

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SARJANA PENGGERAK
PEMBANGUNAN INDONESIA (SPPI) ATAS KETERLAMBATAN
PEMBAYARAN GAJI SEBAGAI KEPALA SATUAN PELAYANAN
PEMENUHAN GIZI (SPPG) DI KOTA PALANGKA RAYA**
*LEGAL PROTECTION FOR SARJANA PENGGERAK PEMBANGUNAN
INDONESIA (SPPI) AGAINST DELAYED SALARY PAYMENTS AS HEAD
OF THE NUTRITION FULFILLMENT SERVICE UNIT (SPPG) IN
PALANGKA RAYA CITY*

Nurdiana, Novea Elysa Wardhani dan Elin Sudiarti

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Palangka Raya

Korespondensi Penulis : nurdiana170117@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Nurdiana, Novea Elysa Wardhani dan Elin Sudiarti. *Perlindungan Hukum terhadap Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) atas Keterlambatan Pembayaran Gaji sebagai Kepala Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kota Palangka Raya*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.12 (2025).

ABSTRAK

Program Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) menempatkan lulusan sarjana sebagai Kepala Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) untuk mendukung Indonesia Emas 2045. Namun, keterlambatan pembayaran gaji berdampak pada kesejahteraan dan kualitas pelayanan. Penelitian yuridis empiris di SPPG Kota Palangka Raya menunjukkan keterlambatan disebabkan faktor administrasi, anggaran, regulasi dan koordinasi. Perlindungan hukum dapat dilakukan secara preventif dan represif.

Kata Kunci: Keterlambatan Pembayaran Gaji, Perlindungan Hukum, SPPG, SPPI

ABSTRACT

The Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) Program deploys university graduates as Heads of the Nutrition Fulfillment Service Units (SPPG) to support the "Golden Indonesia 2045" vision. However, delays in salary payments have impacted their welfare and the quality of services provided. This empirical legal research conducted at the SPPG in Palangka Raya City indicates that these delays are caused by administrative factors, budgetary constraints, regulatory issues and coordination challenges. Legal protection for these graduates can be implemented through both preventive and repressive measures.

Keywords: Legal Protection, Salary Payment Delays, SPPG, SPPI

A. PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak yang secara kodrati melekat pada setiap individu karena kedudukannya sebagai manusia.¹ Dalam konteks pembangunan nasional, pemenuhan dan perlindungan hak tersebut menjadi bagian penting dalam mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai landasan menuju visi Indonesia Emas 2045. Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, negara memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan strategis guna mendukung pembangunan nasional. Hal ini tercermin dalam Pasal 22 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memberikan kewenangan khusus kepada Presiden untuk menetapkan peraturan tertentu dalam kondisi yang dianggap mendesak.²

Program Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) saat ini sedang terendam dalam "banjir" ketidakpastian hukum. Keterlambatan gaji yang dialami para Kepala SPPG bukan sekadar kendala teknis, melainkan menunjukkan adanya indikasi maladministrasi dalam tata kelola program, di mana birokrasi yang tidak efektif berdampak pada tertundanya pemenuhan hak para sarjana yang terlibat. Kondisi ini mencerminkan adanya kegagalan tata kelola serta ketidakefektifan koordinasi birokrasi yang pada akhirnya berpotensi merugikan para pelaksana program. Ketidakpastian pemenuhan hak tersebut merupakan bentuk pengabaian terhadap prinsip keadilan distributif yang seharusnya menjamin kesejahteraan bagi setiap tenaga penggerak dalam program strategis pemerintah.³ Melalui Kementerian Pertahanan kemudian menginisiasi Program Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) untuk menempatkan lulusan sarjana di berbagai sektor pembangunan, khususnya di bidang kesehatan dan gizi masyarakat.⁴

¹ Cekli Setya Pratiwi dan Febriansyah Ramadhan, *Hukum Hak Asasi Manusia: Teori dan Studi Kasus*, UMM Press, Malang, 2023, p.1.

² Deny Noer Wahid, Febriansyah Ramadhan dan Tasyabilla Pandi Utami, *Constitutionality of President's Authority Regarding Lockdown Policy During the State's Emergency*, The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education, Vol.4, No.1 (2022), p.41

³ Diniyatun Islami, Munir dan Nasrullah, *Kepastian Hukum Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Pedagang Kaki Lima (Studi di Pasar Tradisional Sila Kabupaten Bima)*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.8 (2025), p.7.

⁴ Ratonggi Siregar, *Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*, Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan (2017), p.378.

Program ini bertujuan menciptakan agen perubahan yang mampu mendorong inovasi pelayanan publik dan mempercepat pembangunan di daerah.⁵

Salah satu penugasan strategis SPPI adalah sebagai Kepala Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di berbagai daerah Indonesia, termasuk Kota Palangka Raya. Kota Palangka Raya sebagai ibukota Provinsi Kalimantan Tengah menghadapi tantangan serius dalam bidang gizi, dimana Kalimantan Tengah menempati urutan ke-11 stunting tertinggi nasional dengan prevalensi 27,4 persen.⁶ Keberadaan SPPI menjadi sangat strategis dalam upaya penurunan angka stunting dan perbaikan status gizi masyarakat.

