



JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA DAN POLITIK (JIHP)

E-ISSN: 2747-1993 | P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHP>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja secara Lisan Berdasarkan “PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja”

Donna Yulianita¹, Muhamad Abas², Yuniar Rahmatiar³, Adyan Lubis⁴

¹Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia, hk20.donnayulianita@mhs.ubpkarawang.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia, muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

³Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia, rahmatiar@ubpkarawang.ac.id,

⁴Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia, adyan.lubis@ubpkarawang.ac.id

Abstract: *It is critical to address the legal protections for casual daily workers by discussing their rights and how to enforce them after their duties have been completed. Studying how PT XYZ workers who rely on verbal work experience for their interactions at work get along is the main goal of this study. The normative juridical method, which bases its work on the application of statute rules, was used to perform this study. Because of this, the usual system accounts for it. One kind of data collecting is empirical data collection, which makes use of information gathered via interviews with people already working for the organization. Research shows that PT XYZ is not good at communicating and completing tasks. Personal time off for PT XYZ Particularly in the construction business, workers who put in long hours need legal protections that are shaped into fair and detailed standards.*

Keywords: *legal protection; casual daily workers; verbal employment agreement*

Abstrak: Penting untuk membahas perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas dengan mendiskusikan hak-hak mereka dan bagaimana menegakkannya setelah tugas mereka selesai. Mempelajari bagaimana pekerja PT XYZ yang mengandalkan pengalaman kerja verbal dalam interaksinya di tempat kerja menjadi tujuan utama penelitian ini. Metode yuridis normatif yang mendasarkan kerjanya pada penerapan peraturan perundang-undangan digunakan dalam penelitian ini. Karena itu, sistem biasa memperhitungkannya. Salah satu jenis pengumpulan data yakni pengumpulan data empiris, yang memanfaatkan informasi yang dikumpulkan melalui wawancara dengan orang-orang yang sudah bekerja di organisasi tersebut. Penelitian

menunjukkan bahwasanya PT XYZ kurang baik dalam berkomunikasi dan menyelesaikan tugas. Cuti pribadi bagi PT XYZ Khusus di dunia usaha konstruksi, pekerja yang bekerja dalam waktu lama memerlukan perlindungan hukum yang dituangkan dalam standar yang adil dan rinci.

Kata Kunci: perlindungan hukum; pekerja harian lepas; perjanjian kerja secara lisan

PENDAHULUAN

Beberapa istilah dalam hukum ketenagakerjaan, seperti "buruh", "pekerja", "karyawan", "pegawai", "majikan", dan "pebisnis," digunakan untuk menyebut kelompok karyawan yang mendukung program perusahaan. Mengacu pada pendapat lain, buruh telah lama dikaitkan dengan pekerja yang buruk, pendidikan yang buruk, dan penghasilan yang rendah (Budiono, 1995:1). Selain itu, selama periode kolonial, terdapat istilah seperti kuli, mandor, dan sejenisnya yang menempatkan pekerjaan pekerja harian lepas pada tingkat yang lebih rendah dibandingkan dengan pebisnis, meskipun buruh sangat penting untuk keberlangsungan bisnis.

Berlandaskan asas "UUD NRI Th. 1945", "UU Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasanya pertumbuhan nasional mencakup pengembangan lapangan kerja". Tujuannya adalah untuk membangun seluruh rakyat Indonesia dan bangsa Indonesia seutuhnya. Selain memberikan manfaat bagi masyarakat yang kuat, sehat, harmonis, dan puas secara material dan spiritual, tujuannya adalah untuk meningkatkan upah, status, dan modal kerja pekerja.¹

Yang dimaksudkan dari "pekerja harian lepas" Pegawai adalah individu yang dipekerjakan oleh perusahaan dan mendapat imbalan karena melakukan tugas tertentu dalam jangka waktu yang berbeda-beda selaras terhadap "Pasal 1 angka 17 Permenaker No. 5 Tahun 2021". Kehadiran harian merupakan syarat keikutsertaan dalam pekerjaan dan penerimaan upah. . Memenuhi kebutuhan adalah tujuan mendasar setiap pekerja.

Kisaran kasus ketenagakerjaan di Indonesia sungguh luar biasa. Pelanggaran hak-hak pekerja mencakup berbagai situasi dan demografi, termasuk namun tidak terbatas pada: pekerja outsourcing, perempuan, anak-anak, penyandang disabilitas, pegawai perusahaan milik negara, serikat pekerja hak asasi manusia, pekerja migran Indonesia (PMI), dan masih banyak lagi. Dalam daftar ini Anda juga dapat menemukan hal-hal seperti pemutusan relasi pekerjaan yang tidak adil, pelanggaran jaminan sosial, pelanggaran gaji dan pensiun, dan banyak lagi. Sebab itu, negara telah menetapkan pembatasan undang-undang yang memperlindungan pihak-pihak yang rentan, seperti kelompok minoritas pekerja. Perlindungan hukum sangat diperhatikan dalam sistem hukum negara.²

"Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003" mendefinisikan relasi pekerjaan merupakan interaksi diantara pebisnis bersama pihak yang bekerja atupun buruh. Kebijakan kerja, kompensasi, dan penugasan dirinci dalam kontrak ini.

