

EKSISTENSI HUKUM ACARA PERDATA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK TENTANG UPAH PADA PEKERJA HONORER DI INDONESIA

Dian Ferricha*

ABSTRAK

Perselisihan hak kerap terjadi pada hubungan kerja di berbagai sektor, utamanya terkait masalah upah. Dimana upah merupakan denyut nadi pekerja dan sebagai bentuk imbalan pada pekerjaan yang dilakukan atas perintah dari atasan. Pekerja yang lemah daya tawarnya saat ini yang belum terselesaikan secara hukum dan tenaganya masih dibutuhkan pada pekerjaan ranah publik baik pemerintahan, kesehatan maupun pendidikan adalah pekerja honorer. Dimana pekerja honorer adalah pekerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah yang dibayar secara sukarela baik melalui perjanjian kontraktual maupun berupa surat keputusan. Pada aspek hukum, mereka tidak jelas perlindungannya, dikategorikan pekerja pada hubungan industrial atautkah pekerja yang dinaungi pada undang-undang aparatur sipil negara. Hal ini terdapat kekosongan hukum pada perlindungannya. Belum lagi, ketika mereka menuntut haknya berupa upah yang dibayar dibawah standar upah minimum kabupaten atau provinsi. Maka ketika masalah tersebut diselesaikan melalui jalur litigasi, dasar hukum yang dipakai tidak hanya hukum acara perselisihan hubungan industrial dilingkup pengadilan hubungan industrial, melainkan juga berpedoman pada hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum. Hal ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam dan untuk itu artikel ini dibuat guna merekomendasikan terobosan hukum atas permasalahan yang terjadi.

Kata kunci : hukum acara, perselisihan hak, upah, honorer.

I. LATAR BELAKANG

Tujuan pembangunan Indonesia yakni memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat¹. Terkait upaya tersebut,

* Penulis adalah Dosen Pengajar Hukum Acara Perdata pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, dapat dihubungi melalui dianferricha2@gmail.com, hp : 081336551016

¹ Esensi pembukaan Undang-undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945 alinea ke-empat.

Commented [A1]:

1. Mohon abstrak dilengkapi dengan permasalahan yang akan dibahas, kesimpulan, dan saran. Dapat pula disertakan metode penelitian apabila artikel ini merupakan hasil penelitian
2. Lengkapi dengan abstrak inggris

Pemerintah melakukan perbaikan infrastruktur dan akses sumber daya ekonomi yang salah satunya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Perlindungan yang selalu di dengarkan oleh pekerja yakni perlindungan upah. Hal ini dikarenakan upah merupakan tuntutan normatif yang selama ini masih menyisakan banyak permasalahan bagi dunia ketenagakerjaan sehingga melahirkan berbagai isu hukum dalam ranah hubungan industrial.

Konflik yang terjadi di bidang hubungan industrial sering berakibat pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan². Pada kenyataannya hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya harmonis. Pengusaha secara naluriah pada umumnya selalu ingin menekan biaya pengeluaran untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Dari sekian banyak komponen pembentuk biaya total, salah satu komponen yang kadangkala dikorbankan adalah komponen yang terkait dengan pekerja karena bersifat internal, dibandingkan dengan komponen yang bersifat eksternal seperti biaya bahan baku atau biaya energi. Upaya yang dilakukan pengusaha misalnya dengan cara tidak menaikkan penghasilan pekerja untuk sekian waktu atau bahkan mengurangi hak-hak tertentu dari pekerja. Sementara di pihak lain, pekerja tentunya mengharapkan kenaikan penghasilan secara berkala untuk mengantisipasi beban biaya hidup yang selalu akan meningkat. Perbedaan dalam sudut pandang antara pengusaha dan pekerja/buruh tentu tidak hanya dari aspek penghasilan tetapi juga pada aspek-aspek lainnya. Hak-hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha pada dasarnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berbagai aspek dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Hal ini juga bermuara pada hakim Perselisihan Hubungan

² Pasal 1 butir 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Industrial (PHI) untuk tidak selalu terbatas pada rambu-rambu formalitas hukum acara yang berlaku dalam hubungan industrial. Karena diketahui bersama bahwa posisi antara pekerja dengan pengusaha tidak seimbang. Berbeda dengan proses beracara di pengadilan perdata biasa dimana posisi penggugat dan tergugat dipandang dalam posisi yang setara.