Namun dalam implementasinya, SPPI menghadapi permasalahan fundamental yang mengancam keberlanjutan program, yaitu keterlambatan bahkan ketiadaan pembayaran gaji. Permasalahan ini bukan semata-mata disebabkan oleh faktor administratif atau keuangan semata, melainkan berakar pada kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) yang menyelimuti status kepegawaian SPPI dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. SPPI tidak termasuk dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tidak pula termasuk kategori Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), maupun pegawai kontrak reguler yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Status kepegawaian yang tidak jelas menjadi celah bagi pemerintah untuk menunda kewajiban pemenuhan hak normatif pekerja yang tidak terakomodasi dalam struktur birokrasi standar.

Kekosongan hukum ialah keadaan dimana tidak ada hukum atau peraturan yang mengatur suatu peristiwa atau hubungan hukum tertentu.⁷ Dalam konteks SPPI, kekosongan hukum ini bermanifestasi dalam beberapa aspek krusial. Pertama, tidak ada peraturan perundang-undangan yang secara spesifik mengatur tentang SPPI sebagai tenaga program pemerintah, baik dari status kepegawaian, mekanisme rekrutmen, sistem penggajian, maupun perlindungan hukumnya.

⁵ Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, *Rencana Strategis Kementerian Pertahanan 2020-2024*, Kementerian Pertahanan RI, Jakarta, 2020, p.45.

⁶ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Buku Saku Hasil Studi Status Gizi Indonesia (SSGI) Tahun 2022*, Kementerian Kesehatan RI, Jakarta, 2022, p.12.

⁷ Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, 2007, p.78.

Kedua, perjanjian kerja atau kontrak yang dibuat antara SPPI dengan instansi penempatan seringkali tidak komprehensif dan tidak mencantumkan klausul detail mengenai mekanisme pembayaran gaji, sumber pembiayaan, jadwal pencairan, serta sanksi atas keterlambatan pembayaran.

Kekosongan hukum ini kemudian berimplikasi pada ketiadaan kepastian sumber pembiayaan gaji SPPI. Kementerian Pertahanan sebagai inisiator program tidak memiliki alokasi anggaran khusus untuk pembayaran gaji SPPI di seluruh Indonesia, sementara pemerintah daerah sebagai tempat penugasan tidak memasukkan pos anggaran untuk gaji SPPI dalam APBD karena menganggap SPPI bukan pegawai daerah. Kondisi ini menciptakan situasi "bola panas" dimana tidak ada pihak yang merasa bertanggung jawab penuh atas pembayaran gaji SPPI. Ketiadaan regulasi khusus menyebabkan tidak adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas mengenai mekanisme pencairan gaji SPPI. Proses verifikasi dokumen, alur persetujuan dan timeline pencairan menjadi tidak terstandarisasi, sehingga setiap daerah menerapkan prosedur yang berbeda-beda. Kompleksitas birokrasi yang melibatkan multiple layers dari tingkat pusat hingga daerah tanpa koordinasi yang jelas memperparah situasi keterlambatan pembayaran.

Adapun kekosongan hukum ini tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian hukum yang fundamental bagi SPPI. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak konstitusional untuk menerima upah yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur kewajiban pemberi kerja membayar gaji paling lambat tujuh hari setelah jatuh tempo. Namun, ketidakjelasan status kepegawaian SPPI menimbulkan pertanyaan hukum: apakah ketentuan UU Ketenagakerjaan dapat diterapkan kepada SPPI. Siapa yang dikategorikan sebagai "pemberi kerja" dalam konteks SPPI. Ketidakjelasan pengaturan hukum ini juga berdampak pada tidak adanya mekanisme perlindungan hukum yang efektif bagi SPPI. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah sengketa tersebut termasuk dalam ranah Pengadilan Hubungan Industrial,

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, masuk dalam yurisdiksi Peradilan Tata Usaha Negara, atau harus diselesaikan melalui Pengadilan Negeri dengan dasar wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum yang paling mendasar, dimana hukum harus dapat memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban subjek hukum. Dalam kasus SPPI, ketiadaan kepastian hukum ini bertentangan dengan prinsip negara hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Hukum harus memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hubungan hukum, termasuk pekerja yang berada dalam posisi subordinat terhadap pemberi kerja.⁸

Penelitian ini menjadi penting mengingat terdapat ribuan SPPI yang tersebar di seluruh Indonesia menghadapi permasalahan serupa. Ketiadaan kajian komprehensif mengenai kekosongan hukum status SPPI dan implikasinya terhadap perlindungan hak-hak mereka dapat mengancam keberlanjutan program yang sejatinya strategis bagi pembangunan nasional. Diperlukan analisis yuridis mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahan kekosongan hukum ini dan merumuskan solusi hukum yang dapat memberikan perlindungan optimal bagi SPPI, khususnya dalam konteks keterlambatan pembayaran gaji di Kota Palangka Raya.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor yang menyebabkan terjadinya keterlambatan pembayaran Kepala SPPG di Kota Palangka Raya?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi SPPI yang mengalami keterlambatan pembayaran gaji sebagai Kepala SPPG di Kota Palangka Raya?

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang mengkaji permasalahan hukum berdasarkan norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, doktrin, serta literatur hukum yang relevan.

⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, p.53.

Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis permasalahan keterlambatan pembayaran gaji terhadap Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) yang bertugas sebagai Kepala Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kota Palangka Raya dalam perspektif hukum administrasi negara, hukum ketenagakerjaan, serta prinsip perlindungan hukum.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sistem kepegawaian, serta pengelolaan keuangan negara dan daerah. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang membahas mengenai perlindungan hukum, kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) dan tanggung jawab pemerintah dalam penyelenggaraan program pembangunan. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan mengkaji keterkaitan antara norma hukum yang berlaku dengan permasalahan keterlambatan pembayaran gaji SPPI yang terjadi dalam pelaksanaan program di Kota Palangka Raya.

