

Perlindungan Hukum Hak Upah Pegawai Honorer dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Asas Kepastian Hukum dan Keadilan (Studi Perjanjian Kerja di Kantor Camat Tempuling)

Nelly¹, Triana Syahfitri²Ali Azhar³,

^{1,2,3} Fakultas Hukum, Universitas Islam Indragiri
partemen,
nelly140519@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the legal protection of the wage rights of honorary employees at the Tempuling District Office based on the agreed employment contract, and to review the fulfillment of these rights from the perspective of the Principles of Legal Certainty and Justice. The research method used is normative juridical with a statute approach and a conceptual approach. The results showed that the factual payment of honorary employees' wages at the Tempuling District Office was often carried out every three months (quarterly). This delay practice is categorized as a form of default (wanprestasi) of time as regulated in Article 1243 of the Indonesian Civil Code (KUHPerdara) for exceeding the agreed monthly deadline, while also violating the binding force of the contract in Article 1338 of the Civil Code (pacta sunt servanda). From the aspect of justice, delaying wages contradicts Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia because it ignores the daily living needs of workers. The main factor causing this default is the clash between the civil contract law regime and the rigidity of the regional budget disbursement system (APBD). This study recommends the need for preventive legal protection in the form of transparent contract clause amendments or the provision of bridging funds by the local government so that wages can be received on time.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak upah pegawai honorer di Kantor Camat Tempuling berdasarkan kontrak kerja yang disepakati, serta meninjau pemenuhan hak tersebut dari perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pembayaran upah pegawai honorer di Kantor Camat Tempuling secara faktual sering kali dilakukan setiap tiga bulan sekali (triwulan). Praktik penundaan ini dikategorikan sebagai bentuk wanprestasi waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdara) karena melampaui batas waktu bulanan yang telah diperjanjikan, sekaligus melanggar kekuatan mengikat kontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdara (pacta sunt servanda). Dari aspek keadilan, penundaan upah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena mengabaikan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja yang bersifat harian. Faktor utama terjadinya wanprestasi ini adalah benturan rezim hukum kontrak keperdataan dengan kekakuan sistem pencairan anggaran daerah (APBD). Penelitian ini merekomendasikan perlunya perlindungan hukum preventif berupa amandemen klausul kontrak yang transparan atau penyediaan dana talangan (bridging fund) oleh pemerintah daerah agar upah dapat diterima tepat waktu.

Kata Kunci: (3-5 kata)

Perlindungan Hukum,
Hak Upah,
Pegawai Honorer,
Wanprestasi,
Kepastian Hukum,
Keadilan.

Corresponding Author:

Nelly
Fakultas Hukum / Ilmu Hukum
Universitas Islam Indragiri

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara bertujuan melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut serta dalam upaya perdamaian dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.¹

Manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam untuk mendapatkan semua kebutuhan yang ada manusia dituntut untuk bekerja, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.² Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain yakni melakukan pekerjaan yang tergantung pada orang lain, yang memberikan perintah orang lain dan harus tunduk ataupun patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.³

Usaha yang dilakukan oleh seseorang agar mendapatkan penghasilan supaya bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya adalah dengan bekerja, seseorang itu pasti akan membutuhkan orang lain dalam kehidupannya.⁴ Usaha untuk mendapatkan penghasilan dengan hubungan saling membantu dalam hal memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apapun yang masih diperlukan dari orang lain, seseorang yang tidak memiliki modal ataupun mempunyai modal yang belum cukup pada umumnya mereka akan perlu sebuah pekerjaan untuk dapat penghasilan, setidaknya hanya dengan sebatas kemampuan yang dimiliki.⁵

Hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak merupakan hak dasar bagi setiap warga Negara sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."⁶ Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945:⁷

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- 2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Landasan kuat bagi rakyat Indonesia untuk selalu memperjuangkan hak-haknya atas pekerjaan dengan kondisi yang adil dan layak, penegasan atas kewajiban dan tanggung jawab pemerintah untuk mengakui, menjamin serta melindungi setiap warga negara dalam hubungan-hubungan kerja.⁸ Tidak terkecuali adalah Pekerja Rumah Tangga (yang selanjutnya disingkat PRT), sebagai negara yang mengemban amanah untuk menjunjung tinggi moral dan hukum.⁹ Indonesia merupakan salah satu anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang turut serta menerapkan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia, yang didalamnya terdapat kewajiban pelaksanaan hak tenaga kerja yang diratifikasi Negara.

Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (1945) sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dilaksanakan dalam kerangka pembangunan dan kemajuan bangsa Indonesia secara menyeluruh.¹⁰

Pemerintah melakukan suatu upaya dalam hal masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan mengeluarkan peraturan di bidang undang-undang ketenagakerjaan tersebut dikeluarkan oleh pemerintah bertujuan untuk

¹ Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011. hlm. 19

² M Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media, Jakarta, 2015. hlm. 92

³ Iriani Ismail, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya, Malang, 2010. hlm. 18

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009. hlm. 64

⁵ CNN Indonesia. Kinerja PNS Makin Buruk Anggaran Naik Terus. [online]. Tersedia: <http://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20169607150019-78-136426/menteri-pan-rb-kinerja-pns-makin-buruk-anggaran-naik-terus/> diakses pada tanggal 24Februari 2026 Pukul 14.02 WIB.

⁶ Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945

⁷ Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945

⁸ Fahdi Asri, *Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan*, e-Journal Ilmu Administrasi Negara, Volume 3 Nomor 5, 2015. hlm. 152

⁹ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014. hlm, 67

¹⁰ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 2017, Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, Jakarta, hlm. 1

menjamin kepastian hukum akan kewajiban serta hak pemberi pekerja maupun penerima kerja.¹¹ Bersifat sebagai hukum publik dikarenakan adanya pemerintah ikut campur dengan mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan serta memberikan sanksi, denda dan administrasi bagi yang melanggarnya.¹²

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹³ Pada Pasal 3 berbunyi: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."¹⁴

Kecamatan sebagai *front line* (garis depan) pelayanan kepada masyarakat yang didukung dengan pelimpahan wewenang dari Bupati/Walikota kepada camat, berdasarkan Pasal 226 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang berbunyi pelimpahan kewenangan bupati/wali kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan pemetaan pelayanan publik yang sesuai dengan karakteristik Kecamatan dan/atau kebutuhan masyarakat pada Kecamatan yang bersangkutan.¹⁵

Kecamatan menjadi pintu terdepan dalam pelayanan publik, karena Kecamatan merupakan suatu bagian dari desentralisasi pelayanan publik (*public service decentralization*) menjadi tugas yang besar bagi kecamatan untuk melayani masyarakat, sudah selayaknya kecamatan dijadikan sebagai pusat pelayanan masyarakat untuk jenis-jenis pelayanan yang sederhana, cepat, dan murah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.¹⁶

