



Perlindungan Hak Pekerja Lepas Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dyah Ikhtiariza^{1*}, Eva Fidiyati², Lailatul Fitriyah³

^{1,2,3}Program Studi Hukum, Universitas Tidar Magelang

¹dyahikhtiariza07@email.com

Abstrak

Peningkatan jumlah pekerja lepas di berbagai bidang industri, mendorong perlunya kajian mengenai perlindungan hukum yang diberikan kepada mereka dalam regulasi ketenagakerjaan setempat. Meski pekerja lepas memberikan fleksibilitas dan keuntungan bagi perusahaan, status ketenagakerjaan mereka yang khas seringkali membuat mereka rentan terhadap eksploitasi dan kurangnya jaminan perlindungan hukum. Penelitian kualitatif ini bersifat yuridis normative, deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dari data berbentuk narasi, cerita detail, ungkapan, dan informasi maksud dengan tujuan mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam mengimplementasikan perlindungan hukum bagi pekerja lepas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang komprehensif dan solusi praktis untuk meningkatkan perlindungan hukum pekerja lepas, menjadi acuan bagi pemerintah daerah dan pemangku kepentingan terkait, serta berkontribusi pada diskusi akademis dan praktik mengenai perlindungan hukum pekerja lepas di era ekonomi digital yang terus berkembang.

Kata Kunci: Hukum, Reformasi, Tata Negara

Abstract

The increasing number of freelance workers in various industrial fields has prompted the need for a study of the legal protection given to them in local labor regulations. While freelancers provide flexibility and benefits for companies, their unique employment status often leaves them vulnerable to exploitation and a lack of guaranteed legal protection. This qualitative research is normative juridical, descriptive and tends to use analysis of data in the form of narratives, detailed stories, expressions and meaningful information with the aim of knowing and finding the facts and data needed to identify challenges and opportunities in implementing legal protection for freelance workers. It is hoped that the results of this research can provide comprehensive policy recommendations and practical solutions to improve the legal protection of freelance workers, become a reference for local governments and related stakeholders, and contribute to academic and practical discussions regarding the legal protection of freelance workers in the era of the ever-growing digital economy.

Keywords: Law, Reform, State Administration

PENDAHULUAN

Bahwa pembangunan adalah hal yang sangat penting bagi suatu negara, terutama terhadap negara-negara berkembang seperti Indonesia. Dengan bersama pengembangan yang terjadi terus menerus, pengembangan yang ditentukan sebagai upaya sadar suatu negara oleh negara. Satu hal yang merupakan elemen penting dalam pembangunan suatu negara adalah pekerjajanya, bahwa dalam perkembangan pesat suatu negara para pekerja adalah ujung tombak. Dalam pembangunan nasional, perlindungan tenaga kerja sangat diperlukan, dan bagian dari pekerja sangat penting, dan harus dipenuhi dan dipastikan. Tawaran pekerjaan oleh perusahaan yang berbeda harus tetap sesuai dan memastikan keamanan yang sah bagi pekerjajanya. Pentingnya pekerja bagi perusahaan sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan karena, tanpa pekerja, perusahaan tidak akan dapat berfungsi. Perlindungan Hukum terhadap pekerja dan buruh tidak tetap seperti pekerja lepas masih perlu mendapat perhatian serius oleh pihak-pihak terkait (Syahranni et al. 2023). Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat posisi mereka yang lemah.

Pekerja lepas menawarkan fleksibilitas dan efisiensi biaya kepada perusahaan, sedangkan untuk individu, ini memberikan kebebasan dalam mengelola waktu dan proyek mereka sendiri. Namun, meskipun memberikan banyak keuntungan, pekerja lepas sering menghadapi tantangan dalam hal perlindungan hukum yang memadai. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan dasar hukum utama di bidang ketenagakerjaan di Indonesia, yang sebagian besar masih berfokus pada hubungan kerja tradisional antara pekerja tetap dan pengusaha, sehingga tidak mengakomodasi kebutuhan perlindungan pekerja lepas (Lilik Puja Rahayu 2020). Di masa dewasa, keadaan yang sangat sensasional untuk munculnya pekerja lepas perusahaan saat ini. Meskipun hal ini sering



disebabkan oleh tidak adanya kontrak kerja terstruktur dan kontrol yang mampu memastikan keamanan yang sah, keamanan terkait, dan kesejahteraan terkait bagi pekerja (Damayanti 2019). Ini cenderung menjadi anak tiri bagi pekerja lepas. Hal ini bertentangan dengan apa yang telah dijelaskan oleh pemerintah dalam Pasal 86 ayat (1), huruf a, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut UUK, yang menjelaskan bahwa "setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja."

Sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi digital Negara Indonesia, tidak luput dari adanya pekerja lepas. Namun, tidak ada peraturan khusus yang melindungi hak-hak pekerja lepas di wilayah tersebut. Kondisi ini juga di khawatirkan dengan tidak adanya kontrak kerja yang terstruktur dan pengawasan yang memadai, membuat pekerja lepas rentan terhadap eksploitasi seperti upah yang tidak memadai, jam kerja yang berlebihan, atau pemutusan kontrak secara sepihak. Hal ini jelas bertentangan dengan amanat UU Ketenagakerjaan yang menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja lepas di Indonesia. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam hubungan kerja yang diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan. Meskipun undang-undang lebih berfokus pada hubungan kerja tradisional, undang-undang tersebut harus dapat disesuaikan dengan perkembangan pekerja lepas saat ini. Peraturan yang responsif dan adaptif terhadap kebutuhan pekerja lepas sangat diperlukan untuk menjamin hak dan kesejahteraannya..

METODE

1. Jenis Penelitian.

Penelitian ini mengambil metode pendekatan yuridis normative yang merupakan salah satu metode penelitian hukum dengan didasarkan pada suatu analisa terhadap peraturan perundang-undangan terkait tentunya yang masih berlaku dan juga relevan terhadap isu/permasalahan yang menjadi focus penelitian Langkah awal penelitian dimulai dari penelusuran literatur tentang perlindungan dan penerapan hukum terkait ketenagakerjaan terkhusus pekerja lepas, Hak-hak dan kewajiban pekerja lepas, dan tantangan yang harus dihadapi oleh pekerja lepas. Kemudian berlanjut dengan dilakukannya analisa menyeluruh terhadap aspek hukum dalam perlindungan hukum hak pekerja lepas dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sambil mengidentifikasi terkait hak, kewajiban dan tantangan terpenuhinya secara realitas hak hak tersebut.

2. Sumber Data.

Penelitian ini bersifat yuridis normative dengan bahas hukum yang terdiri diantaranya:

a. Data Primer

Data primer dari penelitian ini, yakni hasil focus grup discussion, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara melibatkan sekelompok kecil untuk berdiskusi terkait perlindungan hukum ketenagakerjaan pada hak-hak pekerja lepas atau kerap kali dikenal dengan Freelance yang berada di Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian hukum didapat dalam studi kepustakaan, pengumpulan informasi dari berbagai sumber hukum baik berupa buku, jurnal, artikel yang relevan dengan isu permasalahan yang diteliti. Informasi tertulis disebut bahan hukum yang diantaranya terdapat 3 golongan, diantaranya:

- 1) Bahan hukum primer, merupakan dokumen yang berisi tentang peraturan hukum, seperti peraturan perundang-undangan, konstitusi, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, perjanjian dan masih banyak lagi. Pada penelitian ini bahas hukum primer diantaranya:
 - a) Undang-undang Dasar 1945.
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
 - d) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja
- 2) Bahan hukum sekunder, hasil analisis dari bahan hukum primer. Yang mencakup jurnal, artikel, buku teks, panduan, komentar para ahli yang membahas isu atau topik hukum yang relevan dalam penelitian terkait.
- 3) Bahan hukum tersier.
- Ringkasan dari bahan hukum primer dan sekunder.

3. Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data hukum normative yang menekankan pada system norma yang dijadikan sebagai suatu acuan dan kajian untuk memberikan pemahaman pada suatu aspek hukum dari isu permasalahan yang diteliti. Dengan membuat kajian pada suatu norma maka peneliti atau penulis dapat menghubungkan keterkaitannya dengan peraturan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi hasil dan pembahasan dari topik penelitian, yang bisa di buat terlebih dahulu metodologi penelitian. Bagian ini juga merepresentasikan penjelasan yang berupa penjelasan, gambar, tabel dan lainnya. Banyaknya kata pada bagian ini berkisar.