B. PEMBAHASAN

1. Penyebab Keterlambatan Pembayaran Gaji SPPI

Keterlambatan gaji di Kota Palangka Raya mencerminkan problem struktural dalam tata kelola program SPPI. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, persoalan ini tidak hanya disebabkan faktor teknis administratif atau keterbatasan anggaran, tetapi juga berakar pada kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) terkait status dan hubungan hukum SPPI. Hingga saat ini, SPPI tidak dikategorikan sebagai ASN, PPPK, maupun pegawai kontrak dalam skema ketenagakerjaan umum. Namun demikian, bentuk hubungan hukumnya juga tidak ditegaskan, apakah merupakan hubungan kerja (pekerjaan-upah-perintah), perikatan kontraktual jasa, atau penugasan dalam program pemerintah. Ketidakjelasan ini dapat diidentifikasi dalam beberapa aspek sebagai berikut:

a. Ketiadaan Regulasi Khusus Mengatur Status Kepegawaian SPPI

SPPI tidak termasuk dalam kategori PNS sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,

tidak termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dan juga tidak dapat dikategorikan sebagai pegawai kontrak reguler.

Kekosongan hukum terjadi ketika tidak ada peraturan yang mengatur suatu hubungan hukum atau peristiwa tertentu, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam konteks SPPI, ketiadaan regulasi khusus yang mengatur status kepegawaian mereka menciptakan ambiguitas hukum mengenai:

- a. Payung hukum mana yang seharusnya diterapkan untuk mengatur hak dan kewajiban SPPI.
- b. Instansi mana yang bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan SPPI.
- c. Mekanisme penyelesaian sengketa apa yang tepat ketika terjadi pelanggaran hak SPPI.

Ketiadaan kepastian status kepegawaian SPPI bertentangan dengan prinsip kepastian hukum ini. Kekosongan hukum tidak dapat dibiarkan karena akan menimbulkan ketidakadilan bagi subjek hukum yang terkena dampaknya.⁹ Dalam kasus SPPI, kekosongan hukum ini menimbulkan ketidakadilan karena mereka menjalankan tugas negara tetapi tidak mendapat perlindungan hukum yang memadai.

b. Ketidakjelasan Sumber Pembiayaan Gaji

Kekosongan hukum tercermin dalam ketidakjelasan sumber pembiayaan gaji SPPI yang menunjukkan adanya fenomena “ping-pong” tanggung jawab antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam proses pembayaran. Namun, fenomena tersebut belum sepenuhnya diposisikan sebagai persoalan tanggung jawab hukum yang tegas dalam konstruksi hukum administrasi maupun hubungan kontraktual program. Ketidakjelasan ini muncul karena struktur kewenangan program tidak dirumuskan secara eksplisit, baik terkait instansi yang melakukan pengangkatan atau penugasan, instansi pengguna anggaran, maupun instansi yang memiliki kewenangan melakukan pembayaran. Akibatnya,

⁹ Paul Scholten, *Algemeen Deel*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1992, p.35.

ketika terjadi keterlambatan atau tidak terpenuhinya hak finansial SPPI, mekanisme pertanggungjawaban hukum menjadi kabur dan menyulitkan penentuan pihak yang dapat dimintai pertanggungjawaban.

Kementerian Pertahanan sebagai inisiator program tidak mengalokasikan anggaran khusus dalam APBN untuk pembayaran gaji SPPI dengan asumsi pembayaran akan dilakukan oleh pemerintah daerah tempat penugasan. Sebaliknya, pemerintah daerah tidak memasukkan pos anggaran untuk gaji SPPI dalam APBD karena menganggap SPPI bukan pegawai daerah dan merupakan program pemerintah pusat.

Setiap pengeluaran dalam sistem keuangan negara harus memiliki dasar hukum dan alokasi anggaran yang jelas. Ketiadaan regulasi yang secara tegas menetapkan sumber pembiayaan gaji SPPI menyebabkan tidak ada pihak yang merasa bertanggung jawab penuh. Hal ini sejalan dengan pendapat Philipus M. Hadjon yang menyatakan bahwa dalam hukum administrasi negara, setiap kewenangan dan tanggung jawab pemerintah harus didasarkan pada *legaliteitsbeginsel* (asas legalitas).¹⁰ Adanya ketiadaan koordinasi merupakan konsekuensi dari kekosongan hukum yang tidak menetapkan secara jelas struktur koordinasi dan pembagian tanggung jawab antar lembaga dalam pengelolaan program SPPI.

c. Ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pencairan Gaji

Kekosongan hukum juga berdampak pada ketiadaan SOP yang terstandarisasi untuk proses pencairan gaji SPPI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap daerah menerapkan prosedur yang berbeda-beda dalam proses verifikasi dokumen, alur persetujuan dan timeline pencairan gaji SPPI. Di Kota Palangka Raya, proses pencairan gaji SPPI harus melalui verifikasi bertingkat dari Bagian Keuangan, BPKAD, hingga persetujuan Sekretaris Daerah, dengan jangka waktu yang tidak dapat dipastikan.

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, p.75.