Oleh karena itu pada PHI dikenal 4 (empat) jenis perselisihan yakni perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja (PHK), kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja yang akan bermuara kedua jenis dasar gugatan yang dikenal dalam pengadilan perdata yaitu gugatan perbuatan melawan hukum (PMH) atau gugatan wanprestasi. Kemudian pada perselisihan PHK pada prinsipnya berpangkal pada gugatan PMH. Karena pada intinya sama-sama ada ketidaksamaan penafsiran normatif dari suatu undang-undang atau hukum tidak tertulis lainnya. Sementara perselisihan kepentingan bisa dikelompokkan dalam rumpun gugatan wanprestasi karena muncul dari perbedaan penafsiran atau pelaksanaan dari kesepakatan yang sudah dibuat.

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 menjanging 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 eksistensi hukum acara perdata yang merupakan induk dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan upah, dapat memperjelas penyelesaian hukum atas konflik yang terjadi diatas.

Commented [A2]: Mohon lengkapi pada bagian latar belakang dengan permasalahan

Berpijak dari hal diatas, maka metode penelitian untuk menganalisa makalah ini adalah metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum³ diatas yakni kitab undang-undang hukum acara perdata, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, undang-undang aparatur sipil negara serta peraturan pelaksana lainnya. Selain itu, untuk memecahkan atau menjawab isu hukum diperlukan sumber penelitian yang didasarkan pada *bahan-bahan hukum bersifat normatif-preskriptif*. Bahan-bahan hukum bersifat normatif-preskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji permasalahan hukum yang terkait dengan substansi hukum positifnya secara tekstual.

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. (Jakarta : Kencana, Prenada Media Group, 2005), h. 17

II. PEMBAHASAN

A. Perselisihan upah pada gugatan hukum acara perdata serta pada hubungan industrial

Pelaksanaan pembangunan nasional dapat diimplementasikan dalam berbagai macam bidang kehidupan salah satunya bidang hukum. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai beraneka ragam kebutuhan. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia bekerja. Bekerja di sini dapat berupa pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karenanya ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut⁴. Hal ini melahirkan hubungan industrial dan lazimnya dalam hubungan ini sering terjadi konflik atau sengketa.

Di Indonesia dalam menyelesaikan konflik di bidang hubungan industrial terdapat pengadilan khusus yakni pengadilan hubungan industrial. Keberadaan pengadilan hubungan industrial yang dikenal dengan UUPPHI telah disetujui dalam rapat paripurna DPR RI pada tanggal 16 Desember 2003. Pada tanggal 14 Januari 2004, UUPPHI diundangkan oleh Presiden menjadi UU Nomor 2 Tahun 2004, yang berlaku efektif setahun kemudian. Dengan berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004, maka UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti UU Nomor 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui Panitia Perselisihan Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (selanjutnya disebut sebagai "P4P/D"). Dalam hal ini, sistem P4P/D dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah⁵. Undang-

⁴ H. Zainal Asikin, 1993, *Pengantar. Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grasindo Persada, Depok, h. 1-2

⁵ Della Feby et al., 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, h. 2

undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang para pencari keadilan khususnya pekerja untuk bisa menyelesaikan perselisihan atau gugatannya melalui pengadilan⁶.

Retnowulan Sutantio mengatakan bahwa sengketa adalah timbulnya perbedaan kepentingan berupa perbedaan hak dan kewajiban perdata yang diatur dalam hukum materil yang selalu beriringan dengan hukum formal atau hukum acara perdata⁷. Perselisihan atau sengketa timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai apa yang dijanjikan oleh para pihak dalam pelaksanaan dalam suatu perjanjian atau perikatan diantara dua subjek hukum atau lebih. Hal ini tidak dapat dibiarkan karena akan mengganggu hak dan kewajiban serta kepentingan dari para pihak yang telah diatur dalam hukum perdata materil.

Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa untuk menuju kearah ketertiban guna menghindari pertentangan ataupun sengketa diperlukan ketentuan atau kaidah hukum yang harus ditaati oleh anggota masyarakat. Penyelesaian sengketa merupakan cara, prosedur ataupun mekanisme yang ditempuh oleh para pihak guna penyelesaian perselisihan atau konflik atas perbedaan kepentingan mereka. Penegakan hukum atas sengketa perdata dapat diselesaikan secara damai diluar pengadilan (non litigasi) dengan cara negosiasi, mediasi, dan arbitrase atau melalui pengadilan (litigasi) dengan cara mengajukan gugatan⁸.