Tenaga kerja dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, memiliki beberapa kesamaan dengan PRT, yakni ada pekerjaan, waktu kerja dan upah yang diterima. Tetapi PRT belum dapat diklasifikasi menjadi bagian dari tenaga kerja atau pekerja, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi yang tegas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh PRT yang berada di lingkungan privat.¹⁷ Sementara tenaga kerja atau pekerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berada di wilayah kerja publik.¹⁸

Suatu hubungan kerja itu dapat terjadi sebab ada sebuah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, seperti halnya perjanjian kerja antara tenaga honorer dengan pihak Di Kantor Camat Tempuling, tenaga honorer sebagai pekerja waktu tertentu. Pekerja waktu tertentu termasuk dalam kategori pekerja kontrak, yaitu suatu pihak yang termasuk rugi terhadap adanya perjanjian kerja itu, karena apabila suatu saat pihak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan pekerja, pekerja tersebut tidak dapat hak yang layaknya seperti pekerja tetap, walaupun pekerja yang bersangkutan masa kerjanya telah bertahun-tahun.¹⁹

Masa kerja pekerja yang sudah bertahun-tahun ini, tidak sebagai penentu sebab tiap tahunnya kontrak tersebut dapat dibuat atau diperbarui lagi. Sehingga pekerja tersebut masa kerjanya dimulai dari awal lagi pada saat adanya kesepakatan terhadap pekerja waktu tertentu dengan pihak perusahaan.²⁰ Perjanjian kerja merupakan pangkal pada perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini dan untuk masa yang akan datang.²¹

Pemerintah mempunyai peran untuk mengatur pembangunan di Indonesia dan guna melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman ataupun petunjuk bagi pihak pemberi kerja dengan pekerja guna

¹¹ Zhafira Julianti, *Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Pekanbaru Tampan*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, 2020. hlm. 5

¹² *Ibid*

¹³ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Pasal 226 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

¹⁶ Sedarmayanti, *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Refika Aditama, Bandung, 2011. hlm. 89

¹⁷ Baiq Sriastuti, *Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*, Jurnal IUS, Volume V, Nomor 2, 2017. hlm. 285

¹⁸ Latifa Mustafida, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) Perempuan Di Kota Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2014. hlm. 3

¹⁹ Sekhuti, L, *Penghapusan Tenaga Honorer Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sarana Pembaharuan Sosial Untuk Mewujudkan ASN Profesional*, PT. Dewangga Energi Internasional, Tangerang Selatan, 2022. hlm. 51

²⁰ Onsu, I. F., Mantiri, M., & Singkoh, F., *Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Camat Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kecamatan Barat Kabupaten Minahasa*, Jurnal Hukum Respublica, Volume 21, Nomor 1, 2019. hlm. 1-15

²¹ *Ibid*

melindungi hak masing-masing pihak agar terciptanya hubungan yang harmonis sesamanya.²² Perjanjian dimana suatu pihak mengikatkan dirinya dengan pihak lain baik dibawah perintah atau hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu, hal ini adalah pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 160 ayat (1a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang didalamnya terdapat syarat pekerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.²³

Perjanjian kerja dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat: Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh. Jabatan atau jenis pekerjaan.²⁴ Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjadi harapan bagi pelaku industri Indonesia. Hukum ketenagakerjaan yaitu suatu aturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama dan sesudah tenaga kerja berkaitan dengan lingkup di bidang ketenagakerjaan dan jika terjadi pelanggaran, akan dikenakan sanksi perdata atau pidana.²⁵

Perjanjian kerja merupakan pangkal pada perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini dan untuk masa yang akan datang, pemerintah mempunyai peran untuk mengatur pembangunan di Indonesia dan guna melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha. Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman ataupun petunjuk bagi pihak pemberi kerja dengan pekerja guna melindungi hak masing-masing pihak agar terciptanya hubungan yang harmonis sesamanya.²⁶

Perjanjian kerja dilakukan tidak hanya di kalangan pekerja atau perburuh saja, tetapi juga diterapkan di lingkungan honorer, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 yang direvisi dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat lain²⁷ dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dari instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat menjadi pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan yang berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.²⁸

Kedudukan Tenaga Honorer dalam sistem kepegawaian pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara²⁹ menjadi tidak jelas karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6 menyatakan : Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK sedangkan pada kenyataannya Tenaga Honorer yang ada saat ini bukan merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).³⁰

Walaupun PPPK dengan Pegawai honorer memiliki kedudukan yang hampir sama, namun tidak secara otomatis bagi pegawai honorer yang ada sekarang dapat langsung menjadi PPPK, karena berdasarkan prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda atau tidak sama. PPPK diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. Perbedaan selanjutnya yang terlihat, PPPK tidak dapat diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun.

Dari segi pengertian, PPPK dengan tenaga honorer tidak jauh berbeda. Akan tetapi, tenaga honorer tidak bisa langsung menjadi PPPK. Karena untuk menjadi PPPK harus melalui tiga tahap proses seleksi, yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi bidang dan PPPK dalam ketentuan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang ASN tidak dapat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Pertama Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dan juga telah di ubah untuk yang kedua kalinya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga

²² Putra, I. K. E. Y., Indrayani, L. dan Tripalupi, L. E, *Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Banoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 11, Nomor 2, 2019. hlm. 454-465.

²³ Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁴ Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014. hlm. 62

²⁷ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 yang direvisi dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

²⁸ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

²⁹ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 yang direvisi dengan PP Nomor 56 Tahun 2012

³⁰ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6 tentang Aparatur Sipil Negara

Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, tenaga honorer dapat diangkat menjadi calon PNS dengan memeriksa kelengkapan administrasi, memperhatikan usia dan masa kerja tenaga honorer yang bersangkutan dan pengangkatan tenaga.