Ridwan HR menjelaskan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*), setiap prosedur administrasi harus jelas, terstandarisasi dan dapat diprediksi.¹¹ Ketiadaan SOP yang jelas merupakan indikasi kekosongan hukum yang berdampak pada ketidakpastian dan inefisiensi birokrasi. Indroharto menambahkan bahwa ketiadaan prosedur yang jelas dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang (*detournement de pouvoir*) dan ketidakpastian bagi pihak yang berkepentingan.¹² Ketiadaan SOP juga menyebabkan tidak adanya *timeline* yang jelas dan sanksi yang tegas atas keterlambatan dalam setiap tahapan proses pencairan. Dokumen persyaratan pencairan gaji SPPI juga dapat tertunda sehari-hari bahkan berminggu-minggu di satu meja tanpa ada mekanisme percepatan atau sanksi atas kelalaian pejabat yang menanganinya.

d. Kelemahan Konstruksi Kontrak Kerja

Kontrak kerja atau perjanjian yang dibuat antara SPPI dengan instansi penempatan tidak komprehensif dan mengandung banyak kekosongan klausul penting. Kontrak kerja SPPI di Kota Palangka Raya tidak mencantumkan secara detail mengenai:

- a. Mekanisme dan jadwal pembayaran gaji
- b. Sumber pembiayaan yang jelas
- c. Prosedur pencairan dana
- d. Sanksi atau kompensasi atas keterlambatan pembayaran; dan
- e. Mekanisme penyelesaian sengketa.

Konstruksi kontrak kerja yang lemah membuat posisi SPPI semakin tenggelam. Ketika konflik pecah, SPPI terjebak dalam pusaran ketidakpastian forum sengketa. Kontrak atau perjanjian harus memuat syarat-syarat esensial yang jelas untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak.¹³ Ketiadaan klausul-klausul penting dalam kontrak kerja SPPI merupakan bentuk lain dari kekosongan hukum di tingkat mikro

¹¹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, p.255.

¹² Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1993, p.134.

¹³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2005, p.17.

yang berdampak langsung pada ketidakpastian hak dan kewajiban para pihak. Kontrak kerja yang tidak lengkap dapat menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaan dan penegakan hukumnya.¹⁴

e. Ketidakjelasan Forum Penyelesaian Sengketa

Kekosongan hukum juga berdampak pada ketidakjelasan forum penyelesaian sengketa yang tepat bagi SPPI. Ketika terjadi keterlambatan atau ketiadaan pembayaran gaji, SPPI menghadapi kebingungan mengenai mekanisme hukum apa yang dapat ditempuh. Apakah sengketa ini termasuk dalam yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mengingat SPPI tidak jelas statusnya sebagai "pekerja/buruh" dalam pengertian UU Ketenagakerjaan? Atau apakah sengketa ini masuk dalam ranah Peradilan Tata Usaha Negara karena melibatkan pemerintah sebagai salah satu pihak? Atau harus diselesaikan melalui Pengadilan Negeri dengan dasar wanprestasi berdasarkan KUH Perdata?

Yahya Harahap menjelaskan bahwa ketidakjelasan kompetensi peradilan dapat menyebabkan penolakan gugatan karena error in persona atau ketidaktepatan pihak yang digugat.¹⁵ Ketidakpastian forum penyelesaian sengketa ini merupakan konsekuensi dari kekosongan hukum status SPPI yang pada akhirnya merugikan SPPI karena menyulitkan akses terhadap keadilan.

f. Implikasi Kekosongan Hukum terhadap Keterlambatan Pembayaran

Kekosongan hukum yang multidimensional berdampak langsung pada keterlambatan bahkan ketiadaan pembayaran gaji SPPI di Kota Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam periode Januari hingga Oktober 2024, SPPI di Kota Palangka Raya mengalami keterlambatan pembayaran gaji antara 3 hingga 6 bulan, bahkan ada yang belum menerima pembayaran sama sekali sejak penugasan.

¹⁴ Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung, 2015, p.89.

¹⁵ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, p.456.

Roscoe Pound melalui teori hukum sebagai alat rekayasa sosial (*law as a tool of social engineering*) menjelaskan bahwa hukum harus dapat mengatur dan mengarahkan perilaku masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁶ Dalam konteks SPPI, ketiadaan hukum yang mengatur menyebabkan tidak ada mekanisme yang dapat memaksa pemerintah untuk melaksanakan kewajibannya membayar gaji tepat waktu. Satjipto Rahardjo menambahkan bahwa hukum harus memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hubungan hukum. Kekosongan hukum status SPPI menyebabkan mereka berada dalam posisi yang sangat rentan tanpa perlindungan yang memadai.

Keterlambatan pembayaran gaji ini menimbulkan dampak domino yang merugikan. Secara ekonomi, SPPI mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, membayar sewa tempat tinggal dan membiayai operasional tugas. Secara psikologis, ketidakpastian ini menimbulkan stres, kecemasan dan penurunan motivasi kerja. Secara sosial, keterlambatan pembayaran gaji berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, khususnya dalam program pemenuhan gizi dan pencegahan stunting.

Dari perspektif hak asasi manusia, ketiadaan pembayaran gaji merupakan pelanggaran terhadap hak konstitusional SPPI atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.¹⁷ Hak konstitusional warga negara harus dihormati dan dilindungi oleh negara dan kekosongan hukum tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan hak-hak tersebut.¹⁸

2. Bentuk Perlindungan Hukum bagi SPPI atas Keterlambatan Pembayaran Gaji

Perlindungan hukum bagi SPPI atas keterlambatan pembayaran gaji dapat diberikan melalui dua pendekatan utama, yaitu perlindungan hukum

¹⁶ Roscoe Pound, *An Introduction to The Philosophy of Law*, Yale University Press, New Haven, 1954, p.47.

