

Kajian Sistem Kontrak Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas Serta Perlindungan Hukum

Indrati Rini^{1*}, Suwardi², Widyawati Boediningsih³

^{1,2,3}Universitas Narotama Surabaya

Indratirini1956@gmail.com*



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.or.id/index.php/seikat>

Vol. 3 No. 5 Oktober 2024

Page: 459-465

Available at:

<https://ejournal.45mataram.or.id/index.php/seikat/article/view/1518>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v3i5.1518>

Article History:

Received: 03-10-2024

Revised: 13-10-2024

Accepted: 14-10-2024

Abstract : The country of Indonesia is experiencing fundamental changes with increasing development, something that is very important for a country, especially for a developing country like Indonesia. Workers have a very important role, therefore workers are said to be the backbone of the company. Companies will not be able to operate and participate in development without workers. There are several inhibiting factors in the implementation of legal protection for workers, namely workers' education factors, workers' economic factors, not being part of a labor union, employers' factors which have not been maximal in implementing legal protection in accordance with applicable labor regulations, as well as government factors which provide insufficient socialization regarding workers' rights and the importance of work agreements for legal protection of workers. Every company has an employment relationship with workers and is obliged to provide legal protection to its workforce. In carrying out work, a work agreement component is very necessary in it, based on "Article 1 number 14 of the UUK provides the meaning that a work agreement is an agreement between a worker/laborer and an entrepreneur or employer which contains work conditions, rights and obligations for both parties." Starting from the issue of protection of workers is very necessary and the participation of workers is very important, so that equality of opportunity and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers/laborers and basic rights of workers/laborers must be guaranteed.

Keywords : Work Contract System; Legal Protection

Abstrak : Negara Indonesia sedang mengalami perubahan mendasar dengan meningkatnya pembangunan suatu hal yang penting sekali bagi suatu negara, terutama bagi negara berkembang seperti Indonesia. Pekerja memiliki peranan yang begitu penting oleh karena itu pekerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan. Perusahaan tidak akan bisa beroperasi dan berpartisipasi di dalam pembangunan tanpa adanya pekerja. terdapat beberapa faktor penghambat dalam penerapan perlindungan hukum bagi pekerja, yaitu faktor Pendidikan buruh, faktor ekonomi buruh, tidak tergabung dalam serikat pekerja, faktor pengusaha yang belum maksimal dalam penerapan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, serta faktor pemerintah yang kurang memberi sosialisasi perihal hak-hak pekerja dan pentingnya perjanjian kerja bagi perlindungan hukum terhadap pekerja. Setiap perusahaan memiliki hubungan kerja dengan pekerja dan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan sangat diperlukan komponen perjanjian kerja di dalamnya, berdasarkan "Pasal 1 angka 14 UUK memberikan pengertian yakni Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak". Berangkat pada isu Perlindungan tenaga kerja sangat dibutuhkan serta peran serta tenaga kerja sangat penting, sehingga kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan hak-hak dasar pekerja/buruh harus dijamin.

Kata Kunci : Sistem Kontrak Kerja; Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Dalam pembangunan Nasional perlindungan terhadap tenaga kerja sangat dibutuhkan serta peran tenaga kerja sangat penting, sehingga kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan hak-hak dasar pekerja/buruh harus dijamin.¹ Penawaran pekerjaannya oleh berbagai perusahaan harus tetap patuh dan menjamin perlindungan hukum kepada karyawannya seperti membayar upah berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai kewajiban para pengusaha.² Setiap perusahaan memiliki hubungan kerja dengan pekerja dan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya dalam hubungan kerja tersebut.³ Dalam melaksanakan suatu pekerjaan sangat diperlukan komponen perjanjian kerja di dalamnya, berdasarkan “Pasal 1 angka 14 UUK memberikan pengertian yakni Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”. Ketentuan ini juga tertuang dalam “Pasal 52 UUK menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: 1. Kesepakatan antara kedua belah pihak. 2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun serta untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁴ Terciptanya perlindungan hukum bergantung dari para pekerja maupun pekerja harian lepas, pekerja sudah seharusnya mengetahui apa saja yang termasuk hak dan kewajiban pekerja, dengan cara melakukan perjanjian kerja dengan pihak penyelenggara agar mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai dengan bidang para pekerja dari pekerjaan tersebut.

Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak untuk mendapatkan perlindungan yang layak dan dilindungi.⁵ Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban dengan memenuhi hak dan pemberian bantuan, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan serta perlindungan terhadap harkat dan martabat. Begitu pula perlindungan hukum bagi rakyat menurut Philipus M. Hadjon meliputi dua hal, yakni: 1. Perlindungan Hukum Preventif (pencegahan), yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif; 2. Perlindungan Hukum Represif (pemaksaan), yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu pemberian dalam bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Karena adanya suatu hubungan hukum maka timbulah perlindungan hukum. Hubungan hukum adalah subjek hukum yang mempunyai

¹ Dewi, Ida Ayu Krisna Kartika, I. Made Udiana, and I. Ketut Markeling. “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan kesehatan Pekerja/buruh pada PT. Tea Kirana Denpasar.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, No.11 (2019): 1-14.

² Yudiastawan, I Komang, and Ni Putu Purwanti. “Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, No.11 (2019): 1-15.