1). Perselisihan upah pada gugatan hukum acara perdata

Istilah perselisihan pada lingkup ketenagakerjaan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-15A/MEN/1994 yang diganti menjadi perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai :

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

⁶ Aam Suryamah, Aspek Hukum Acara Perdata Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Adhaper, Vol. 2, No. 1, Januari – Juni 2016, h. 77–93

⁷ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, 1995, h. 2

⁸ Dikutip dari Sufiarina, Efa Laela Fakhriah, Jurnal Ilmu Hukum, Unpad, Volume 1 No. 121

*perselisihan kepentingan, dan perselisihan PHK serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*⁹.

Hal ini kemudian diatur lebih spesifik pada berbagai aspek dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selanjutnya terdapat pada Undang-undang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

Pada PPHI, kasus yang paling sering terjadi adalah sengketa perselisihan kepentingan dan sengketa perselisihan hak. Sengketa yang terjadi seringkali merupakan hasil kesalahan menginterpretasikan definisi dan makna tentang “perselisihan hak” dan makna mengenai “perselisihan kepentingan”. Lebih lanjut mengenai upah termasuk kategori perselisihan hak, yang bermakna :

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama¹⁰.

Dari definisi tersebut, maka jelas bahwa perselisihan hak timbul karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran. Yang banyak terjadi adalah perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap perjanjian kerja. Sebagai contoh, sebuah perusahaan atau pengusaha memberikan gaji atau upah kepada para pekerjanya yang kemudian ditolak oleh para pekerja tersebut dikarenakan oleh masing-masing pihak mempunyai definisi yang berbeda terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat, sengketa ini termasuk kepada perselisihan hak.

Sedangkan adanya upah karena ada perintah dan ada pekerjaan. Dimana ketiga unsur hubungan kerja ini umumnya disepakati oleh kedua belah pihak pada kesepakatan kerja bersama dalam wujud perjanjian kerja tertulis. Kemudian perselisihan upah terjadi akibat tidak dipenuhinya kesepakatan kerja yang sudah dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, pada perselisihan upah terdapat unsur “ingkar janji” atau wanprestasi.

⁹ Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *juncto* Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁰ Pasal 1 angka 2 YY No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI

Hemat penulis, ingkar janji atau wanprestasi pada perselisihan upah karena terjadi pada ketidakidealnya kondisi di lapangan, baik itu terjadi pada ketidakidealan pada pihak pengusaha ataupun ketidakidealan pada pihak pekerja. Hal ini seringkali terjadi karena beberapa faktor, diantaranya :

- (1). Pihak pengusaha lebih mengutamakan keuangan perusahaan untuk pemasokan bahan baku industri;
 - (2). Adanya ketidakmampuan pengusaha membayar upah sesuai standar (UMK), sedang pekerja dalam posisi daya tawar rendah karena butuh pekerjaan untuk menghidupi perekonomian keluarga;
 - (3). Adanya konsep berpikir dari pihak pengusaha atas penerapan prinsip ekonomi dari Ekonom Adam Smith yang terkenal dengan adagiumnya “dengan pengorbanan sekecil-kecilnya untuk mendapatkan hasil sebesar-besarnya”;
 - (4). *Supply and demand* tidak seimbang. Banyak penawaran berupa tenaga kerja tidak sebanding dengan permintaan tenaga dari lapangan pekerjaan atau industri.
- Inilah dasar yang seringkali dijadikan bahan untuk mengajukan gugatan keperdataan oleh pekerja kepada pengusaha pada perselisihan upah.

2). Perselisihan upah pada hubungan industrial

Pada kenyataannya hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya harmonis. Pengusaha secara naluriah pada umumnya selalu ingin menekan biaya pengeluaran untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dari sekian banyak komponen pembentuk biaya total, salah satu komponen yang kadangkala dikorbankan adalah komponen yang terkait dengan pekerja karena bersifat internal, dibandingkan dengan komponen yang bersifat eksternal, seperti misalnya biaya bahan baku atau biaya energi. Upaya yang dilakukan pengusaha misalnya dengan cara tidak menaikkan penghasilan pekerja untuk sekian waktu atau bahkan mengurangi hak-hak tertentu dari pekerja. Sementara di pihak lain, pekerja tentunya mengharapkan kenaikan penghasilan secara berkala untuk mengantisipasi beban biaya hidup yang selalu akan meningkat.