Mengacu pada Soepomo dalam Abdul Khakim, terdapat tiga (3) kategori perlindungan hukum terhadap pekerja yang berbeda. Yang pertama yakni perlindungan ekonomi, yang memberikan pekerja pendapatan yang stabil dan mencakup situasi di mana orang terpaksa bekerja di luar keinginan mereka. Perlindungan sosial mencakup hak-hak dasar individu untuk bebas berserikat dan berorganisasi, serta perlindungan bagi tenaga kerja melalui asuransi kesehatan kerja. Selain itu, perlindungan pekerja juga dijamin melalui penerapan langkah-langkah teknis untuk menjamin keselamatan dan keamanan kerja.³

¹ Subekti, Hukum Perjanjian, Jakarta, PT, Intermedia

² Wijayanti, A, 2012, Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan, Arena Hukum, <https://doi.org/10.21776/Ub.Arenahukum.2012.00503.7>

³ Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Citra Aditya Bakti, hlm. 61 - 62

Kewajiban yang dilakukan masing-masing pihak berlandaskan penandatanganan kontrak bekerja oleh pihak lain. Pengusaha dan pekerja tunduk pada peraturan hukum mengenai hak dan tanggung jawabnya sebagai akibat dari perjanjian kerja yang merupakan suatu dokumen yang mengikat secara hukum. Walaupun subjek hukum wajib menjunjung haknya, namun hak tersebut tidak bersifat wajib dan pelanggarnya tidak dikenakan hukuman atas perbuatannya.

Hubungan kerja adalah kerangka hukum yang menetapkan peran dan tugas pemberi kerja dan pekerja. Harus ada pembagian tugas dan hak yang adil. Dalam hubungan kerja, masing-masing pasangan mempunyai tanggung jawab secara tanggung renteng terhadap pasangannya. Meskipun demikian, seseorang dapat mengajukan tuntutan ke pengadilan dan menggugat pihak lain bilamana mereka melanggar peraturan yang ditetapkan oleh undang-undang atau kebijakan kerja.

Sebelum menggunakannya untuk pekerjaan sehari-hari, seseorang harus mendapat izin resmi dari seorang freelancer. Daftar semua karyawan yang namanya termaktub di kontrak tersedia berlandaskan permintaan. Rincian berikut harus disertakan dalam daftar ini: nama dan alamat industri atau perusahaan yang terlibat, nama dan alamat karyawan, jenis pekerjaan yang dilakukan, gaji atau kompensasi lain yang diterima, dan kompensasi lainnya. Daftar tersebut harus diserahkan kepada otoritas ketenagakerjaan sekitar paling lambatnya tujuh hari kerja setelah kontrak pekerja.

Tabel 1. “Hak dan Kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja”⁴

Pekerja/Buruh	Pengusaha
(1)	(2)
Hak	
<ol style="list-style-type: none">1. Atas upah setelah pekerjaan selesai sesuai perjanjian.2. Atas dana bantuan, fasilitas tambahan, dan hal-hal lain yang terkait dengan perusahaan.3. Atas perlakuan pengusaha yang tidak diskriminatif.4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.	<ol style="list-style-type: none">1. Sepenuhnya bergantung pada pekerjaan buruh atau pekerja.2. Mengawasi dan menerapkan disiplin, termasuk sanksi.3. Atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.
Kewajiban	
<ol style="list-style-type: none">1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.2. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain, kecuali diizinkan oleh pengusaha.	<ol style="list-style-type: none">1. Harus membayar gaji tepat waktu.2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.

⁴ Pedoman Penyuluh Perjanjian Kerja (PK), Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Dirjen Pembinaan Industrial, 2003, hh. 11-13 (dimodifikasi)

3. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku diperusahaan. 4. Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha dengan perjanjian.	5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.
---	--

Hubungan kerja, outsourcing, jam kerja dan istirahat, serta kontrak waktu khusus semuanya ditata melalui “PP Nomor 35 Tahun 2021”. Sebagai konsekuensi dari krisis ekonomi dan globalisasi, terjalin perubahan besar di banyak bidang sosial dan ekonomi, terutama di bidang pekerjaan, pesatnya perkembangan teknologi informasi; aturan ini mengakui perubahan ini. Untuk berkontribusi secara efektif pada perekonomian global, efisiensi dan daya saing sumber daya manusia menjadi syarat utama. Sebab itu, peningkatan hak-hak pekerja dan penciptaan lapangan kerja yang lebih besar akan menjadi prioritas utama kebijakan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Hak atas pekerjaan dilindungi oleh Konstitusi Indonesia. Sebagaimana dituangkan dalam pembukaan “UUD 1945”, para pendiri negara menetapkan tujuan nasional pada tanggal 18 Agustus 1945. Paragraf ketiga dengan jelas menyebutkan bahwasanya tujuan tersebut adalah untuk menjaga bangsa Indonesia dan rakyatnya, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperkuat identitas bangsa, dan berkontribusi pada pembentukan tatanan dunia yang didasarkan pada kebebasan dan perdamaian. Keadilan sosial dan keabadian.