A. Tantangan Pekerja Lepas dalam Mendapatkan Hak-haknya.

International Labour Organization (ILO) memberikan suatu ciri khas terhadap suatu fenomena *gig economy* sebagai salah satu pekerjaan *precarious*, yang pada dasarnya merujuk pada sifat dari pekerjaan tersebut yang terbilang cukup terjangkau, rentan dan secara regulative atau pengaturannya belum terlindungi (ILO 2002). Dalam *gig economy* berciri dengan adanya pembagian menjadi beberapa unit yang menghasilkan fragmentasi pekerjaan. Biasanya tipe ekonomi seperti ini melibatkan pekerja lepas yang hubungannya dengan pengusaha selaku pemberi kerja biasanya tidak memenuhi kewajibannya dalam memberikan jaminan pada pekerjaannya sesuai dengan konsep ketenagakerjaan yang umum disamping dengan pekerja lepas terikat waktu yang fleksibel sesuai dengan ketentuan pemberi kerja, hal ini sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Nasional yang beberapa Pasalnya mengalami perubahan dan diatur pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun fleksibilitas dari pekerja lepas atau lebih dikenal dengan istilah *freelancer* menjadi suatu keuntungan namun dari sisi negatifnya pekerja lepas juga terjerak pada ketidakpastian regulasi dan pekerjaannya yang cukup rentan dibangking pekerja pada umumnya (Hakim 2021).

Pekeja harian lepas pada saat ini masih mengalami sebuah kondisi yang cukup dramatis dalam hal mendapatkan haknya sebagai seorang pekerja. Beberapa kondisi tersebut dikarenakan biasanya beberapa pekerja lepas tidak terikat dengan pemberi kerja atau pengusaha didalam kontrak dan perjanjian tertulis yang isinya terkait dengan jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja, sehingga seringkali pekerja lepas seolah dibedakan dalam suatu perusahaan. Padahal setiap orang berhak untuk mendapat pekerjaan, upah yang layak dan jaminan sosial keselamatan kerja begitupun dengan pekerja lepas/freelance sebagaimana amanat dari Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebenarnya bila dilihat lebih jauh pekerja lepas juga masuk kedalam 3 unsur yang disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan termaktub dalam Pasal 1 angka 15 yakni adanya pekerjaan, suatu perintah dan upah bagi pekerja dari pengusaha selaku pemberi kerja, namun justru pekerja lepas dalam hubungan kerjanya bisa dikatakan kurang jelas dan kerap kali mendapatkan perilaku diskriminatif dari pengusaha yang jelas dilarang dan diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (Santriati 2018).

Berdasarkan uraian di atas pekerja lepas memiliki jumlah yang cukup banyak dan tentunya dalam kondisi yang berbeda dalam menghadapi tantangan dalam hal mendapatkan hak-hak pekerjaannya. Berikut beberapa tantangan yang harus dihadapi oleh pekerja lepas dalam mendapatkan haknya sebagai pekerja:

a. Perlindungan Pekerja Lepas terkait Upah.

Salah satu hak dari pekerja yang dilindungi oleh konstitusi adalah terkait dengan upah. Upah sendiri merupakan suatu hasil yang didapatkan oleh seorang pekerja setelah memenuhi kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan pengusaha selaku pemberi kerja. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengupahan secara umum dapat dikenakan pada setiap pekerja tanpa terkecuali baik itu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengaturan terkait upah minimum sebagaimana diatur Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ketentuan pada Pasal 88 diubah dan ditambahkan dengan Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88F, Pasal 89 dan 90 dihapus Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja (Santriati 2018).