Dalam proses non-litigasi, sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan dalam Penyelesaian Perselisihan pada Hubungan Industrial harus terlebih dahulu diupayakan/disyaratkan melalui mekanisme/proses yaitu Bipartit dan selanjutnya melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui proses Bipartit, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/serikat pekerja dengan pihak pengusaha dan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak membuat Risalah Perundingan yang sekurang-kurangnya memuat sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UUPPHI.

Salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat) dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Selanjutnya, pegawai pencatat pada Dinas Tenaga Kerja setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari, maka pegawai pencatat tersebut melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2) UUPPHI. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Namun, apabila kesepakatan telah tercapai oleh pihak yang bersengketa, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang nantinya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan.

Apabila sudah disepakati perselisihan upah tersebut diselesaikan melalui proses litigasi, maka unsur pada Pasal 108 UU PPHI dapat diajukan sebagai dasar untuk menyelesaikan perselisihan. Pasal 108 UU PPHI¹¹ memiliki makna yang

¹¹ Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

sama dengan putusan serta-merta. Dalam peradilan perdata, hakim tidak boleh dengan mudah mengeluarkan putusan serta merta. Di dalam HIR dan Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung disebutkan beberapa syarat atau keadaan yang membolehkan hakim menjatuhkan putusan serta merta. Syarat itu antara lain gugatan harus didasarkan atas alas hak yang berbentuk akta otentik, atau oleh akta bawah tangan yang diakui maupun didasarkan atas putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap. Berbeda dengan mekanisme yang berlaku di peradilan perdata. Pasal 108 UU PPHI maupun penjelasannya sama sekali tidak menyebutkan secara jelas mengenai syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya hakim dapat mengeluarkan putusan serta-merta itu.

Praktiknya, tidak pernah ada putusan sela di persidangan pertama yang menghukum pengusaha membayar upah selama proses. Apalagi sampai keluarnya penetapan majelis hakim untuk melakukan sita jaminan terhadap perusahaan. Tak pernah ada pula keaktifan hakim untuk memerintahkan para pihak menyingkap dokumen saat proses pembuktian berlangsung. Karena jelas dalam salah satu pasal dari UU PPHI itu disebutkan bahwa yang berlaku dalam PHI adalah hukum acara perdata biasa kecuali diatur lain. Dasar inilah yang digunakan hakim, bukan hukum acara perdata biasa lagi.

Mekanisme dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan UUPPHI harus terlebih dahulu dilakukan upaya non litigasi yaitu upaya penyelesaian perselisihan secara Bipartit antara para pihak yang melakukan perselisihan. Upaya Tripartit melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase. Apabila tidak berhasil dilanjutkan upaya litigasi yaitu gugatan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan berlakunya UUPPHI, maka pada Pasal 57 menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada peradilan dalam lingkungan Peradilan Umum. Konsekuensinya adalah baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja harus dapat memahami proses hukum acara perdata agar dapat bersidang di muka pengadilan. Ketidakmampuan teknis beracara di muka sidang pengadilan memaksa pekerja

untuk membayar jasa pengacara yang tentunya akan mengakibatkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan pihak pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

B. Eksistensi Hukum Acara Perdata Pada Perselisihan Upah Pekerja Honorier

1). Eksistensi Hukum Acara Perdata Pada Perselisihan Upah

Upah merupakan hak pekerja. Berbicara tentang hak pekerja atas upah, Menurut K Bartens, “hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat¹². Satjipto Raharjo mengemukakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum adalah sebagai berikut :

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.

Upah sebagai hak normatif pekerja diatur dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan 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

¹² Muhamad Erwin, 2013, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 239

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Upah tersebut sebagaimana dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dibagi menjadi beberapa komponen upah yang terdiri atas :

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

Pemerintah berkepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahaan di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh keluarganya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat, di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.