Pekerja harian lepas adalah kelompok pekerja yang tidak memiliki perlindungan hukum yang lengkap. Sebuah organisasi di Indonesia yang menyediakan jasa konstruksi, PT XYZ, mempekerjakan pekerja harian lepas. Selain itu, sebagian besar pekerja harian lepas lainnya, seperti pekerja perempuan dan anak, adalah kelompok masyarakat prasejahtera lainnya yang memerlukan perlindungan hukum. Sistem penggajian pekerja harian lepas harus setara dengan setengah upah minimum bulanan. Mereka juga harus membatasi kerja bulanan mereka menjadi kurang dari 25 hari. Dengan kata lain, pekerja harian lepas tetap bekerja penuh waktu selama satu bulan meskipun menerima kompensasi yang lebih rendah.

“Keputusan Menakertrans Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 terkait Kebijakan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” menata terkait perjanjian kerja harian lepas, menggantikan “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.06/Men/1985 terkait Perlindungan Pekerja Harian Lepas (Permen 06/ 1985)”. Definisi akurat terkait "perjanjian kerja harian lepas" tidak ada dalam peraturan sebelumnya.

Perlindungan hukum bagi pekerja harian yang mengandalkan perjanjian lisan akan dibahas dalam “PP Nomor 35 Tahun 2021”. Topik yang dibahas dalam peraturan tersebut antara lain outsourcing, kontrak jangka waktu tetap, penjadwalan kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja.

Adapun kronologis kejadian yang terjalin di PT XYZ didorong oleh beberapa faktor yang relevan dengan kondisi dan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja harian lepas di sektor konstruksi, khususnya yang tergolong dalam kategori tersebut. Berikut adalah beberapa alasan yang membuat pembahasan ini menarik bagi penulis :

1. Kondisi Kerja yang Berisiko Tinggi: Industri konstruksi dikenal memiliki risiko kerja yang tinggi, termasuk kecelakaan kerja dan masalah kesehatan akibat lingkungan kerja yang keras. Perlindungan hukum yang memadai penting untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja harian lepas yang rentan terhadap risiko ini.
2. Ketidakpastian Pekerjaan: Pekerja harian lepas sering kali menghadapi ketidakpastian terkait jaminan pekerjaan, upah, dan kesejahteraan sosial. Penelitian ini dapat mengeksplorasi bagaimana perlindungan hukum dapat memperbaiki kondisi pekerjaan mereka.

3. Pekerja berlandaskan kebutuhan tidak memiliki perlindungan hukum terhadap diskriminasi atau pemecatan yang tidak adil. Guna memperlindungan hak-hak pekerja dengan lebih baik dalam situasi seperti ini, studi ini berupaya memastikan apakah perlindungan hukum yang ada sudah cukup atau perlu perbaikan.
4. Pengaruh Regulasi dan Kebijakan: Penelitian ini dapat mengkaji pengaruh regulasi dan kebijakan pemerintah terhadap praktik ketenagakerjaan dalam industri konstruksi, serta bagaimana penerapan regulasi tersebut di lapangan.

Sebab itu, mengambil judul ini dapat menjadi langkah penting dalam mempelajari dan Mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh pekerja lepas di sektor konstruksi dan langkah-langkah yang diambil untuk memastikan perlindungan hukum bagi mereka, dengan harapan meningkatkan kondisi kerja mereka secara keseluruhan.

Dari uraian diatas muncul permasalahan yaitu:

1. Seberapa baik perjanjian kerja lisan PT XYZ memberikan manfaat bagi pekerja harian lepas?
2. Bagi pekerja lepas harian PT XYZ, perlindungan apa yang didapat bilamana hubungan kerjanya berlandaskan perjanjian lisan?

METODE

Pendekatan penelitian hukum normatif yang digunakan. Penelitian hukum normatif merupakan bidang khusus dalam kajian hukum yang menganalisis hukum dengan menitikberatkan pada asas-asas, kaidah-kaidah, perjanjian, putusan pengadilan, dan doktrin-doktrin (ajaran) yang mendasarinya. Penelitian ini berfokus pada seluruh kebijakan mengenai pekerja tidak tetap sebagaimana tertuang dalam “PP RI No.35 Tahun 2021”. Kajian hukum normatif memusatkan perhatian pada persoalan-persoalan hukum dari sudut pandang sistem normatif, memberikan pendirian yang mengedepankan penalaran.