Keterangan diatas terkait upah tidak memberikan perbedaan terhadap perlindungan bagi setiap tenaga kerja sehingga pengaturan upah berlaku sama bagi pekerja lepas dengan waktu yang fleksibel dan juga pekerja pada umumnya yang tanpa waktu tertentu. Namun, terkadang pengusaha tidak menerapkan upah minimum bagi pekerja lepas dengan berbagai macam alasan dikarenakan pendapatan atau *income* yang didapatkan oleh hasil usahanya yang tidak menentu setiap harinya disamping pengeluaran yang harus dikeluarkan setiap bulannya untuk membeli bahan baku, transportasi, ekspor/impor dan produksi oleh perusahaan, tentunya hal ini tidaklah tepat dan melanggar hak dari pekerja sesuai ketentuan pada Pasal 90 jo 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang seorang pengusaha untuk memberikan upah minimum

kepada pekerjaannya yang sudah melaksanakan kewajibannya dan dapat diancam sanksi sesuai dengan Pasal 185(Lilik Puja Rahayu 2020) .

b. Tidak adanya Jaminan Sosial.

Perlindungan Jaminan sosial disini berbentuk jaminan kesehatan tenaga kerja, kebebasan pekerja untuk berserikat, berorganisasi maupun berkumpul (Febriani 2023). Dasar hukum pemberian jaminan sosial pada pekerja oleh seorang pengusaha dalam hal mendukung pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan diatur pada Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dimana seorang pengusaha dapat mendaftarkan pekerjaannya secara tahap bertahap. Namun biasanya pengusaha dalam hal mendaftarkan pekerjaannya pada jaminan sosial BPJS justru tidak didaftarkan dikarenakan hubungan antar pekerja lepas dan pengusaha sangat fleksibel dengan jangka waktu tertentu sehingga apabila pemenuhan prestasi telah selesai maka hubungan itu dapat dikatakan berakhir. Namun terkait pendaftaran tersebut biasanya pekerja lepas justru mendaftarkan secara mandiri, atau bahkan justru tidak berkeinginan untuk mendaftarkan diri dikarenakan serangkaian proses yang lambat dan dirasa cukup rumit (Santriati 2018).

c. Perlindungan Keselamatan Kerja.

Bukan tidak mungkin terdapat pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja. Oleh karena itu, perlindungan keselamatan kerja jelas diperlukan untuk setiap karyawan. Sementara bisnis hanya diizinkan untuk mempekerjakan karyawan yang dilindungi oleh polis asuransi, jadi pengusaha berkewajiban dalam pemenuhan tanggung jawabnya jika terjadi kecelakaan atau cedera di tempat kerja untuk semua karyawan, terlepas dari durasi perjanjian kerja atau jumlah jam kerja. Namun, itu tidak cukup dengan sendirinya bahwa korporasi menjamin akan memikul tanggung jawab penuh jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerja nya termasuk pekerja lepas (HANDOKO 2019).

Maka untuk itu penerapan perlindungan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan diatas diantaranya:

- 1) Perlindungan ekonomi melalui tenaga kerja lepas harian yang dipekerjakan sesuai dengan Upah Minimum daerah .
- 2) Perlindungan Sosial melalui pendaftaran program BPJS bagi seluruh pekerja, termasuk tenaga kerja tetap dan tidak tetap, baik di bawah BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan.
- 3) Perlindungan teknis melalui pelatihan di tempat kerja untuk memodifikasi pelatihan dan lingkungan kerja dalam menanggapi bencana alam (I Made Dwi Anugrah Putra, I Made Udiana 2004).

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Harian Lepas

Berisi hasil implementasi penerapan metode, ataupun hasil dari pengujian metode. Perlindungan hukum menurut Philipus M.Hadjon yaitu perlindungan akan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan serta perlindungan terhadap harkat dan martabat (Renata, Hukum, and Udayana 2021). Perlindungan hukum berdasarkan pendapat Philipus M.Hadjon dapat terbagi menjadi dua:

- a. Perlindungan Hukum Preventif (Pencegahan) yaitu bentuk perlindungan hukum dengan diberi kesempatan kepada rakyat dalam mengajukan keberatan sebelum diputus sebah keputusan pemerintah dan mendapat bentuk definitif;
- b. Perlindungan Hukum Represif (pemaksaan), yaitu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk menyelesaikan suatu perkara.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mencatat pada tahun 2019 hingga 2021, kecelakaan kerja sering mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 terdapat 1337 kasus kecelakaan kerja, tahun 2020 terdapat 1697 kasus dan tahun 2021 terdapat 2037 kasus. Hal ini tidak menutup kemungkinan di antara data tersebut terdapat pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja. Maka hak-hak pekerja harian lepas perlu dilindungi selayaknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Prabowo, Suwandoko, and Radityawati 2023). Dengan tingginya tingkat kecelakaan kerja kadang tidak sebanding dengan upah yang didapat oleh pekerja. Tentu hal ini mempengaruhi kesejahteraan kehidupan pekerja/buruh.