Sebagaimana prinsip hukum acara perdata dikenal *uitvoerbaar bij voorraad* yang diterjemahkan secara bebas sebagai putusan serta-merta alias putusan yang dapat langsung di eksekusi walau belum berkekuatan hukum tetap. Kemudian merujuk hal diatas, wanprestasi konteks perselisihan upah terjadi akibat melanggar tindakan yang sudah disepakati dan dapat dituntut. Wanprestasi adalah keadaan tidak dipenuhinya prestasi dalam hal ini tidak terpenuhinya upah sesuai kesepakatan sebagaimana ditetapkan dalam perikatan karena kesalahan debitur atau pengusaha (sengaja/lalai) atau keadaan memaksa (di luar kemampuan debitur). Kemudian timbulnya gugatan wanprestasi karena perselisihan hak menuntut ganti rugi yang termaktub pada Pasal 1243 KUHPerd¹¹ dan pada prinsipnya membutuhkan pernyataan lalai (somasi) berupa perjanjian kerja.

¹¹ Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan.

2). Eksistensi Hukum Acara Perdata Pada Perselisihan Upah Pekerja Honorer atau Kontrak

Khusus mengenai upah minimum pekerja, dengan Undang-Undang No. 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; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berkaitan dengan 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.

Pada dasarnya pengusaha berani mempekerjakan pekerja seharusnya siap untuk memberikan upah kepada pekerja sesuai atau lebih baik dari peraturan hukum yang berlaku demi kesejahteraan pekerja. Atas terjadinya pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja, maka perlu adanya perlindungan hukum terhadap pekerja. Perlindungan hukum dikaitkan dengan munculnya atau keberadaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disertai peraturan pelaksanaannya terutama peraturan gubernur yang mengatur upah minimum pekerja merupakan sebuah bentuk upaya preventif agar pengusaha atau majikan tidak melakukan pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja yang bekerja di perusahaannya.

Tujuan dibentuknya peraturan hukum ini disamping untuk mengatur hubungan hukum yang terjadi antara para pihak, juga untuk memberi rasa takut agar tidak terjadi pelanggaran atau mencegah terjadinya pelanggaran, dan ketika

terjadi pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja maka upaya represif dari hukum ini memegang peran penting yakni dengan cara pelaksanaan sanksi atau penjatuhan pidana terhadap pengusaha yang pelanggaran hak terkait upah minimum pekerja tersebut.

Berkaitan dengan 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.”

Terkait dengan pengertian PPPK itu sendiri seperti tertuang dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 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”.

Terkait dengan Manajemen PPPK itu sendiri tertuang dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 94 yang terdiri atas : penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja dan perlindungan. Terkait dengan jabatan yang dapat diisi oleh PPPK, hal itu diatur dengan 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.

Secara normatif, hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjatuhkan putusan serta-merta. Faktanya, hampir tak ada hakim yang melaksanakannya. Butuh hakim yang berhati nurani untuk menerapkannya. Banyak dari para pihak terutama dari pihak buruh yang menggunakan surat kuasa insidentil, tidak memahami benar isi kedua ketentuan tersebut. Hal ini yang menyebabkan mereka sering bertukar antara perselisihan hak atau perselisihan kepentingan. Permasalahan yang kemudian timbul selain dari kesalahan interpretasi terhadap Undang-Undang,

adalah perbedaan perlakuan yang ditunjukkan oleh badan peradilan hubungan industrial, sebagaimana yang diamanatkan oleh UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI pasal 56. Pasal tersebut menyebutkan :

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pihak yang menggunakan surat kuasa insidentil lebih banyak memaksakan bahwa suatu perselisihan adalah perselisihan kepentingan walaupun sebenarnya perselisihan tersebut adalah perselisihan hak. Hal ini dikarenakan oleh kewenangan PHI untuk memutus suatu perkara perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir. Pihak yang menggunakan surat kuasa insidentil tersebut lebih memilih perselisihan kepentingan karena hemat dari segi pendanaan dan putusan yang diharapkan lebih memihak kepada mereka, tidak dapat diajukan ke tingkat kasasi yang akhirnya secara tidak langsung biaya yang dikeluarkan pun tidak banyak.