Adapun sebagai data penunjang maka dilakukan penggunaan data empiris yang melibatkan pengumpulan data yang dihasilkan dari penelitian lapangan dilakukan wawancara dari narasumber di Perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kesesuaian Perjanjian Kerja Secara Lisan Pada Pekerja Harian Lepas PT XYZ Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Keempat syarat yang termaktub di “Pasal 1320 KUHPerduta”—persetujuan para pihak, sifat transaksi, maksud para pihak, dan alasan-alasan yang masuk akal—harus dipenuhi agar suatu perjanjian menjadi sah. Mengenai pokok perbuatan hukum, dua syarat yang pertama bersifat subyektif, dan dua syarat terakhir bersifat obyektif, karena berkaitan dengan perjanjian itu sendiri.

Komponen hubungan kerja terdiri dari pihak-pihak yang terlibat, khususnya pemberi kerja dan pekerja, pengaturan kontrak, keberadaan pekerjaan, remunerasi, dan instruksi. Landasan suatu hubungan kerja terletak pada adanya kontrak bekerja, yang dapat berbentuk tertulis maupun lisan. Mengacu pada beberapa ahli, perjanjian kerja terdiri dari empat aspek penting yang menjadi landasan suatu hubungan kerja. Elemen-elemen ini adalah :

a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).

Bilamana dunia usaha tidak membutuhkan pekerja harian lepas, mereka tidak akan mempekerjakan mereka.

b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).

Pengusaha mempunyai posisi yang diuntungkan secara strategis karena mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam bernegosiasi dibandingkan dengan pekerja harian lepas. Kekuasaan untuk mengarahkan pekerja selaras terhadap tuntutan operasional bisnis dikenal sebagai "hak prerogatif pemberi kerja" dan sering kali dituangkan dalam kebijakan industri atau perjanjian perundingan bersama. Hal ini memastikan bahwasanya pekerja terikat untuk mematuhi perintah atasan mereka.

c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata).

Bilamana karyawan tidak mendapatkan cukup uang, mereka tidak dapat meluangkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Upah minimum sektoral yang kadang disebut UMP ialah upah minimum provinsi yang digariskan oleh gubernur. Mengacu pada alinea pertama "pasal 90 UU 13/2003", upah minimum yang termaktub di pasal 89 tidak diperbolehkan lebih kecil dibandingkan gaji yang diberikan pemberi kerja.

d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus,

Pengaturan ketenagakerjaan yang dibatasi atau dibatasi secara berkala tidak terjalin secara terus-menerus.

(Perjanjian Mengenai Jam Kerja Pasti) "Keputusan No.100/MEN/IV/2004" menetapkan PKWT sebagai semacam kontrak bekerja bagi pekerja harian. Jumlah uang yang diperoleh seorang freelancer bergantung pada sejumlah faktor, termasuk jumlah jam kerja, volume pekerjaan, pentingnya kehadiran, dan persyaratan pekerjaan mereka. Yang dimaksudkan dari "pekerja harian lepas" yakni pekerja yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Hak-hak pekerja harian lepas dituangkan dalam kontrak bekerja, termasuk jam kerja. Bagi pekerja yang bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan atau melampaui 21 hari dalam jangka waktu tiga bulan, maka kontrak PKWTT akan menggantikan kontrak harian lepas.

Seluruh pekerja, bahkan mereka yang bekerja berlandaskan kebutuhan, dijamin mendapatkan perlindungan hukum tertentu. Setiap peraturan perundang-undangan mengenai pekerja harian lepas harus mengacu pada keputusan Menakertransmembuat dokumen "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" (No./KEP-100/Men/VI/2004). "Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004" menata pengkategorian pekerja harian lepas selaku pekerja industri atau pekerja harian lepas. Pegawai harian lepas juga ditata melalui UU 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja. "UU Ketenagakerjaan" tidak menata soal pesangon bagi pekerja harian lepas. Namun, apabila ada pekerja yang diberhentikan, maka gajinya ditata melalui "UU Cipta Kerja". Selain hak-hak lainnya, pesangon juga merupakan hak pekerja harian lepas. Gaji, tunjangan, keamanan kerja, dan akuntabilitas merupakan hak yang dimiliki pekerja lepas sehari-hari.

Perjanjian kerja pada PT XYZ yang bergerak dibidang jasa konstruksi ini menggunakan perjanjian lisan antara perusahaan PT XYZ dengan pekerja harian lepas. Secara keseluruhan, meskipun pekerja harian lepas seringkali bekerja secara lisan, Perlindungan hukum dan bahasa eksplisit dalam kontrak bekerja ditekankan dalam "PP Nomor 35 Tahun 2021".

Temuan menunjukkan bahwasanya PT XYZ tidak menjalankan perjanjian lisan dengan baik. Perjanjian kerja formal harus dirancang untuk secara tepat menguraikan tugas dan hak masing-masing pihak, khususnya perusahaan dan pekerja harian lepas atau tidak tetap. Perjanjian perundingan bersama yang formal berfungsi sebagai kerangka bagi pekerja harian lepas/tidak tetap untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan sebagai bukti yang dapat dipercaya. Perjanjian kerja lisan memberikan wewenang yang lebih besar kepada perusahaan

dalam menetapkan kebijakan dan peraturan di tempat kerja, sehingga menjadikan pekerja harian lepas/tidak tetap berada pada posisi yang tidak menguntungkan.

