pemahaman yang lebih holistik dan terperinci tentang landasan hukum yang melindungi hak upah bagi pekerja honorer, serta relevansinya dalam konteks hukum keperdataan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian Ferricha, "Eksistensi Hukum Acara Perdata Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Tentang Upah Pada Pekerja Honorer Di Indonesia," *Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 4, Nomor 2, 2018.
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018.
- Khusnul Ikhsana, 2022. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Honorer Berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Limbago* Vol. 2 Nomor 1.
- M. Busrizalti, *Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta: Total Media, 2013.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Nur Hasan Ismail, *Perkembangan Hukum Pertanahan, Pendekatan Ekonomi – Politik*, Jogjakarta, HUMA dan Magister Hukum UGM, 2007.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.