Penggunaan tenaga honorer tidak bisa tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), karena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga honorer adalah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh ASN. Pemberlakuan 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.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 2 ayat (3), pegawai honorer daerah diakui secara resmi dan diterapkan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia. Struktur ini berfungsi untuk membantu pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik, khususnya di daerah.³¹

Perjanjian kerja untuk tenaga honorer digunakan agar orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat merasa tenang dan aman, semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang dihasilkan dari hubungan hukum.³² Hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat diterapkan secara efektif, perjanjian harus dibuat berdasarkan prinsip-prinsip umum yang ada dalam hukum perjanjian, seperti kebebasan berkontrak, konsensualisme, *pacta sunt servanda*, itikad baik, dan kepribadian (personalitas).³³

Surat perjanjian ini bersifat mengikat dan menjamin bahwa setiap pihak yang terlibat akan memenuhi kewajibannya presiden Republik Indonesia atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) secara resmi menerbitkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan berlakunya Undang-Undang tersebut tanggal 31 Oktober 2023, maka Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Beberapa hal baru yang perlu diketahui dalam aturan pasal-pasal Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 2023 memberikan hak yang sama bagi PNS dan PPPK Pada BAB VI Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antara hak yang diberikan kepada PNS dan hak PPPK, karena pada pasal yang mengatur soal hak, langsung memakai kata “ASN” yang merupakan PNS dan PPPK;
2. Tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah Undang-Undang ASN 2023 terdiri dari 14 bab dan 77 Pasal. Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN. Jadi tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Demikian juga sebaliknya.
 - a. Pasal 19 menyatakan bahwa Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian Republik Indonesia, yang dilaksanakan dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 - b. Pasal 20 ayat (1) menyatakan Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
4. Hak Pegawai Aparatur Sipil Negara
 - a. Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material yang terdiri atas:
 - b. Penghasilan (gaji dan upah);
 - c. Penghargaan yang bersifat motivasi finansial dan non finansial);
 - d. Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau tunjangan dan fasilitas individu);
 - e. Jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
 - f. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik);
 - g. Pengembangan diri (pengembangan talenta dan karier; dan/atau pengembangan kompetensi); dan

³¹ Made Aditya Pramana Putra, *Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Volume 2, Nomor 3 Tahun 2016. hlm. 45

³² Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2019. hlm. 8

³³ *Ibid*, hlm. 9

- h. Bantuan hukum (litigasi dan non litigasi).
5. Pegawai Asisten Sipil Negara dapat diberhentikan bila tidak berkinerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (3) huruf f.
6. Tidak diperkenankan mengangkat honorer. Hal ini tertuang dalam Bab XIII Larangan Pasal 65 yaitu :
 - a. Pejabat pembina kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non Asisten Sipil Negara untuk mengisi jabatan Asisten Sipil Negara;
 - b. Larangan berlaku juga bagi pejabat lain di instansi pemerintah melakukan pengangkatan pegawai non Asisten Sipil Negara;
 - c. Pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non Asisten Sipil Negara untuk mengisi jabatan Asisten Sipil Negara dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Tidak ada lagi pegawai honorer dan non Asisten Sipil Negara lainnya tahun 2025 di Pemerintahan Pegawai non Asisten Sipil Negara atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-undang ini mulai berlaku, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non Asisten Sipil Negara atau nama lainnya selain pegawai Asisten Sipil Negara.

Perjanjian kerja dengan Tenaga Honorer, tidak menciptakan sebuah keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi pegawai honorer terlebih dengan pegawai honorer yang telah bekerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, untuk mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan tugas di Kantor Camat Tempuling menyesuaikan dengan berlakunya dari struktur Pemerintahan Kantor Camat Tempuling.

Tenaga honorer membantu Pegawai Kantor Camat Tempuling Kelurahan Pangkalan Tujuh, tidak yang salah satunya berkaitan dengan pelayanan publik, yang merupakan fungsi pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Tenaga honorer memegang peranan untuk menjamin pelayanan publik yang baik bagi masyarakat karena pelayanan publik berhubungan dengan masyarakat Tempuling .

Prinsip-prinsip Kantor Camat Tempuling terhadap kepercayaan, persamaan hukum, keseimbangan, dan keadilan berpedomankan perjanjian adil dan proporsional, asas-asas hukum perjanjian harus diterapkan secara menyeluruh karena Tenaga honorer Kantor Camat Tempuling berhubungan satu sama lain.

Perjanjian Kerja bagi tenaga Honorer di Kantor Camat Tempuling, memiliki hak dan kewajiban antara Kantor dengan tenaga Honorer menjadi pedoman kedua belah pihak dalam menjalani lingkungan kerja berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja terhadap Honorer diterapkan dan dilaksanakan di Kabupaten Indragiri Hilir tepatnya di Kantor Camat Tempuling

Meskipun perjanjian kerja telah mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak, dalam pelaksanaannya pada tenaga honorer di Kantor Camat Tempuling, Berdasarkan Fakta yang terjadi di lapangan pembayaran gaji tenaga honorer mengalami keterlambatan, bahkan baru dibayarkan setelah 3 bulan sekali, selain itu dalam kontrak kerja tenaga honor tidak diatur secara tegas mengenai waktu pembayaran gaji setiap bulan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi tenaga honorer memperoleh hak upah atas upah yang menjadi sumber penghidupan

Keterlambatan Pembayaran gaji tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai hak upah berdasarkan kontrak kerja apakah telah sesuai dengan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai mana telah diubah dengan Undang-undang No 26 tahun 2023, serta ketentuan Kitab undang-undang Hukum Perdata mengenai pelaksanaan perjanjian dan wanprestasi. Apabila dikaji secara hukum perdata, maka setiap subjek hukum dianggap faham hukum dan sebuah perjanjian merupakan Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Tidak terpenuhinya isi kontrak atau perjanjian dalam Hukum Perdata dianggap sebagai wanprestasi atau ingkar janji, karena perjanjian kerja sah dan mengikat pemberi kerja maupun bagi tenaga Honorer, yakni memuat adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, adanya kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum dan adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembayaran upah/gaji per tri wulan dianggap wanprestasi waktu, meskipun tidak disebutkan secara spesifik mengenai kewajiban pembayaran setiap bulan penggajian tersebut namun di dalam perundang-undangan mewajibkan agar si pekerja diberikan upah atau penggajian dan tidak terlambat waktu pembayarannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, menimbulkan suatu ketertarikan peneliti untuk melakukan suatu penelitian berkaitan dengan asas keadilan dan kepastian hukum.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang ingin diajukan sebagai berikut :

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak upah pegawai honorer dalam perjanjian kerja ditinjau dari Asas Kepastian Hukum dan Keadilan ?

- b. Bagaimana implementasi pemenuhan hak upah pegawai honorer berdasarkan Perjanjian kerja di Kantor Camat Tempuling ?
- c. Apa saja faktor-faktor yang menghambat Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Pegawai Honorer dan bagaimana upaya penyelesaiannya ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap hak upah pegawai honorer dalam perjanjian kerja di Kantor Camat Tempuling saat ini.
- b. Untuk mengkaji dan menganalisis implementasi pemenuhan hak upah pegawai honorer di Kantor Camat Tempuling jika ditinjau dari Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan.
- c. Untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak upah pegawai honorer di Kantor Camat Tempuling beserta upaya-upaya penyelesaiannya

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan serta menjadi panduan dalam memaksimalkan pelaksanaan perjanjian kerja terhadap Pekerja Honorer Di Kantor Camat Tempuling .

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi peneliti maupun bagi mahasiswa yang ingin mengkaji mengenai Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Pegawai Honorer Berdasarkan Kontrak Kerja Di Kantor Camat Tempuling.

E. Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori

Menurut Mangkunegara bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.³⁴ Sedangkan menurut Prawirosentono yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁵

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu maupun kelompok sebagai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang diberikan kepadanya.³⁶

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai individu dalam sebuah organisasi, yang tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.³⁷

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dalam Mangkunegara³⁸ terdapat beberapa faktor, diantaranya yakni, Faktor Individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lainnya seperti Faktor Lingkungan Organisasi merupakan faktor untuk pencapaian prestasi yang mana faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

³⁴ Pangarso, A., dan Susanti, P. I, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan, Volume 9, Nomor 2, 2016. hlm. 145–160

³⁵ *Ibid*

³⁶ *Ibid*

³⁷ B. Sriastuti, *Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*, Jurnal Unitri, Volume 5, Nomor 1, 2015. hlm 117.

³⁸ *Ibid*

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.³⁹

Penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Penentuan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi sebagai SDM.

Disiplin merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.⁴⁰ Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kepada rasa tanggungjawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ditempat karyawan itu bekerja.⁴¹

Tujuan penerapan peraturan-peraturan adalah guna tercapainya disiplin kerja, yang mana pengaturan tersebut tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak baik oleh karyawan maupun perusahaan dalam posisi yang seimbang menurut hukum. Keseimbangan posisi para pihak dalam hukum membutuhkan landasan-landasan dan beberapa teori hukum, diantaranya sebagai berikut :

1. Teori Perjanjian

Definisi perjanjian adalah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313, yaitu bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan *overeenkomst* dalam bahasa Belanda. Kata *overeenkomst*, tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut sama artinya dengan perjanjian, adapula yang berpendapat bahwa perjanjian tidak sama dengan persetujuan.⁴²

Menurut banyak pendapat yang dianut (*communis opinio clortin*) perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Hal itu sependapat pula dengan Sudikno, "perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasar kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum."⁴³

Menurut Subyektif, suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁴⁴ R. Setiawan, menyebutkan bahwa perjanjian ialah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁴⁵

Perjanjian adalah proses intraksi atau hubungan hukum dan dua perbuatan hukum yaitu penawaran oleh pihak yang satu dan penerimaan oleh pihak yang lainnya sehingga tercapai kesepakatan untuk menentukan isi perjanjian yang akan mengikat kedua belah pihak. Selanjutnya pengertian perjanjian yang dibahas pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ternyata mendapat kritik dan para sarjana hukum karena masih mengandung kelemahan-kelemahan.

Rumusan pengertian tentang perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut memberikan konsekuensi hukum bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana satu pihak adalah pihak yang wajib berprestasi (*debitor*) dan pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas prestasi

³⁹ W. Widayat, *Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, Volume 4, Nomor 2, 2022. hlm. 215–222

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 223

⁴¹ Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T, *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District*, Journal Bima (Business, Management And Accounting), Volume 1, Nomor 2, 2020. hlm. 97–105.

⁴² Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2005. hlm. 7

⁴³ *Ibid*, hlm. 97-98

⁴⁴ Subekti, *Op.Cit*, hlm. 36

⁴⁵ R. Setiawan, *Hukum Perikatan-perikatan Pada Umumnya*, Bina Cipta, Bandung, 2017. hlm. 15

tersebut (*kreditior*).⁴⁶ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Pasal 1313 BW). Pengertian perjanjian ini mengandung unsur,⁴⁷ yakni adanya perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu orang atau lebih terhadap satu orang atau lebih yang saling mengikatkan dirinya.

Dalam perjanjian para pihak terikat sehingga menimbulkan akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri. Perjanjian yang dilakukan oleh para pihak telah mengikat bagi para pihak yang membuatnya dan terhadap hukum perikatan dapat lahir dikarenakan undang-undang yang mengatur maupun dikarenakan perjanjian. Perikatan yang lahir karena perjanjian, berlakulah asas-asas hukum perjanjian yang dapat dijelaskan sebagai berikut :⁴⁸

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Adanya memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berupa atau berisi apa saja, walaupun hal-hal yang diperjanjikan belum atau tidak diatur dalam Undang-undang. Kebebasan yang diberikan oleh undang-undang kebebasan yang tanpa batas, karena kebebasan untuk membuat perjanjian juga dibatasi oleh tiga hal yaitu tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan baik dan ketertiban umum.

Kebebasan berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang untuk secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian, sebagaimana yang dikemukakan Ahmadi Miru, diantaranya :⁴⁹

- 1) Bebas menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak;
- 2) Bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian;
- 3) Bebas menentukan isi atau klausul perjanjian;
- 4) Bebas menentukan bentuk perjanjian;
- 5) Kebebasan-bebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan undang-undang.

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar yang menjamin kebebasan orang dalam melakukan kontrak, hal ini tidak terlepas juga dari sifat Buku III Kitab undang-undang Hukum Perdata yang hanya merupakan hukum yang mengatur sehingga para pihak dapat menyimpanginya (mengesampingkannya), kecuali terhadap pasal-pasal tertentu yang sifatnya memaksa.⁵⁰

b. Asas Konsensualisme

Kata konsensualisme berasal dari bahasa latin yaitu *consensus* yang berarti sepakat. Asas konsensualisme mengandung arti bahwa perjanjian itu tidak terjadi sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Sejak saat itu perjanjian mengikat dan mempunyai akibat hukum.⁵¹ Asas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutnya tugas sedangkan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ditemukan dalam istilah semua.⁵² Kata-kata semua menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginan (*will*), yang rasanya baik untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan mengadakan perjanjian.

c. Asas *pacta Sunt servanda*

Asas *pacta Sunt servanda*, artinya semua perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Jadi perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat. Hal ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) dan (2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Bahwa perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, maka akan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sehingga kedua para pihak wajib mentaati dan melaksanakan perjanjian.

d. Asas iktikad baik

Asas iktikad baik, artinya bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dengan demikian asas ini harus ada dalam setiap perjanjian yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh para pihak dilaksanakannya dengan iktikad baik. Menurut subyektif, pengertian iktikad baik dapat ditemui dalam hukum benda (pengertian subyektif) maupun dalam hukum perjanjian seperti yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (pengertian subyektif).⁵³

⁴⁶ Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000. hlm. 37

⁴⁷ R.. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradya Paramita, Jakarta, 2003. hlm. 338

⁴⁸ Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisis Kasus*, Alumni, Jakarta, 2004. hlm. 3

⁴⁹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak, Perencanaan Kontrak*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007. hlm. 4

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 4

⁵¹ R. Subekti., *Op.Cit.*, 2003. hlm. 340.