Pegawai tidak tetap yang disebut “pekerja harian lepas” dipekerjakan berlandaskan kebutuhan untuk melakukan tugas tertentu di berbagai tempat dan waktu. Kontrak bekerja waktu tetap adalah kontrak yang bergantung pada pelaksanaan tugas tertentu atau lewatnya jangka waktu tertentu, sebagaimana termaktub di Pasal 13 UU Ketenagakerjaan tahun 2003. “UU No. 13 Tahun 2003, Judul I, Pasal 57, Terkait Ketenagakerjaan” lebih lanjut menyebutkan:

1. Karakter Indonesia dan Latin wajib ada dalam semua perjanjian tertulis yang memuat syarat dan kebijakan kerja bagi rentang durasi tertentu.
2. Tanpa adanya kata-kata tersebut pada ayat (1), maka perjanjian kerja tertulis bagi rentang durasi tertentu dianggap sebagai perjanjian kerja bagi rentang durasi tidak terbatas.
3. Dalam hal penafsiran perjanjian kerja yang diciptakan pada melampaui satu bahasa menimbulkan perselisihan, maka perjanjian yang diciptakan pada bahasa Indonesia yang diutamakan.

Aturan di atas melarang pekerja harian lepas PT XYZ untuk menyebutkan kontrak bekerjanya secara verbal. Setiap perjanjian yang berkaitan dengan hubungan kerja wajib diciptakan dengan tertulis menyesuaikan “Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan”.

Selain memenuhi beberapa persyaratan umum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mencakup pekerja informal sehari-hari. Diantara aturan tersebut adalah:

1. Pekerjaan tertentu dilindungi oleh perjanjian kerja harian lepas; jumlah dan waktu pekerjaan, serta imbalannya ditentukan oleh kehadiran.
2. Pekerja setuju untuk bekerja kurang dari 21 hari pada bulan tertentu sebagai bagian dari pengaturan kerja harian lepas.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas berlaku apabila pekerja atau buruh melakukan kerja terus-menerus sekurang-kurangnya 21 hari selama sekurang-kurangnya tiga bulan.

Kekuatan hukum diberikan oleh kebijakan peraturan perundang-undangan pada setiap perjanjian kerjasama baik tertulis maupun lisan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh bagi rentang durasi tertentu ataupun untuk waktu tidak tertentu, mengacu pada “Pasal 2 PP No. 35 Tahun 2021” terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Mengacu pada proyeksi yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS), 33,34 juta orang akan bekerja di sektor informal atau pekerja lepas pada tahun 2020. Namun, pekerjaan lepas dalam kehidupan sehari-hari masih penuh dengan kesulitan di Indonesia. Pekerja sementara dari perkebunan dan ekstraksi serta pekerja paruh waktu di usaha informal sering kali dimasukkan dalam statistik, meskipun pekerja lepas tidak dimasukkan.

Penghasilan yang tidak adil, jaminan sosial, perlindungan dari bahaya di tempat kerja, dan perlindungan hukum sekadar beberapa dari hak-hak yang biasanya sulit diperoleh oleh pekerja harian lepas di Indonesia, meskipun hak-hak tersebut diamanatkan oleh undang-undang.

Ketidaktejelasan status hukum, kurangnya perlindungan sosial, kurangnya kesadaran akan hak dan kewajiban, pemberdayaan kerja lembur yang tidak manusiawi, banyak faktor yang menyebabkan tidak adanya kejelasan mengenai hak-hak pekerja harian lepas di Indonesia, termasuk tidak adanya perjanjian formal baik tertulis maupun lisan antara pemberi kerja dan pekerja.

Mengacu pada Bapak Rama selaku Project Manager di PT XYZ memang benar pekerja harian lepas di PT XYZ dilakukan secara lisan bilamana adanya pekerjaan yang sifatnya borongan dan tidak tetap maka diperlukan adanya pekerja harian lepas yang mana tidak

mengikat dan tidak perlu adanya perjanjian kerja secara tertulis dikarenakan pekerjaan yang berubah-ubah dan waktu kerja yang bisa di katakan singkat sesuai kebutuhan di proyek.⁵

Mengacu pada sebagaimana pekerja, diantaranya pekerja yang bernama Bapak Sajad selaku pekerja di PT XYZ yang mana beliau sudah bekerja selama kurang lebih 8 (delapan) tahun sejak awal berdirinya PT XYZ beliau mengatakan bahwasanya memang tidak ada kejelasan terkait perjanjian kerja di PT XYZ. Awal mula beliau bekerja di PT XYZ langsung dihubungi oleh pemilik PT XYZ dan langsung diberikan upah sesuai yang ditawarkan saja bahkan sampai saat ini Bapak Sajad tidak mendapatkan gaji selaras terhadap aturan pemerintah dan status Bapak Sajad di PT XYZ masih pekerja harian lepas yang dibayar ketika beliau hadir dan melaksanakan pekerjaan serta tidak adanya jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja.⁶