¹⁷ Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁸ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, p.278.

preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa dan perlindungan hukum represif yang bertujuan menyelesaikan sengketa yang telah terjadi.¹⁹

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan preventif harus segera dibangun sebagai "tanggul" hukum. Perlindungan hukum preventif merupakan upaya perlindungan yang dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran hukum, dengan tujuan mencegah terjadinya permasalahan melalui penetapan aturan dan mekanisme yang jelas. Selain itu, pengawasan harus diperketat; pengawasan yang lemah dari lembaga eksternal mengakibatkan pemerintah daerah cenderung abai terhadap sanksi atas keterlambatan pembayaran upah.

b. Pembentukan Regulasi Khusus

Pembentukan regulasi khusus merupakan solusi paling ideal karena memberikan kepastian hukum yang tertinggi. Upaya paling fundamental adalah mengisi kekosongan hukum melalui pembentukan peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur tentang SPPI. Regulasi ini dapat berbentuk Peraturan Presiden, Peraturan Menteri Pertahanan, atau Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang mengatur secara komprehensif mengenai:

- 1) Status kepegawaian SPPI dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia
- 2) Hak dan kewajiban SPPI serta instansi penempatan
- 3) Mekanisme dan sumber pembiayaan gaji SPPI (APBN atau APBD)
- 4) Standar besaran gaji dan tunjangan
- 5) Prosedur dan timeline pencairan gaji
- 6) Sanksi administratif bagi pejabat yang lalai dalam proses pembayaran
- 7) Mekanisme penyelesaian sengketa.

¹⁹ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, p.2.

c. Penyempurnaan Kontrak Kerja

Dalam jangka pendek sebelum regulasi khusus terbentuk, perlindungan preventif dapat dilakukan melalui penyusunan kontrak kerja yang komprehensif dan detail.²⁰ Kontrak kerja SPPI harus mencantumkan klausul-klausul penting meliputi:

- 1) Identitas para pihak yang jelas (SPPI sebagai pekerja dan instansi pemerintah sebagai pemberi kerja)
- 2) Besaran gaji dan tunjangan yang detail
- 3) Jadwal pembayaran gaji yang pasti (tanggal berapa setiap bulan)
- 4) Sumber pembiayaan yang jelas (APBN/APBD)
- 5) Prosedur pencairan dana yang terstandarisasi
- 6) Kompensasi atau denda keterlambatan pembayaran (dapat berupa bunga atau kompensasi lain)
- 7) Klausul penalti bagi pihak yang melanggar ketentuan kontrak
- 8) Mekanisme penyelesaian sengketa melalui mediasi, arbitrase, atau pengadilan
- 9) Durasi kontrak dan mekanisme perpanjangan atau pemutusan kontrak

Kontrak kerja harus memberikan keseimbangan hak dan kewajiban para pihak serta perlindungan yang memadai bagi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.²¹

d. Pembentukan Sistem Monitoring dan Pengawasan Terpadu

Perlindungan preventif juga dapat dilakukan melalui pembentukan sistem monitoring dan pengawasan terpadu yang melibatkan berbagai pihak.²²

- 1) Pembentukan sistem informasi manajemen penggajian yang transparan dan dapat diakses oleh SPPI untuk mengetahui status pembayaran mereka secara real-time

²⁰ R. Subekti, *Op.Cit.*, p.18.

²¹ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, p.156.

²² Ridwan HR, *Op.Cit.*, p.257.

- 2) Pelibatan Inspektorat Daerah untuk melakukan pengawasan berkala terhadap proses pembayaran gaji SPPI
- 3) Koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja untuk memastikan perlindungan hak-hak SPPI sesuai prinsip ketenagakerjaan
- 4) Pelaporan berkala dari instansi penempatan kepada Kementerian Pertahanan mengenai status pembayaran gaji SPPI

Pengawasan merupakan instrumen penting dalam hukum administrasi negara untuk memastikan pemerintah melaksanakan fungsinya dengan baik.²³ Pengawasan internal dan eksternal harus berjalan sinergis untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan kelalaian dalam pelayanan publik.²⁴

e. Mekanisme Koordinasi Antar Lembaga

Pembentukan satuan tugas atau tim koordinasi khusus yang melibatkan perwakilan dari Kementerian Pertahanan, Kementerian Keuangan, pemerintah provinsi, pemerintah kota/kabupaten dan perwakilan SPPI untuk.²⁵

- 1) Menyusun roadmap dan SOP pencairan gaji yang jelas
- 2) Melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan program
- 3) Menyelesaikan kendala-kendala yang muncul dalam proses pembayaran
- 4) Memastikan alokasi anggaran yang memadai dalam setiap tahun anggaran

f. Penetapan Peraturan Daerah atau Peraturan Walikota

Dalam konteks Kota Palangka Raya, perlindungan preventif dapat dilakukan melalui penetapan Peraturan Walikota yang mengatur secara teknis mengenai mekanisme pembayaran gaji tenaga program pemerintah termasuk SPPI.²⁶ Peraturan ini dapat mencakup:

²³ *Ibid.*, p.260.

²⁴ S.F. Marbun, *Hukum Administrasi Negara I*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012, p.341.

²⁵ Wawancara dengan Dewi Suryani, Palangka Raya, 25 Oktober 2024.

²⁶ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, Indo-Hill Co, Jakarta, 1992, p.123.