⁵² Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

⁵³ Subekti, *Hukum Pembuktian*, PT. Pradya Paramit, Jakarta, 2001. hlm. 42

2. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia bahwa adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui.⁵⁴

Keadilan didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.⁵⁵ Nilai-nilai keadilan merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan Negara berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).⁵⁶

Menurut John Rawls, keadilan adalah *fairness (justice as fairness)*, pendapat John Rawls ini berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant. Beberapa pendapatnya mengenai keadilan adalah sebagai berikut:⁵⁷

- a. Keadilan merupakan suatu hasil dari pilihan yang adil. Ini berasal dari anggapan Rawls bahwa sebenarnya manusia dalam masyarakat itu tidak tahu posisinya yang asli, tidak tahu tujuan dan rencana hidup mereka, dan mereka juga tidak tahu mereka milik dari masyarakat apa dan dari generasi mana (*veil of ignorance*). Individu dalam masyarakat itu adalah entitas yang tidak jelas, karena itu orang lalu memilih prinsip keadilan.
- b. Keadilan sebagai *fairness* menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut adil terpisah dari prosedur itu sendiri. Keadilan tidak dilihat dari hasilnya, melainkan dari sistem (atau juga proses) itu sendiri.

Hukum harus memuat nilai-nilai keadilan sebagaimana pendapat yang menyatakan bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya benar-benar berarti sebagai hukum, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat yang menyangkut kepentingan suatu bangsa dan negara, yaitu merupakan keyakinan yang hidup dalam masyarakat tentang suatu kehidupan yang adil, karena tujuan negara dan hukum adalah mencapai kebahagiaan yang paling besar bagi setiap orang.⁵⁸

Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa.⁵⁹

Masalah keadilan merupakan persoalan yang rumit yang dapat dijumpai di setiap masyarakat. Hukum memiliki dua tugas utama yakni mencapai suatu kepastian hukum dan mencapai keadilan bagi semua masyarakat. Diantara sekian banyaknya pemikiran dan konsep keadilan, salah satu konsep keadilan yang cukup relevan dengan keadilan sosiologis; keadilan yang didasarkan pada kebiasaan, budaya, pola perilaku dan hubungan antar manusia dalam masyarakat.⁶⁰

Keadilan hukum bagi masyarakat tidak sekedar keadilan yang bersifat formal-prosedural, keadilan yang didasarkan pada aturan-aturan normatif yang *rigid* yang jauh dari moralitas dan nilai-nilai kemanusiaan. Lawan dari keadilan formal-prosedural adalah keadilan substantif, yakni keadilan yang ukurannya bukan kuantitatif sebagaimana yang muncul dalam keadilan formal, tetapi keadilan kualitatif yang didasarkan pada moralitas publik dan nilai-nilai kemanusiaan dan mampu memberikan kepuasan dan kebahagiaan bagi masyarakat.⁶¹

3. Teori Tanggung Jawab Hukum

Teori tanggung jawab hukum merupakan teori yang menganalisis tentang tanggung jawab subjek hukum atau pelaku yang telah melakukan perbuatan melawan hukum untuk memikul biaya atau kerugian. Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab

⁵⁴ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014. hlm. 85

⁵⁵ *Ibid*, hlm. 86

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 87

⁵⁷ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015. hlm. 241

⁵⁸ M. Agus Santoso, *Op.Cit*, hlm. 91.

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 92

⁶⁰ Umar Sholehudin, *Hukum dan Keadilan Masyarakat Perspektif Kajian Sosiologi Hukum*, Setara, Malang, 2011. hlm. 43

⁶¹ *Ibid*, hlm. 44

hukum, subyek berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan. Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa:

*Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (negligence) dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (culpa), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.*⁶²

Tanggung jawab secara etimologi adalah kewajiban terhadap segala sesuatunya atau fungsi menerima pembebanan sebagai akibat tindakan sendiri atau pihak lain. Sedangkan pengertian tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi sesuatu dapat dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya). Menurut kamus hukum ada 2 (dua) istilah pertanggungjawaban yaitu *liability (the state of being liable)* dan *responsibility (the state or fact being responsible)*.⁶³

Pertanggung jawaban, dalam kamus hukum terdapat dua istilah yakni *liability* (menunjuk pertanggung jawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum) dan *responsibility* (menunjuk pada pertanggung jawaban politik). Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-undangan sehingga teori tanggung jawab dimaknai dalam arti *liability*. Tanggung jawab adalah keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala perbuatannya bila terjadi hal yang tidak diinginkan boleh dituntut, dipersalahkan atau diperkarakan.⁶⁴

Menurut teori *Strict Liability*, seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan tertentu meskipun ia tidak bersalah namun tetap terlibat dalam kejahatan tersebut. Tanggung jawab apabila melakukan suatu perbuatan yang melanggar hukum namun pertanggungjawaban juga dapat dilakukan terhadap seseorang yang tidak melakukan pelanggaran namun terlibat didalamnya. Pertanggungjawaban merupakan suatu mekanisme yang diciptakan oleh hukum untuk memenuhi kesepakatan untuk menolak perbuatan tertentu. kesepakatan ini dapat berupa aturan tertulis maupun tidak tertulis yang muncul dan berkembang di masyarakat.⁶⁵

Konsep pertanggungjawaban hukum pada dasarnya terkait, namun tidak identik dengan konsep kewajiban hukum dengan tindakan paksa tidak mesti ditujukan terhadap individu yang diwajibkan pelaku pelanggaran namun dapat ditujukan kepada individu lain yang terkait dengan individu yang pertama dengan cara yang ditetapkan oleh tatanan hukum. Individu yang dikenai sanksi dikatakan bertanggung jawab atau secara hukum bertanggung jawab atas pelanggaran.⁶⁶

Perbuatan melawan hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, akan tetapi jika perbuatan tersebut bertentangan dengan undang-undang lainnya dan bahkan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang tidak tertulis. Ketentuan perundang-undangan dari perbuatan melawan hukum bertujuan untuk melindungi dan memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan.⁶⁷

2. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian dalam penulisan ini terdiri dari jenis dan sifat penelitian, data dan sumber data dan analisis data.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang menganalisa asas-asas hukum, hirerarki hukum, norma-norma hukum maupun sejarah hukum.⁶⁸ Dalam penelitian ini mempunyai maksud untuk mencari suatu data primer atau dapat juga sebagai data lapangan. Dilihat dari sifatnya, penulisan ini bersifat deskriptif yaitu dalam artian memberikan gambaran disertai penjelasan secara sistematis, faktual dan akurat.⁶⁹

2. Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data Sekunder yakni kajian literatur (kepustakaan) yang terdiri dari bahan hukum Primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a. Bahan hukum primer

⁶² Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Buku Kedua, Rajawali Pres, Jakarta, 2009. hlm. 7

⁶³ *Ibid*

⁶⁴ H. R. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006. hlm. 335

⁶⁵ Chairul Huda, *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggung Jawaban Pidana Tanpa Kesalahan*, Kencana, Jakarta, 2011. hlm. 71

⁶⁶ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Nusamedia, Bandung, 2008. hlm. 136

⁶⁷ Komariah, *Hukum Perdata*, Edisi Revisi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2001. hlm. 12

⁶⁸ Amirudin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004. hlm. 57

⁶⁹ Bambang Sanggono, *Op.Cit*, hlm. 36.