Mengacu pada penulis, perjanjian kerja secara lisan pekerja harian lepas di PT XYZ tidak selaras terhadap “PP Nomor 35 Tahun 2021” bilamana mereka memenuhi semua persyaratan dan kebijakan yang ditetapkan melalui peraturan tersebut. Perusahaan harus memastikan hak-hak pekerja dipenuhi dan kebijakan penting ditulis untuk menjaga legalitas dan mengurangi risiko hukum.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas PT XYZ yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan

Perlindungan hukum didasarkan pada pemikiran bahwasanya pengusaha tidak boleh melanggar hak-hak pekerjaanya. dan teori keadilan, yang didasarkan pada Aristoteles, yang menyebutkan bahwasanya keadilan adalah bahwa setiap orang menerima hak-haknya selaras terhadap pekerjaannya, maka hukum seharusnya melindungi pekerja dengan menetapkan hak-haknya selaras terhadap pekerjaan mereka.

Pekerja harian lepas dan tidak tetap menghadapi banyak bahaya dan tantangan seiring dengan meningkatnya keterlibatan mereka dalam pembangunan negara. Akibatnya, sangat penting untuk memberikan perlindungan hukum kepada mereka yang bekerja selaku pekerja harian lepas. Diskusi terkait kesepakatan bersama, jam kerja, gaji, tunjangan lainnya, dan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dapat menghasilkan peningkatan produktivitas.

Versi pertama menetapkan bahwasanya PT XYZ tidak dapat dilaksanakan dengan perjanjian lisan melainkan melalui kontrak tertulis dalam aksara Latin dan Indonesia. “Untuk pekerjaan tertentu yang berbeda-beda waktu dan volume kerjanya serta upahnya berlandaskan kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja,” bunyi “Pasal 10 ayat (1) KepMen 100 Tahun 2004” yang menata mengenai peraturan perundang-undangan. untuk melaksanakan perjanjian kerja waktu tetap. reguler atau selaku pekerja lepas.

Sebab itu, semua pekerja, terlepas dari status pekerjaannya baik sementara atau tetap, wajib mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Minggu kerja didefinisikan sebagai berikut berlandaskan “Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan”:

1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau,
2. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada ayat tiga dan empat disebutkan bahwasanya “Kebijakan ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu dan akan ditata melalui Keputusan Menteri.” Selanjutnya, kita memiliki jadwal kerja. Mengacu pada “Pasal 78 ayat (1) huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003” terkait Standar Ketenagakerjaan disebutkan: “Kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari empat belas (empat belas) jam dalam 1 (satu)

⁵ Wawancara Kepada Bapak Rama Selaku *Project Manager* di PT XYZ, diakses pada tanggal 06 Juli 2024 Pukul 13.05

⁶ Wawancara Kepada Bapak Sajad Selaku Pekerja Harian Lepas di PT XYZ, diakses pada tanggal 06 Juli 2024 Pukul 15.30

minggu.” Penelitian menunjukkan bahwasanya jadwal kerja di PT XYZ saat ini adalah 7 jam setiap harinya, dengan total 49 jam kerja dalam seminggu. Hal ini kita lihat berkaitan dengan kebijakan “Pasal 77 ayat (2) huruf a” yang menyebutkan bahwasanya apabila terjaln pengurangan jam kerja maka berlaku kebijakan pasal sebelumnya.

Upah pekerja harian lepas di Perusahaan PT XYZ bervariasi dan bergantung pada hal-hal seperti kehadiran, jabatan, beban kerja, dan ruang lingkup pekerjaan. Gaji harian seorang pekerja lepas mungkin juga dipengaruhi oleh keadaan ekonomi di sekitar proyek. Kesepakatan dicapai antara pekerja dan pengusaha mengenai jumlah yang akan dibayarkan kepada pekerja harian lepas pada setiap tingkat upah. “Pasal 91 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003” menyebutkan bahwasanya persyaratan pengupahan yang tercantum melalui peraturan perundang-undangan yang diberlakukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan pengupahan yang ditetapkan oleh pebisnis, pekerja/buruh, atau organisasi perdagangan/buruh. Peraturan yang berbeda menata perhitungan gaji untuk pekerja harian sementara; Aturan tersebut adalah “Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2013 terkait Gaji Minimum. “Peraturan Pemerataan Gaji No. 7 Tahun 2013 “Selaras terhadap Pasal 17, Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi menyebutkan” :

- 1) Selama periode satu bulan hingga dua belas bulan, pekerja yang menggunakan sistem harian lepas atau borongan akan menerima gaji rata-rata bulanan yang sama rendahnya dengan upah minimum yang diberlakukan di perusahaan.
- 2) Pekerja harian lepas dan buruh harian dihitung upahnya setiap hari dan dibayar setiap bulan tergantung pada jumlah hari kerjanya:
 1. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah dibagi 24,
 2. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21.