- 1) Alokasi anggaran khusus dalam APBD untuk pembayaran gaji SPPI
- 2) Prosedur pencairan yang dipermudah dan dipercepat
- 3) Sanksi administratif bagi pejabat yang menghambat proses pencairan
- 4) Mekanisme complaint handling bagi SPPI yang mengalami keterlambatan

Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya melalui peraturan daerah.²⁷

g. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan upaya perlindungan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran hukum, bertujuan menyelesaikan sengketa dan memulihkan hak yang dilanggar.²⁸ Secara represif, apabila musyawarah tidak menghasilkan penyelesaian, mekanisme yang paling realistis adalah pengaduan kepada Ombudsman Republik Indonesia. Apabila upaya administratif tersebut tidak memberikan penyelesaian, langkah litigasi dapat ditempuh melalui gugatan perbuatan melawan hukum oleh penguasa (Onrechtmatige Overheidsdaad) di Pengadilan Negeri yang berlandaskan pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1365.

h. Mediasi dan Musyawarah

SPPI yang mengalami keterlambatan pembayaran gaji dapat menempuh jalur mediasi dan musyawarah dengan pihak pemberi kerja untuk mencari solusi terbaik.²⁹ Mediasi dapat difasilitasi oleh:

- 1) Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator antara SPPI dengan pemerintah daerah
- 2) Bagian Hukum Pemerintah Kota Palangka Raya
- 3) Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Tengah

²⁷ *Ibid.*, p.125.

²⁸ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, p.30.

²⁹ Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, p.12.

Takdir Rahmadi menjelaskan bahwa mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa yang efektif karena lebih cepat, murah dan menghasilkan solusi *win-win solution*. Keebet von Benda-Beckmann menambahkan bahwa dalam budaya hukum Indonesia, penyelesaian melalui musyawarah lebih diterima dan sustainable dibandingkan litigasi.³⁰

i. Pengaduan kepada Lembaga Pengawas

SPPI dapat mengajukan pengaduan kepada berbagai lembaga pengawas. Meskipun status SPPI tidak jelas, namun prinsip-prinsip perlindungan pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dapat diterapkan secara *analogis*. Dinas tenaga kerja untuk pemeriksaan dan pengawasan terhadap dugaan pelanggaran ketentuan penggajian berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Ombudsman Republik Indonesia sebagai lembaga pengawas pelayanan publik, berwenang menerima laporan atas dugaan maladministrasi dalam pelayanan publik, termasuk keterlambatan pembayaran gaji yang merupakan kewajiban pemerintah.³¹ Inspektorat Daerah untuk pengawasan internal terhadap kinerja pejabat dan instansi pemerintah daerah dalam melaksanakan kewajibannya. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) mengingat ketiadaan pembayaran gaji merupakan pelanggaran hak asasi manusia atas penghidupan yang layak.

j. Gugatan Perdata

Apabila upaya musyawarah tidak membuahkan hasil, SPPI dapat mengajukan gugatan perdata ke Pengadilan Negeri dengan dasar Wanprestasi (Pasal 1243 KUH Perdata) keterlambatan pembayaran gaji merupakan bentuk wanprestasi atau ingkar janji dari pihak pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai perjanjian kerja.

³⁰ Keebet von Benda-Beckmann, *Forum Shopping and Shopping Forums: Dispute Processing in a Minangkabau Village in West Sumatra*, *Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law*, Vol.13, No.19 (1981), p.125.

³¹ Ombudsman Republik Indonesia, *Laporan Tahunan 2023: Maladministrasi dalam Pelayanan Publik*, Ombudsman RI, Jakarta, 2024, p.78.

Berdasarkan Pasal 1243 KUH Perdata, pihak yang tidak memenuhi perikatan diwajibkan mengganti biaya, rugi dan bunga. Perbuatan Melawan Hukum (Pasal 1365 KUH Perdata) keterlambatan pembayaran gaji yang menyebabkan kerugian kepada SPPI dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum, baik karena melanggar kewajiban hukum, melanggar hak orang lain, atau bertentangan dengan kesusilaan atau kepatutan dalam masyarakat. Tuntutan dalam gugatan dapat mencakup:

- 1) Pembayaran gaji yang tertunggak
- 2) Ganti rugi materiil (kerugian finansial yang dapat dihitung seperti denda keterlambatan pembayaran cicilan, biaya pinjaman, dll)
- 3) Ganti rugi immateriil (kerugian psikologis berupa stres, kecemasan, tekanan mental)
- 4) Bunga keterlambatan sesuai ketentuan hukum
- 5) Biaya perkara

Dalam praktiknya, penggugat dapat mengajukan gugatan kumulatif dengan menggabungkan dasar wanprestasi dan perbuatan melawan hukum untuk memperkuat posisi hukumnya.³²

k. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Meskipun status kepegawaian SPPI tidak jelas, namun apabila dapat dibuktikan adanya hubungan kerja antara SPPI dengan pemerintah daerah, maka keterlambatan pembayaran gaji dapat dikategorikan sebagai perselisihan hak yang dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.³³

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

³² Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, p.134.

³³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 2 UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4359.