Hak-hak pekerja harian lepas biasanya didapati hanya pada perjanjian, namun perjanjian tersebut adalah perjanjian lisan yang dibuat oleh pihak instansi atau perusahaan sendiri. Perjanjian antara pekerja dengan perusahaan berisi terkait kesanggupan hal pembayaran upah. Hal ini tentu menyalahi Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Syahranni et al. 2023). Yang pada dasarnya Pasal 88A angka (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya*”.



Undang-undang Cipta Kerja sebelumnya disebut inkonstitusional hingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan pada tahun 2023, peraturan tersebut ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan. Ketentuan PKWT di UU Cipta Kerja diatur di Pasal 81 angka 12 sampai dengan angka 17. Meski PP No. 35 Tahun 2021 telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja akan tetapi dalam Pasal 184 huruf a UU Cipta Kerja mengatur bahwa peraturan yang telah diubah dalam peraturan ini tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan ini. Dengan begitu PP No. 35 Tahun 2021 tetap berlaku. Mengenai dasar perjanjian waktu tertentu telah diatur dalam pasal 81 ayat 12 ayat (2) UU Cipta Kerja dan Pasal 4 ayat (1) menyatakan PKWT berdasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Waktu selesainya perjanjian berdasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu, pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Hal ini berarti PKWT tidak diadakan untuk pekerjaan bersifat tetap. Jika PKWT sendiri tidak memenuhi ketentuan yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 maka demi hukum berubah menjadi PKWTT. Tentu lebih lanjut telah diatur dalam ketentuan di Peraturan Pemerintah. Yang dimaksudkan dalam peraturan pemerintah ini juga diatur pada Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja.

Perjanjian lisan tentu memiliki pembuktian yang sulit untuk dibuktikan dengan begitu perjanjian akan lebih baik dibuat tertulis untuk memenuhi kepastian hukum tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Penyebabnya adalah posisi pekerja yang lemah dan dimanfaatkan pihak perusahaan yang posisinya lebih dominan untuk membentuk kebijakan yang ada di perusahaannya. Berdasarkan KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pekerja harian lepas adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, jam kerja atau banyaknya barang atau jenis pekerjaan yang disediakan (Syahranni et al. 2023). Maka dapat disimpulkan bahwasannya pekerja harian lepas menjadi pekerja yang tidak berkewajiban untuk masuk kerja secara tetap dan tidak memiliki hak yang sama selayaknya pekerja tetap.

Bab V, KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur mengenai hal-hal terkait perjanjian kerja harian lepas seperti perjanjian kerja dibuat untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan waktu dan volume pekerjaan yang bisa berubah-ubah serta upah pekerja yang diberikan berdasarkan atas jumlah kehadirannya pekerja di perusahaan atau di pekerjaannya. Selanjutnya, perjanjian kerja harian lepas harus sesuai ketentuan yang berisi pekerja bersangkutan bekerja selama kurang lebih dua puluh satu (21) hari dalam satu (1) bulan. Akan tetapi, jika pekerja harian lepas bekerja selama 21 hari atau lebih, hingga 3 bulan secara berturut-turut ataupun lebih, dengan demikian perjanjian harian lepas jadi berubah menjadi PPKWT. Perjanjian ini diatur pada Pasal 10 KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Namun, apabila pekerja harian lepas yang bersangkutan telah bekerja hingga 21 (dua puluh hari) atau lebih, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT". Telah diatur pada Pasal 10 KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengenai permasalahan tersebut. Akan tetapi jangka waktu PKWT tidak berlaku untuk pekerja harian lepas dalam ketentuan ini di Pasal 11.