Lain halnya jika mereka menggunakan perselisihan hak, selain putusan yang belum tentu memihak kepada mereka, pihak lawan pun dapat mengajukan kasasi. Jika ini dilakukan, maka biaya yang dikeluarkan akan berlipat ganda, bahkan tidak menutup kemungkinan akan memakan biaya lebih besar dari itu. Sampai kapan pun juga, jika hal ini tidak diantisipasi antara lain dengan revisi UU, maka akan banyak kita temui perbedaan interpretasi mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan di dalam perselisihan hubungan

Ada beberapa ketentuan pasal dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang sebenarnya merupakan terobosan bagi kekakuan hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Maklum, sesuai Pasal 57 UU PPHI, hukum acara yang berlaku di

PHI adalah hukum acara perdata, kecuali ditentukan lain. Pasal 96 Ayat (1) UU PPHI. Pasal ini merumuskan, majelis hakim harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja. Putusan sela ini dijatuhkan pada persidangan pertama jika nyata-nyata pengusaha tidak membayar upah dan hak lainnya selama proses PHK. Jika pengusaha tetap membangkang atas putusan sela, hakim dapat memerintahkan sita jaminan atas aset perusahaan. Hal ini tertuang dalam Pasal 96 Ayat (3) UU PPHI. Tidak seperti di hukum acara perdata di pengadilan negeri, putusan sela biasanya dijatuhkan hakim untuk menentukan berwenang atau tidaknya suatu pengadilan mengadili perkara tertentu.

Selain itu, penjatuhan putusan sela pada persidangan pertama di PHI memang bukan hal yang lazim di pengadilan negeri. Dalam peradilan perdata, sidang pertama biasanya dilakukan untuk memeriksa dokumen dan kelengkapan administrasi para pihak yang bersengketa. Pasal 91 Ayat (1) UU PPHI. Berdasarkan pasal ini, hakim dapat lebih aktif dalam proses pembuktian di persidangan. Hal ini bertentangan dengan asas *“siapa mendalilkan dia harus membuktikan”*, hakim bisa memerintahkan siapa pun untuk menyingkap dokumen, seperti buku dan surat-surat yang diperlukan. Terobosan dalam UU PPHI masih ada di bagian lain. Lihat saja Pasal 108 UU PPHI yang menyebutkan *“Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi”*.

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 perusahaan, CV, Koperasi, BUMN maupun BUMD. Namun juga keberadaannya tidak diatur pada KUH Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Merujuk hal di atas, dapat dikatakan terdapat beberapa hal yakni : pertama, adanya kekosongan hukum (*vacum of norm*) pada perlindungan pekerja honorer atau pekerja kontrak di Indonesia. Kedua, harus ada terobosan hukum atas penyelesaian perselisihan upah pada pekerja honorer atau kontrak. Ketiga, hukum acara perdata sebagai pondasi hukum formil harus dapat menjawab permasalahan perselisihan upah pekerja honorer atau kontrak di Indonesia.

Untuk itu gugatan wanprestasi pada perselisihan upah hakim harus berani mengeluarkan putusan serta merta, dengan dasar filosofis yakni keadilan untuk kesejahteraan pekerja honorer atau kontrak. Hemat penulis, 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.

III. PENUTUP

Berdasarkan bab pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada perselisihan upah pekerja honorer, hakim dapat melakukan putusan sela di persidangan pertama yang menghukum pengusaha membayar upah selama proses. Namun butuh keyakinan kuat dan keberanian. Hukum acara perdata pun dapat menekankan pada klausul pasalnya untuk memerintahkan para pihak menyingkap dokumen saat proses pembuktian berlangsung. Karena jelas dalam salah satu pasal dari UU PPHI itu disebutkan bahwa yang berlaku dalam PHI adalah hukum acara perdata biasa kecuali diatur lain.

DAFTAR PUSTAKA

Aam Suryamah, *Aspek Hukum Acara Perdata Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Adhaper, Vol. 2, No. 1, Januari – Juni 2016

Della Feby dkk., *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, 2007

Muhamad Erwin, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Prenada Media Group, Jakarta, 2005

Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, 1995

Sufiarina, Efa Laela Fakhriah, *Jurnal Ilmu Hukum*, Unpad, Volume 1 Nomor 121

Zainal Asikin, *Pengantar, Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grasindo Persada, Depok, 1993

Perundangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara NoMOR 5 Tahun 2014

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004

Commented [A3]: Mohon dapat dibedakan antara sumber dari literatur, jurnal, dll

Nama author dibalik dan selanjutnya disusun alphabetis