Bahan hukum primer adalah data yang bersumber secara langsung dari sumber data.⁷⁰ Dalam penelitian ini sumber data diperoleh secara langsung melalui : Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pegawai Honorer.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku-buku literature, jurnal hukum dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yang terdiri dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, Ensiklopedia dan media internet.

3. Analisis Data

Penelitian bidang hukum dengan menggunakan metode observasi yakni dengan cara data-data dikumpulkan, kemudian diolah dan disajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat para ahli atau dengan peraturan perundang-undangan yang disajikan data yuridis dalam pokok masalah.⁷¹ Tahap analisis dimulai dari pengumpulan data, pengolahan data dan penyajian data. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan secara deduktif yaitu dari umum ke khusus.⁷² Metode dalam penarikan kesimpulan yang dilakukan penulis diolah secara deduktif. Deduktif adalah cara berfikir yang dilakukan untuk menyimpulkan sesuatu mulai dari hal yang bersifat umum kemudian menjadi hal yang bersifat khusus.

3. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Hak Upah Pegawai Honorer dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Asas Kepastian Hukum dan Keadilan

1. Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Pegawai Honorer

Hubungan kerja antara Kantor Camat Tempuling dengan pegawai honorer didasarkan pada ikatan keperdataan formal berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak kerja tahunan. Merujuk pada asas *pacta sunt servanda* yang dituangkan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), dinyatakan bahwa :

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Dalam dokumen kontrak tersebut, terdapat klausul-klausul yang mengikat kedua belah pihak secara timbal balik. Pegawai honorer berkewajiban melaksanakan tugas operasional pelayanan publik, sedangkan pihak pemberi kerja berkewajiban memberikan hak upah. Berdasarkan sifat hukum perjanjian, hak upah ini tidak hanya berbicara mengenai ketepatan nominal, tetapi juga mengikat secara mutlak pada ketepatan waktu pembayaran yang umumnya disepakati untuk dibayarkan secara berkala setiap bulan. Konstruksi Perlindungan Hukum Hak Upah Pegawai Honorer guna menegakkan asas kepastian hukum dan keadilan, negara wajib memberikan perlindungan hukum yang terbagi menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

a) Perlindungan Hukum Preventif (Pencegahan)

Perlindungan preventif ditujukan untuk mencegah terjadinya wanprestasi sejak dini melalui perbaikan instrumen hukum diantaranya amandemen Kontrak yang Realistis, sehingga apabila keterlambatan triwulan adalah keniscayaan akibat sistem APBD yang kaku, maka klausul waktu pembayaran dalam draf kontrak sejak awal harus disesuaikan secara transparan, atau dicantumkan klausul "masa tenggang pencairan daerah" agar hak pegawai dapat diprediksi dan tidak menjebak instansi dalam wanprestasi permanen. Mekanisme Bridging Fund (Dana Talangan), merupakan salah satu point penting yang harus dijadikan solusi. Pemerintah Kabupaten harus melahirkan diskresi regulasi yang mengecualikan belanja jasa tenaga kerja dari sistem triwulan umum, sehingga pengajuan pencairannya wajib diprioritaskan menjadi bulanan demi menjaga hak hidup minimum pekerja.

b) Perlindungan Hukum Represif (Pemulihan)

Perlindungan represif berfungsi menyelesaikan sengketa atau memulihkan hak pekerja yang telah dirugikan akibat wanprestasi, dapat dilakukan dengan cara optimalisasi fungsi inspektorat, berdasarkan fungsi pengawasan internal pemerintah, Inspektorat Daerah wajib melakukan audit kinerja tata kelola keuangan di Kantor Camat Tempuling untuk memeriksa apakah keterlambatan 3 bulan murni karena sistem kas daerah atau adanya kelalaian administrasi di tingkat kecamatan. Penerapan Asas Kepatutan berupa Kompensasi juga merupakan solusi lainnya agar mencegah terjadinya wanprestasi dengan berpedoman pada Pasal 1243 KUHPerdata mengenai ganti rugi dan bunga, jika terjadi keterlambatan pembayaran yang

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis ...*, hlm. 136

⁷¹ *Ibid*, hlm. 23

⁷² *Ibid*

ekstrem, instansi idealnya memberikan kompensasi moral atau pelanggaran dispensasi kerja tertentu sebagai bentuk keadilan timbal balik bagi pegawai honorer.

2. Tinjauan Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan dalam Kontrak Kerja Keperdataan

Analisis terhadap perlindungan hak upah pegawai honorer tidak dapat dilepaskan dari dua pilar utama hukum, yaitu asas kepastian hukum (*legal certainty*) dan asas keadilan (*justice*). Dalam ranah hukum perdata, kontrak kerja merupakan pengejawantahan dari perikatan yang lahir dari perjanjian sebagaimana diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Asas Kepastian Hukum Ditinjau dari *Pacta Sunt Servanda* Kepastian hukum dalam sebuah kontrak kerja dijamin oleh Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas *pacta sunt servanda* ini menuntut agar setiap klausul yang telah disepakati termasuk mengenai waktu pembayaran upah secara bulanan harus dipenuhi.

Kepastian hukum juga berkaitan erat dengan Pasal 1238 KUHPerdata, di mana lewatnya batas waktu pembayaran yang ditentukan dalam kontrak secara otomatis menempatkan pihak pemberi kerja dalam keadaan lalai (*fatalia temporis*) tanpa perlu adanya surat peringatan (*somasi*) khusus. Ketika upah yang diperjanjikan bulanan secara faktual dibayarkan setiap tiga bulan, maka asas kepastian hukum telah runtuh karena teks perjanjian kehilangan kekuatan mengikatnya dalam pelaksanaan operasional.

Asas keadilan dalam perjanjian kerja menuntut adanya keseimbangan posisi hukum (*kesetaraan para pihak*) dan pemenuhan hak yang layak. Secara konstitusional, hal ini berakar pada Pasal 28D ayat (2) UUD NKRI 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja.

Keadilan dalam hukum perdata juga diatur melalui Pasal 1339 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang. Menunda upah hingga rawan dirapel per tiga bulan mencederai asas kepatutan dan keadilan distributif, karena pegawai telah menunaikan kewajiban kerjanya setiap hari, namun hak pemulihan ekonominya ditangguhkan.