Keterlambatan pembayaran gaji merupakan bentuk tidak dipenuhinya hak pekerja yang dijamin dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan.³⁴

l. Tuntutan Ganti Rugi dan Kompensasi

Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah harus dibayar paling lambat tujuh hari setelah jatuh tempo. Keterlambatan pembayaran memberikan hak kepada pekerja untuk menuntut:³⁵

- 1) Pembayaran gaji yang tertunggak sesuai nominal yang seharusnya diterima
- 2) Bunga keterlambatan yang dihitung sejak tanggal jatuh tempo pembayaran. Meskipun UU Ketenagakerjaan tidak mengatur besaran bunga, dapat mengacu pada tingkat bunga hukum atau bunga komersial yang berlaku
- 3) Kompensasi atas kerugian materiil yang diderita akibat keterlambatan, seperti denda keterlambatan pembayaran cicilan, biaya pinjaman darurat, dll
- 4) Kompensasi atas kerugian immateriil berupa tekanan psikologis, stres dan dampak kesehatan mental

Lalu Husni menjelaskan bahwa keterlambatan pembayaran upah merupakan pelanggaran serius dalam hukum ketenagakerjaan yang dapat dikenakan sanksi administratif hingga pidana.³⁶

m. Pembentukan dan Peran Asosiasi SPPI

SPPI dapat membentuk atau bergabung dengan asosiasi alumni SPPI untuk:³⁷

³⁴ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, p.189.

³⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 93 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

³⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, p.145.

³⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, p.234.

- 1) Memperkuat bargaining position dalam bernegosiasi dengan pemerintah
- 2) Melakukan advokasi kolektif untuk memperjuangkan hak-hak SPPI
- 3) Mengajukan class action atau gugatan kelompok apabila keterlambatan pembayaran gaji dialami oleh banyak SPPI
- 4) Melakukan lobby kepada DPR/DPRD untuk pembentukan regulasi khusus
- 5) Memberikan bantuan hukum kepada anggota yang mengalami pelanggaran hak

Serikat pekerja atau asosiasi profesi memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak anggotanya secara kolektif. Kekuatan kolektif memberikan posisi tawar yang lebih kuat dibandingkan perjuangan individual.³⁸

n. Pengaduan ke Dewan Perwakilan Rakyat

SPPI dapat menyampaikan pengaduan kepada DPR RI atau DPRD Provinsi/Kota melalui mekanisme:³⁹

- 1) Hak masyarakat untuk menyampaikan pengaduan kepada DPR sebagaimana diatur dalam UU MD3 (MPR, DPR, DPD, DPRD)
- 2) Fungsi pengawasan DPR terhadap pelaksanaan program pemerintah
- 3) Fungsi anggaran DPR dalam pembahasan dan pengesahan APBN/APBD

DPR dapat melakukan hearing atau rapat dengar pendapat dengan pihak terkait, memberikan rekomendasi kepada pemerintah, atau bahkan melakukan intervensi anggaran dalam pembahasan APBN/APBD tahun berikutnya.

3. Perlindungan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

Meskipun terdapat kekosongan hukum mengenai status SPPI, bukan berarti SPPI tidak mendapat perlindungan hukum sama sekali. Berbagai peraturan perundang-undangan dapat diterapkan secara analogis atau ekstensif untuk memberikan perlindungan kepada SPPI:

³⁸ *Ibid.*, p.236.

³⁹ Jimly Asshiddiqie, *Op.Cit.*, p.312.

a. Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Ketentuan konstitusional ini memberikan jaminan hak fundamental setiap warga negara, termasuk SPPI, untuk mendapatkan imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Keterlambatan atau ketiadaan pembayaran gaji merupakan pelanggaran terhadap hak konstitusional ini.⁴⁰

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Meskipun status SPPI tidak jelas, prinsip-prinsip dalam UU Ketenagakerjaan dapat diterapkan secara analogis:⁴¹

- 1) Pasal 88-98 mengatur mengenai penggajian dan kewajiban pemberi kerja membayar upah tepat waktu
- 2) Pasal 93 ayat (1): Upah dibayar paling lambat tujuh hari setelah jatuh tempo
- 3) Pasal 93 ayat (2): Pembayaran upah dilakukan dengan cara yang disepakati
- 4) Pasal 185: Pelanggaran terhadap ketentuan upah dapat dikenakan sanksi pidana

c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- 1) Pasal 1320: Syarat sahnya perjanjian (termasuk perjanjian kerja SPPI)
- 2) Pasal 1338: Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya
- 3) Pasal 1243: Kewajiban membayar ganti rugi atas kelalaian memenuhi perikatan
- 4) Pasal 1365: Pertanggungjawaban atas perbuatan melawan hukum

⁴⁰ Jimly Asshiddiqie, *Op.Cit.*, p.280.

⁴¹ Laurensius Arliman S., *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol.5, No.1 (Oktober 2017), p.78.

d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila hubungan antara SPPI dengan pemerintah daerah dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja, maka penyelesaian perselisihan dapat menggunakan mekanisme yang diatur dalam UU ini, termasuk mediasi, konsiliasi, arbitrase dan PHI.⁴²

e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pasal 38 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Keterlambatan pembayaran gaji merupakan bentuk pelanggaran HAM yang dapat dilaporkan kepada Komnas HAM.⁴³

Satjipto Rahardjo melalui teori hukum progresif menjelaskan bahwa hukum harus ditafsirkan dan diterapkan secara progresif untuk memberikan keadilan substantif, bukan hanya keadilan prosedural.⁴⁴ Dalam konteks SPPI, meskipun terdapat kekosongan hukum, hakim atau penegak hukum dapat melakukan penafsiran ekstensif atau analogi untuk memberikan perlindungan hukum yang maksimal kepada SPPI berdasarkan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi manusia.