Pembuatan perjanjian kerja harian lepas yang diatur dalam Pasal 12 yaitu pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh di semua yang diperuntukkan untuk pekerja harian lepas harus memuat perjanjian tertulis. Yang berkepentingan di perjanjian adalah pihak yang tidak lain dan tidak bukan ialah pengusaha dengan pekerja/buruh. Akan tetapi system pengupahan didasarkan atas kehadiran sesuai yang diatur dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pekerjaan diberikan dan dihitung dengan atas kehadiran atau atas adanya yang dikerjakan di waktu tersebut, dengan begitu upahnya berbeda dengan pekerja biasa baik PKWT ataupun PKWTT dengan gaji perbulan. Berdasarkan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan upah, bahwa upah didasarkan atas adanya satuan waktu dan satuan hasil. Satuan waktu upah dihitung dari jam, hari atau bulanan. Pekerja/buruh harian lepas dimungkinkan dalam perhitungan upahnya didapat berdasarkan jam kerja dan hari kerja. Prinsip ini dikenal sebagai prinsip "No Work No Pay" yang berarti tidak bekerja tidak ada upah. Perbedaan lain seperti komponen upah yaitu tunjangan dan pendapatan non-upah yaitu tunjangan hari raya, insentif ataupun uang pengganti fasilitas kerja dan servis yang tidak diperoleh pekerja harian lepas.

Perlindungan hukum selain upah yaitu asuransi kesehatan dan jaminan social. Pekerja harian tentu berhak dengan adanya jaminan pension ataupun perlindungan tak terduga. Senyatanya pekerja harian lepas di Indonesia memiliki keterbatasan dalam mengakses perlindungan atas kesehatan hingga asuransi kesehatan dan jaminan social sendiri. Yang sejatinya menjadi aspek penting untuk menunjang kesejahteraan pekerja harian lepas. Perlindungan yang harus disediakan perlu dilibatkan terkait atas adanya berbagai situasi seperti kehilangan pekerjaan, cacat, atau ketidakmampuan bekerja akibat cedera atau penyakit (KlikLegal.com 2023).

Penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas timbul masalah dari banyaknya factor dari segi pekerja dengan factor:

- 1) Pendidikan rendah



Pekerja harian lepas biasanya memiliki tingkat pendidikan rendah mulai lulusan sekkolah dasar hingga menengah pertama dan atas. Pekerja tidak berdaya dalam hal pemikiran, mereka tidak mempertimbangkan untuk merubah hidup mereka, yang terpikir adalah bertahan hidup dan mendukung keluarga mereka.

2) Factor ekonomi;

Keuangan menjadi alasan pekerja menerima pekerjaan yang meski bagi mereka tidak berpihak pada pekerja. Pekerja/buruh hanya memikirkan untuk bertahan hidup dan membiayai hidup keluarga mereka.

3) Tidak tergabung di serikat buruh;

Banyak dari pekerja/buruh tidak bergabung ke serikat buruh bahkan tidak berani membentuk serikat buruh karena tidak ingin mengambil resiko melawan kebijakan perusahaan tempat bekerja.

Segi Perusahaan dengan faktor belum maksimal akan penerapan perlindungan hukum sesuai Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku. Dari segi pemerintah yang kurang adanya sosialisasi, pengawasan dan sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan (Sherly Ayuna Putri, S.H. and Fakultas 2014).