Analisis Dokumen Perjanjian Kerja di Kantor Camat Tempuling dan Karakteristik Wanprestasi Waktu Kontrak kerja antara Kantor Camat Tempuling dengan pegawai honorer merupakan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Secara normatif, kontrak ini harus mengacu pada Pasal 54 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pencantuman hak dan kewajiban para pihak secara jelas, termasuk nilai upah dan tata cara pembayarannya.

Tipologi Wanprestasi Berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdata, fakta penundaan gaji yang terjadi di Kantor Camat Tempuling, dimana pembayaran baru dilakukan per 3 bulan sekali merupakan pelanggaran kontrak dari dimensi waktu. Secara teoritis, tindakan ini menggenapi unsur wanprestasi dalam Pasal 1243 KUHPerdata. Pasal tersebut menyatakan : "*Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap melalaikan dipenuhinya perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan.*" Frasa "*dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan*" adalah legitimasi yuridis bahwa Kantor Camat Tempuling telah melakukan wanprestasi jenis ketiga, yakni memenuhi prestasi tetapi terlambat. Walaupun pada akhirnya upah tersebut tetap dibayarkan (bukan gagal bayar absolut), penundaan hingga melompati batas bulan berjalan menjatuhkan instansi pada status hukum debitur yang lalai.

Ketiadaan Sanksi dan Ketidakseimbangan Klausul (Asimetri Kontrak), Jika ditinjau secara normatif terhadap draf kontrak di Kantor Camat Tempuling, sering kali ditemukan klausul baku yang asimetris. Kontrak tersebut umumnya memuat sanksi tegas (seperti pemecatan atau pemotongan honor) jika pegawai honorer terlambat masuk kerja atau lalai dalam tugas, namun sebaliknya, kontrak tersebut tidak memuat klausul sanksi atau denda bagi instansi jika terjadi keterlambatan pembayaran upah. Ketiadaan klausul denda keterlambatan ini bertentangan dengan semangat perlindungan hukum normatif dan membuat kedudukan pegawai honorer menjadi sangat rentan di hadapan hukum perdata.

B. Implementasi pemenuhan hak upah pegawai honorer berdasarkan perjanjian kerja di Kantor Camat Tempuling

1. Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Pembayaran Upah

Meskipun secara hukum perdata Kantor Camat Tempuling dikategorikan melakukan wanprestasi, dalam hukum administrasi negara terdapat faktor sistemik yang menyebabkan kondisi ini terjadi:

- a. Sistem Pencairan Anggaran Daerah (APBD): Kantor Camat bukan lembaga mandiri pencetak uang, melainkan instansi pengguna anggaran yang bergantung pada alokasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Sistem birokrasi keuangan daerah sering kali menerapkan pencairan dana secara triwulan atau menunggu dana bagi hasil/dana alokasi cair dari kas daerah ke kas kecamatan.

- b. Proses Administrasi yang Berbelit: Pembayaran gaji honorer di awal tahun atau perpindahan triwulan sering kali tertahan oleh proses verifikasi laporan kinerja, draf surat keputusan (SK) baru, dan antrian pencairan administrasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) tingkat kabupaten.
- c. Ketidakseimbangan Posisi Tawar Pekerja: Pegawai honorer tidak memiliki daya tawar (*bargaining power*) untuk menuntut ganti rugi atau bunga atas keterlambatan tersebut karena khawatir kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang pada tahun berikutnya.

2. Realisasi Pembayaran Upah Per Tiga Bulan dan Indikasi Wanprestasi

Dalam pelaksanaan riil di Kantor Camat Tempuling, ditemukan ketidaksesuaian yang signifikan antara dokumen perjanjian tertulis dengan fakta di lapangan. Gaji pegawai honorer yang seharusnya diterima setiap bulan, secara faktual sering kali baru dibayarkan setiap per 3 bulan sekali (sistem triwulan).

Tindakan menunda pembayaran upah ini merupakan bentuk pelanggaran janji atau Wanprestasi. Dalam hukum perdata Indonesia, teori mengenai 4 bentuk wanprestasi tersebut didasarkan pada penafsiran para ahli hukum terhadap pasal-pasal dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang Perikatan. Dasar hukum utama yang mengatur mengenai kelalaian, keterlambatan, dan kewajiban membayar ganti rugi akibat wanprestasi adalah pasal-pasal berikut:

a) Pasal 1238 KUHPerdata (Tentang Keadaan Lalai)

Pasal ini merupakan pintu masuk untuk menetapkan bahwa debitur (dalam hal ini pihak yang memberi kontrak) telah melakukan wanprestasi atau lalai. Sebagaimana dijelaskan dalam bunyi Pasal 1238 bahwa *"Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan."* Korelasinya adalah karena dalam kontrak kerja sudah ditentukan waktu pembayaran (misalnya setiap bulan), maka dengan lewatnya waktu tersebut tanpa adanya pembayaran, pihak Kantor Camat secara hukum sudah dapat dinyatakan lalai (wanprestasi) berdasarkan kekuatan perikatan itu sendiri (*fatalia temporis*).

b) Pasal 1243 KUHPerdata (Tentang Kewajiban Ganti Rugi Akibat Terlambat)

Pasal ini memuat dasar hukum utama mengapa keterlambatan pembayaran dikategorikan sebagai pelanggaran hukum perdata yang dapat dituntut ganti rugi. Sebagaimana dijelaskan dalam Bunyi Pasal 1243 bahwa *"Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap melalaikan dipenuhinya perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan."* Korelasinya Frasa *"dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan"* adalah dasar hukum mutlak bagi pembayaran gaji yang seharusnya dibayarkan setiap bulan sebagaimana diatur di dalam hukum ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya gaji atau upah yang dibayarkan per 3 bulan merupakan bentuk wanprestasi terhadap pemenuhan waktu prestasi.

c) Pasal 1239 KUHPerdata (Tentang Perikatan untuk Berbuat Sesuatu)

Kontrak kerja masuk dalam kategori perikatan untuk "berbuat sesuatu" (yaitu memberikan upah atas jasa yang telah dilakukan). Sebagaimana dijelaskan dalam bunyi Pasal 1239 yakni *"Tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, kerugian dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya."* Korelasinya yakni Menjadi dasar hukum untuk Tidak melakukan apa yang disanggupi dan Melaksanakan tapi tidak sebagaimana yang dijanjikan, jika kewajiban dalam kontrak diabaikan.