Tujuan dari peraturan ini adalah untuk memberikan landasan yang kokoh bagi mereka yang bekerja paruh waktu, khususnya mereka yang melakukan pekerjaan sementara setiap hari. Penghasilan harian seorang mekanik alat berat senior sekitar Rp. 150.000,-, mengacu pada penelitian. Upah bulanan terbesar yang diharapkan seseorang dengan bekerja 26 hari sebulan dari pukul 08.00 hingga 19.00 adalah sekitar Rp. 3.900.000,-. Padahal, upah minimum di Kabupaten Karawang ditetapkan sebesar Rp 5.257.830 pada tahun 2023.

Pekerja harian lepas PT XYZ berhak mendapatkan kompensasi lembur yang setara dengan upah siang hari untuk total enam jam kerja, mengacu pada laporan tersebut. Rata-rata mekanik senior alat berat mendapat penghasilan Rp. 25.000,- per jam pada waktu lembur, mekanik dan asistennya mendapat Rp.20.000,-, sesuai “keputusan MenakertransPasal 8 ayat (1) dan (2)”. Upah lembur ditentukan dengan mengalikan upah bulanan dengan seperseratus persen, sesuai peraturan nomor “KEP-102/MEN/VI/2004”. Dengan asumsi bahwa pekerja harian lepas PT berhak mengantongi upah lembur.

Bilamana Anda tidak setuju, Anda dapat menolak, dan pelamar lain akan ditawarkan posisi tersebut, berlandaskan wawancara dengan Pak Heri, seorang pekerja harian lepas di PT XYZ yang sudah melaksanakan kerjanya sepanjang 6 tahun sejak proyek pengembangan di PT dimulai.

Meski tidak ada formalitas melalui perjanjian, pekerja harian lepas mendapat perlindungan yang memadai melalui Peraturan “PP Nomor 35 Tahun 2021”. Bilamana pemberi kerja mematuhi semua undang-undang yang diberlakukan dan memberikan bukti yang cukup, hak-hak pekerja mungkin cukup terlindungi. Baik karyawan tetap maupun tidak tetap dilindungi secara hukum di tempat kerja. Karyawan tidak tetap berhak serta berkewajiban yang serupa seperti pekerja tetap dan memerlukan perlindungan ekstensif di berbagai bidang seperti jam kerja, gaji, istirahat, dan keselamatan dalam pekerjaan. dan, lebih khusus lagi, asuransi jiwa, bagi mereka yang secara konsisten beroperasi sebagai kontraktor independen.

KESIMPULAN

Kesepakatan lisan antar pekerja harian lepas PT XYZ, Pemberi kerja juga harus memastikan bahwasanya hak-hak pekerja dipenuhi dan kebijakan-kebijakan penting diabadikan dalam dokumentasi tertulis untuk menjaga legalitas perusahaan dan mengurangi risiko hukum. Meskipun penggunaan pekerja harian lepas mungkin bermanfaat bagi perusahaan dalam banyak hal—termasuk peningkatan produktivitas pekerja dan perusahaan, pengurangan biaya perekrutan, dan fleksibilitas jadwal yang lebih besar—disparitas gaji dapat terjalin. Karena kecepatan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin meningkat, dunia usaha kini dapat memanfaatkan pekerja lepas dan bentuk pekerjaan harian sementara lainnya ketika mereka membutuhkan talenta khusus yang tidak dimiliki oleh pekerja tetap. Keberadaan pekerja harian lepas tentunya dapat membuka pintu bagi pertumbuhan dunia usaha dan wirausaha dengan membekali staf dengan kemampuan yang diperlukan. Keberadaan pekerja harian lepas tentunya dapat membuka pintu bagi tumbuhnya dunia usaha dan wirausaha dengan membekali pekerja dengan kemampuan khusus.

PT XYZ Perjanjian kerja lisan batal demi hukum karena jelas-jelas melanggar “Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan”. Dan berlandaskan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 terkait Peraturan Ketenagakerjaan, kontrak harian tidak tetap telah menggantikan kontrak lisan. Meskipun perjanjian tersebut bersifat informal, PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan perlindungan hukum yang cukup bagi pekerja harian lepas. Hak-hak pekerja dapat dilindungi secara memadai bilamana perusahaan mematuhi semua UU yang relevan dan memberikan bukti yang cukup.

Dalam Surat Pernyataan “PP Nomor 35 Tahun 2021” disebutkan mengenai perlindungan hukum yang menjadi hak para pekerja harian lepas PT XYZ. Peraturan ini memberikan perlindungan yang mencakup pengakuan legalitas perjanjian kerja lisan, hak atas upah dan keselamatan kerja, jaminan sosial, prosedur pemutusan hubungan kerja yang adil, dan akses ke mekanisme penyelesaian sengketa. Asalkan perusahaan mematuhi semua kebijakan ini dan menjaga transparansi dalam hubungan kerja, hak-hak pekerja harian lepas dapat dilindungi dengan baik.