KESIMPULAN

Pekerja lepas berbeda dengan pekerja tetap sifatnya didasarkan dengan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Perbedaan berada pada waktu, perjanjian yang tidak mengikat dalam waktu yang lama selayaknya pekerja tetap, dan pekerja harian lepas diikat berdasarkan perjanjian PKWT atau PKWTT. Meski begitu pekerja/buruh harian lepas berhak untuk mendapat haknya dari segi pengupahan yang tidak di bawah minimum, kompensasi berakhir PKWT, ataupun jaminan social. Yang menjadi tantangan pekerja/buruh dalam mendapatkan hak-haknya adalah dari segi regulasi ketenagakerjaan sendiri, selain itu juga terdapat faktor-faktor atas perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja harian lepas sulit didapat yaitu faktor pekerja sendiri, perusahaan serta pemerintahan. Atas adanya faktor ini dapat menjadi tolak ukur untuk mengatasi permasalahan perlindungan hukum untuk pekerja/buruh. Seperti dari segi pemerintah yang harus menyusun regulasi yang efektif tanpa memberi celah salah satu pihak diantara perusahaan ataupun pekerja sendiri yang akan dirugikan haknya. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya praktik pengelakan upah dan perlindungan kesehatan atau jaminan social. Hal ini untuk mewujudkan penghidupan yang layak dan kesejahteraan bagi pekerja harian lepas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada seluruh anggota kelompok atas kerjasama dengan penuh semangat, berbagi ide, serta kontribusi yang luar biasa dalam proses pembuatan jurnal ini. Dengan begitu sampailah pada tahap penyelesaian yang tanpa dedikasi dan kerja keras kita, hal ini tidak akan terwujud. Terimakasih juga kami ucapkan kepada dosen pembimbing Hukum Ketenagakerjaan yang dengan tanpa adanya bimbingan, arahan, dan wawasan yang telah diberikan tidak hanya membantu dalam memandu penelitian ini, tetapi juga memperkaya pemahaman kami, sehingga proses pembuatan jurnal ini bisa selesai dengan baik. Tak lupa juga kami ucapkan terimakasih kepada pembaca yang dengan senang hati membaca jurnal ini, semoga dengan adanya jurnal ini pembaca serta penulis mendapatkan manfaat yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Ratih. 2019. "Program Kemitraan Masyarakat Asosiasi Pengusaha Jasa Dekorasi Di Kota Semarang Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas." *Journal Pengabdian Hukum Indonesia* 2 (1): 10–18.
- Febriani, Putri. 2023. "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK PEKERJA LEPAS DI PIZZA HUT S. PARMAN SAMARINDA DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF." *Jurnal Of Law*, 53–54.
- Hakim, Yusril Rahman. 2021. "Kebijakan Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh Di Indonesia." *Jurnal PolGov* 3 (1): 235–66. <https://doi.org/10.22146/polgov.v3i1.3611>.
- HANDOKO, IGALIAS. 2019. "TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA DI BAWAH UMUR," no. 13.
- I Made Dwi Anugrah Putra, I Made Udiana, I Made Dedy Priyanto. 2004. "Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas," 1–16.
- ILO. 2002. *Menanggulangi Pekerja Anak : Panduan Untuk Pengawas Ketenagakerjaan*.
- KlikLegal.com. 2023. "No Title Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Indonesia: Analisis Terhadap Hak Dan Kewajiban Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Sumber: Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Indonesia: Analisis Terhadap Hak Dan Kewajiban Dalam Regulasi Ketenagakerjaan | KlikLegal." *KlikLegal.Com*. 2023. <https://kliklegal.com/perlindungan-hukum-pekerja-lepas-di-indonesia-analisis-terhadap-hak-dan-kewajiban->



dalam-regulasi-ketenagakerjaan/.

- Lilik Puja Rahayu, Asri Wijayanti. 2020. "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA LEPAS DI KABUPATEN BONDOWOSO." *JUSTitia JURNAL HUKUM* 4: 221–373. <https://journal.um-surabaya.ac.id/Justitia/article/view/6188/3389>.
- Prabowo, Wahyu, Suwandoko Suwandoko, and Rena Radityawati. 2023. *Pengawasan Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang. Syariati: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Hukum*. Vol. 9. <https://doi.org/10.32699/syariati.v9i1.4542>.
- Renata, I Gede Edwin, Fakultas Hukum, and Universitas Udayana. 2021. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS PADA USAHA DAGANG DI DESA GUWANG KABUPATEN GIANYAR" 9 (7): 1152–62.
- Santriati, Amanda Tikha. 2018. "Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) Di Indonesia." *Analytical Biochemistry* 11 (1): 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>.
- Sherly Ayuna Putri, S.H., M.H, and Fakultas. 2014. "RISIKO DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 35 TAHUN 2014 TENTANG PERLINDUNGAN ANAK." <http://www.springer.com/series/15440%0Apapers://ae99785b-2213-416d-aa7e-3a12880cc9b9/Paper/p18311>.
- Syahranni, Aura, Dita Cahyani Sudirman, Halimah Citra Negoro, Nabila Alya, Nadila Khairunnisa, Salsabilla Putri Alaika, and Sri Juwita Putri. 2023. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan Yang Bergerak Dalam Bidang Logistik." *JRP: Jurnal Relasi Publik* 1 (2): 251–62.