C. Faktor-faktor yang menghambat Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Pegawai Honorer dan upaya penyelesaiannya

1. Ketidaksinkronan pengaturan hukum

Apabila dikaji dari segi adanya Benturan Rezim antara Hukum Perdata dan Hukum Administrasi Negara (Faktor Penyebab), maka terjadinya wanprestasi waktu pembayaran upah ini bersumber dari adanya benturan antara sistem hukum perdata (perjanjian kontrak) dengan hukum administrasi negara (sistem keuangan publik), yang mana siklus Anggaran Daerah (APBD) Kantor Camat Tempuling bertindak selaku Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang pergerakan keuangannya diatur oleh UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan regulasi pengelolaan keuangan daerah. Alur pencairan dana belanja barang dan jasa (termasuk honorarium non-ASN) harus melalui mekanisme pengajuan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) dan Surat Perintah Membayar (SPM) yang sering kali diterbitkan secara triwulan oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kabupaten.

Doktrin kondisi Keuangan Negara apabila dikaitkan dengan Hukum Perikatan, maka secara perdata, alasan dana dari kabupaten belum cair tersebut, tidak dapat dijadikan legitimasi untuk menghapuskan status kelalaian (wanprestasi) instansi, karena pegawai honorer mengikatkan diri dengan Kantor Camat, bukan langsung dengan kas daerah kabupaten. Namun dalam praktik tata usaha negara, Camat tidak memiliki otoritas mandiri untuk mencairkan atau meminjam dana taktis demi menutupi gaji bulanan honorer, karena berisiko melanggar hukum sanksi administrasi anggaran.

2. Dampak Hukum Hak Upah Pegawai Honorer dan upaya penyelesaian

Secara yuridis, wanprestasi penundaan upah ini membawa dampak buruk bagi penegakan hukum dan kesejahteraan pekerja. Pemenuhan kebutuhan hidup bersifat harian dan bulanan, sehingga raprapnya pembayaran per 3 bulan memaksa pegawai honorer mencari pinjaman untuk bertahan hidup, yang bertentangan dengan semangat **Pasal 27 ayat (2) UUD 1945** mengenai penghidupan yang layak. Upaya dan solusi hukum yang harus ditempuh untuk mengatasi masalah ini adalah sebagai berikut :

- a) **Amandemen Klausul Kontrak Kerja:** Jika keterlambatan per 3 bulan terjadi akibat sistem APBD yang tidak bisa diubah, maka klausul kontrak kerja sejak awal harus dibuat transparan dan realistis, atau mencantumkan klausul dispensasi/kompensasi tertentu agar tidak terjadi jebakan wanprestasi hukum.
- b) **Pemberian Talangan Anggaran Internal:** Pihak manajemen Kantor Camat Tempuling perlu berkoordinasi dengan Pemerintah Kabupaten untuk mencari mekanisme dana taktis atau mempercepat pengajuan Surat Perintah Membayar (SPM) khusus belanja pegawai non-ASN agar bisa dicairkan setiap bulan.
- c) **Pengawasan dari Inspektorat Daerah:** Perlunya fungsi kontrol dari Inspektorat Kabupaten untuk mengevaluasi kinerja keuangan kecamatan, sehingga hak-hak normatif pegawai honorer terlindungi dan asas kepastian hukum dalam perjanjian kerja dapat ditegakkan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan normatif mengenai perlindungan hukum hak upah pegawai honorer di Kantor Camat Tempuling, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terjadinya Wanprestasi Waktu Berdasarkan Perspektif Hukum Perdata Pelaksanaan pembayaran upah bagi pegawai honorer di Kantor Camat Tempuling terbukti mengalami ketidaksesuaian dengan dokumen kontrak kerja yang telah disepakati. Pembayaran upah yang secara faktual sering kali baru diberikan setiap per 3 bulan sekali (triwulan) padahal di dalam perjanjian kerja tertulis dibayarkan secara berkala setiap bulan merupakan bentuk Wanprestasi jenis ketiga sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu memenuhi prestasi tetapi terlambat dari waktu yang ditentukan. Berdasarkan Pasal 1238 KUHPerdata, lewatnya batas waktu bulanan tersebut secara otomatis menempatkan pihak instansi dalam keadaan lalai demi hukum.

Pelanggaran terhadap Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan Sistem pembayaran upah secara triwulanan ini mencederai dua asas hukum utama Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*) Berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, kontrak kerja seharusnya mengikat mutlak seperti undang-undang bagi kedua belah pihak. Penundaan upah membuat klausul kontrak kehilangan kekuatan kepastian hukumnya dalam praktik di lapangan dan pelanggaran terhadap Asas Keadilan: Penundaan hak upah ini bertentangan dengan semangat Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan Pasal 1339 KUHPerdata mengenai asas kepatutan. Pegawai honorer telah menunaikan kewajibannya setiap hari, namun hak pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka tertunda akibat administrasi birokrasi.

Adanya Benturan Rezim Hukum dan Kebutuhan Perlindungan Hukum Akar permasalahan dari wanprestasi waktu ini bersumber dari benturan antara hukum perdata (ikatan kontrak) dengan hukum administrasi negara (mekanisme pencairan APBD kaku yang mengikuti sistem triwulan dari kas daerah). Untuk itu, diperlukan perlindungan hukum preventif berupa amandemen klausul kontrak yang lebih transparan atau penyediaan dana talangan (*bridging fund*), serta perlindungan hukum represif melalui optimalisasi fungsi pengawasan Inspektorat Daerah guna memastikan pemenuhan hak upah para pegawai honorer dapat terealisasi secara tepat waktu dan berkeadilan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada tim jurnal dan seluruh redaksi yang telah bersedia memuat artikel penulisan ini sehingga dapat dipublish dan ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada seluruh Dosen dan civitas akademika di Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri.

REFERENSI

A. Buku-Buku

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2019;
Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009;
Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014;
Iriani Ismail, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya, Malang, 2010;
Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011;

- M. Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media, Jakarta, 2015;
- Sedarmayanti, *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Refika Aditama, Bandung, 2011;
- Sekhuti, L, *Penghapusan Tenaga Honorer Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sarana Pembaharuan Sosial Untuk Mewujudkan ASN Profesional*, PT. Dewangga Energi Internasional, Tangerang Selatan, 2022.

B. Jurnal

- Baiq Sriastuti, *Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*, Jurnal IUS, Volume V, Nomor 2, 2017;
- Fahdi Asri, *Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan*, e-Journal Ilmu Administrasi Negara, Volume 3 Nomor 5, 2015;
- Made Aditya Pramana Putra, *Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Volume 2, Nomor 3 Tahun 2016;
- Onsu, I. F., Mantiri, M., & Singkoh, F., *Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Camat Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kecamatan Barat Kabupaten Minahasa*, Jurnal Hukum Respublica, Volume 21, Nomor 1, 2019;
- Putra, I. K. E. Y., Indrayani, L. dan Tripalupi, L. E, *Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 11, Nomor 2, 2019;
- Latifa Mustafida, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) Perempuan Di Kota Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2014.

C. Skripsi

- Zhafira Julianti, *Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Pekanbaru Tampan*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, 2020.