C. PENUTUP

Kekosongan hukum sendiri menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji SPPI di Kota Palangka Raya melalui beberapa aspek: tidak adanya regulasi khusus yang mengatur terkait dengan status kepegawaian SPPI dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, ketidakjelasan sumber pembiayaan gaji antara APBN dan APBD yang menyebabkan tidak ada pihak yang bertanggung jawab penuh, ketiadaan standar operasional prosedur pencairan gaji yang terstandarisasi. Kekosongan hukum multidimensional ini kemudian menciptakan ketidakpastian hukum yang fundamental dan bertentangan dengan prinsip kepastian hukum serta hak konstitusional dari SPPI atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

⁴² Aloysius Uwiyono, *Op.Cit.*, p.195.

⁴³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia*, Pasal 38 UU No.39 Tahun 1999, LN Tahun 1999 No.165, TLN No.3886.

⁴⁴ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.*, p.189.

Nurdiana, Novea Elysa Wardhani dan Elin Sudiarti

Praktik Persaingan Usaha Tidak Sehat antara Toko Modern dan Pasar Tradisional dalam Ketidasesuaian Jarak Sebagaimana Diatur dalam Perda Kota Palangka Raya No. 17 Tahun 2014 tentang Toko Modern

Kejahatan sistemik berupa keterlambatan gaji SPPI adalah hasil dari banjir administrasi dan kekosongan hukum yang membiarkan keringat pekerja dicuri oleh birokrasi.

Perlindungan hukum bagi SPPI dapat diberikan melalui dua pendekatan. Pertama, perlindungan hukum preventif meliputi pembentukan regulasi khusus berupa Peraturan Presiden atau Peraturan Menteri yang mengatur status kepegawaian dan mekanisme penggajian SPPI, penyempurnaan kontrak kerja dengan klausul komprehensif, pembentukan sistem monitoring dan pengawasan terpadu, serta mekanisme koordinasi antar lembaga. Kedua, perlindungan hukum represif meliputi penyelesaian melalui mediasi dan musyawarah, pengaduan kepada lembaga pengawas seperti Dinas Tenaga Kerja dan Ombudsman, gugatan perdata dengan dasar wanprestasi atau perbuatan melawan hukum, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, tuntutan ganti rugi dan kompensasi, serta pembentukan asosiasi SPPI untuk memperkuat posisi tawar. Perlindungan hukum juga dapat didasarkan pada penerapan analogis berbagai peraturan perundang-undangan termasuk UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, KUH Perdata dan UU HAM.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asshiddiqie, Jimly. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Badruzaman, Mariam Darius. 2015. *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan*. (Bandung: Alumni).
- Fuady, Munir. 2005. *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu).
- Harahap, M. Yahya. 2008. *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*. (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika).
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Indrati, Maria Farida. 2007. *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*. (Yogyakarta: Kanisius).
- Indroharto. 1993. *Usaha Memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan).
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Marbun, S. F. 2012. *Hukum Administrasi Negara I*. (Yogyakarta: FH UII Press).
- Pound, Roscoe. 1954. *An Introduction to The Philosophy of Law*. (New Haven: Yale University Press).
- Pratiwi, Cekli Setya dan Febriansyah Ramadhan. 2023. *Hukum Hak Asasi Manusia: Teori dan Studi Kasus*. (Malang: UMM Press).
- Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Rahmadi, Takdir. 2010. *Mediasi: Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Ridwan HR. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Satrio, J. 1995. *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Scholten, Paul. 1992. *Algemeen Deel*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press).
- Subekti, R. 2005. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta: Intermasa).
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).

Publikasi

- Arliman S., Laurensius. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Selat. Vol.5. No.1 (Oktober 2017).
- Benda-Beckmann, Keebet von. *Forum Shopping and Shopping Forums: Dispute Processing in a Minangkabau Village in West Sumatra*. Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law. Vol.13. No.19 (1981).

Nurdiana, Novea Elysa Wardhani dan Elin Sudiarti

Praktik Persaingan Usaha Tidak Sehat antara Toko Modern dan Pasar Tradisional dalam Ketidasesuaian Jarak Sebagaimana Diatur dalam Perda Kota Palangka Raya No. 17 Tahun 2014 tentang Toko Modern

Islami, Diniyatun, Munir dan Nasrullah. *Kepastian Hukum Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Pedagang Kaki Lima (Studi di Pasar Tradisional Sila Kabupaten Bima)*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.8 (2025).

Siregar, Ratonggi. *Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan (2017).

Wahid, Deny Noer, Febriansyah Ramadhan dan Tasyabilla Pandi Utami. *Constitutionality of President's Authority Regarding Lockdown Policy During the State's Emergency*. The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education. Vol.4. No.1 (2022).

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Sumber Lain

Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah. 2023. *Profil Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023*. Palangka Raya: BPS Kalimantan Tengah.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2022. *Buku Saku Hasil Studi Status Gizi Indonesia (SSGI) Tahun 2022*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. 2020. *Rencana Strategis Kementerian Pertahanan 2020-2024*. Jakarta: Kementerian Pertahanan RI.

Ombudsman Republik Indonesia. 2024. *Laporan Tahunan 2023: Maladministrasi dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Ombudsman Republik Indonesia.

Wawancara dengan Ade Saptomo. Kepala Bagian Keuangan Pemkot Palangka Raya. Palangka Raya 22 Oktober 2024.

Wawancara dengan Dewi Suryani. Palangka Raya 25 Oktober 2024.

Wawancara dengan Khanti Rahayu. Palangka Raya 20 Oktober 2024.