Saran

1. Agar tercipta lingkungan kerja yang positif dimana pemberi kerja dan pekerja harian lepas merasa aman, pemberi kerja harus mampu mematuhi semua undang-undang ketenagakerjaan yang relevan. Adanya transparansi dari perusahaan yang menjadi kunci untuk memastikan hubungan kerja yang adil dan menghindari konflik atau ketidakpastian. Alangkah baiknya pekerja harian lepas juga memahami terkait ketenagakerjaan. Mereka dapat memperlindungi hak-hak mereka terhadap penyimpangan pekerjaan hanya dengan sedikit pendidikan.
2. Penting untuk memastikan bahwasanya pekerja harian lepas diberi perlindungan hukum khususnya di industri jasa konstruksi, harus ada peraturan perundang-undangan yang jelas dan komprehensif yang menata mengenai pekerja harian lepas, mengingat risiko tinggi yang mereka hadapi, menetapkan standar keselamatan yang lebih ketat yang wajib dipatuhi oleh semua pemberi kerja di sektor konstruksi, dan mewajibkan semua pekerja harian lepas didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan juga memastikan pekerja harian lepas dilindungi oleh asuransi kecelakaan kerja, mengingat tingginya risiko di sektor konstruksi. Untuk menjamin pekerja harian lepas di industri konstruksi bekerja dalam kondisi yang aman dan adil, pemerintah harus memperkuat perlindungan hukum dan program sosial.

REFERENSI

Buku:

- Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT Citra Aditya Bakti
- Abdul Khakim, 2020, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT Citra Aditya Bakti
- Subekti, 1987, Hukum Perjanjian, Jakarta, PT Intermasa
- Ahmad Rahmat, 2020, Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia, Batangkaluhu, Jariah Publishing Intermedia
- Tim Visi Yustisia, 2016, Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak, Jakarta, Transmedia Pusaka
- Hidayat Muharam, 2006, Panduan Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, Bandung, PT Citra Aditya Bakti
- Devi Rahayu, 2019, Hukum Ketenagakerjaan, Surabaya, Scopindo Media Pustaka
- Asikin, Zainal, 1993, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Bambang, Joni, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, Pustaka Setia
- Djumialdji, F.X, 2006, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Jakarta, Sinar Grafika
- Husni, Lalu, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Rajawali Pers
- Salim, 2019, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta, Sinar Grafika

Peraturan:

- Undang Undang Dasar NRI Th. 1945
- Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Permenaker No 5 Tahun 2021 Pasal 1 angka 17
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320
- Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar NRI Th. 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara RI No. 4279)
- Republik Indonesia. UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (Lembar NRI Th. 2011 Nomor 116, Tambahan Lembar Negara RI No. 5256)
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (Lembar NRI Th. 2012 Nomor 100, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia 5309)
- Republik Indonesia. Peraturan Menakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum
- Republik Indonesia. Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan
- Republik Indonesia. Keputusan Menakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Kebijakan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menata tentang pekerja harian terlepas
- UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 15

Jurnal:

- Puja Rahayu, Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Kabupaten Bondowoso, Bondowoso Jawa Timur, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020
- Inna Rahmawati, Arianto Nugroho, Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berlandaskan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata), Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum

- Riki, Abdul Ahad, Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Studi pada CV Dwijaya Bhakti Rayon Kabupaten Penajam Paser Utara
- Wijayanti, A, 2012, Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan, Arena Hukum.
- Satria, I. W. S. W. G., Ariyani, N. N. M., & Mudana, I. N. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Ditinjau Dari Peraturan Perundang- Undangan Di Indonesia. *Journal Kertha Semaya*.
- Hanifan, A.A., & Sudahman, S. (2014). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit. *Perspektif*.
- Muhamad Abas, Sartika Dewi, Yusuf Rizki, 2021, ANALISISPELAKSANAANPERJANJIANJAMKERJAANTARAPERUSAHAANDE NGANPEKERJADIPT.PLASINDOLESTARIDIHUBUNGKANDENGANPASAL77 UNDANG-UNDANGNOMOR13TAHUN2003TENTANGKETENAGAKERJAAN
- Yudhi Priyo Amboro, Fendy, 2016, PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA HARIAN LEPAS (STUDI PERBANDINGAN HUKUM INDONESIA DAN HUKUM SINGAPURA)

Internet:

[https://money.kompas.com/read/2023/10/27/104300326/tantangan-yang-dihadapi-pekerja-lepas-di-indonesia-apa-saja-](https://money.kompas.com/read/2023/10/27/104300326/tantangan-yang-dihadapi-pekerja-lepas-di-indonesia-apa-saja)

<https://kliklegal.com/perlindungan-hukum-pekerja-lepas-di-indonesia-analisis-terhadap-hak-dan-kewajiban-dalam-regulasi-ketenagakerjaan/>