³ Jayanti, Feranika anggasari, and I Made Udiana. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar).” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5, No.2 (2017):1-6

⁴ Diatmika, Kadek Surya, I. Made Sarjana, and I. Ketut Markeling. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi kasus: PT. Bali Dana Sejahtera Denpasar).” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 02, No. 04 (2014): 1-17

⁵ Putra, I. Wayan Jeffry Arya, I. Made Sarjana, and I. Ketut Markeling. “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Mebel dan Patung Kayu Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Sunarta Wood Carver.” *Kertha semaya: Journal Ilmu Hukum* 02, No. 01 (2014): 1-13

akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban) atau memiliki relevansi hukum melakukan interaksi.⁶ Terdapat 2 klasifikasi perlindungan tenaga kerja :

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat normatif dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara menganalisis bentuk maupun substansi perundang-undangan yang berkaitan dengan regulasi yang relevan dengan isu yang sedang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai upaya dalam aspek hukum melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerja semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.⁷ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sudah diatur perlindungan hukum. perlindungan hukum yang diatur seperti: perlindungan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas kerja, perlakuan yang sesuai dengan hakekat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁸ Dalam bisnis tersebut merupakan usaha yang bergerak dibidang pengolahan hasil produk yang layak dijual umum. dalam kesehariannya perusahaan tersebut membutuhkan pekerja harian lepas dalam pelaksanaan pengolahan gabah hingga menjadi beras, resiko tinggi pun harus dihadapi oleh para pekerja harian lepas apabila mengalami suatu kecelakaan kerja, oleh sebab itu perlindungan hukum sangat dibutuhkan dalam hal tersebut. Jumlah upah yang diterima oleh pekerja / buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja / buruh dari beserta keluarganya secara wajar, antara meliputi sandang, pangan papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.⁹ Penulis telah melakukan wawancara dengan bapak Wayan selaku pengawas operasional dalam perusahaan, beliau mengatakan bahwa perekrutan pekerja harian lepas hanya berdasarkan dengan perjanjian secara lisan, dimana di dalamnya hanya dijelaskan tentang pekerjaan yang harus dilakukan dan upah yang akan diterima oleh pekerja yang dibayarkan setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh sebesar Rp. 100.000,- per hari dan sudah termasuk uang makan per hari yang diberikan pada hari itu juga, saat para pekerja/buruh tersebut telah menyelesaikan pekerjaan mereka, pekerja/buruh tersebut tidak diberi upah jika mereka tidak bekerja atau libur. Hal tersebut merupakan implementasi dari ketentuan “Pasal 13 ayat 1 PP Nomor 75 Tahun 2015, dimana Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.” Dari wawancara yang penulis lakukan, dapat dikatakan bahwa jenis perjanjian kerja pada perusahaan ini adalah jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal tersebut diatur dalam “Pasal 57 ayat 2 UUK yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.” Dalam

⁶ Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum Cetakan Kedelapan (Jakarta, Sinar Grafika, 2006), 49

⁷ Yuliana, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan (Studi di Hotel Vila Ombak).” Jurnal Hukum, (2018): 1-17

⁸ Ni Nyoman Kembaryana, Ngakan Ketut Dunia, and A.A Ketut Sukranatha. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita: Studi Pada Alam Dini Resort Ubud Kabupaten Gianyar.” Kertha Semaya: Journal Hukum 4, No. 3 (2016): 1-8

⁹ Putra, I Wayan Maydy Pradana, and I. Made Dedy Priyanto. “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Di Bawah Umur Pada Wangsuh Laundry Denpasar Timur”, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 03, No. 02, (2015): 1-16

ketentuan “Undang - Undang Dasar 1945 mengenai perlindungan terhadap hak pekerja yang bersumber pada ketentuan Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” “Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dari ketentuan tersebut dapat dilihat bahwa hak untuk bekerja telah dilindungi dan memperoleh tempat penting oleh Undang-Undang Dasar 1945. Upah yang diterima oleh Pekerja/buruh merupakan bentuk prestasi dari suatu pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan suatu prestasi kepada pengusaha yang dalam hal ini suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut.¹⁰ Berdasarkan dengan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja harian lepas bernama bapak Kadek, beliau menyatakan bahwa “Jangankan untuk membentuk suatu serikat pekerja/ buruh, apa itu serikat pekerja/ buruh saja saya tidak mengerti. Selain itu, pekerja/buruh juga tidak ingin ambil resiko untuk melawan kebijakan yang ditetapkan pengusaha, bagi saya kini bisa menghidupi keluarga dan masih bisa bekerja saja saya sudah sangat bersyukur. Tetapi saya bersyukur bisa bekerja disini, karena ketika saya mengalami kecelakaan saat sedang bekerja, biaya untuk saya berobat dibiayai oleh pihak terkait hingga saya sembuh dapat bekerja kembali.” Dari pelaksanaannya memang belum mencerminkan perlindungan sosial bagi para pekerja/ buruh di dalam perusahaan seperti yang diatur dalam “Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 2 Ayat 1 yang berbunyi Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PWKT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara”, selain itu, “dalam Ketentuan Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyebutkan bahwa Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.” penulis lakukan dengan pemilik perusahaan beliau mengatakan “untuk mendaftarkan para pekerja (pekerja harian lepas) ini pada program BPJS itu bukan kewajiban saya, oleh karna itu saya sama sekali belum pernah mendaftarkan para pekerja (pekerja harian lepas) saya untuk mengikuti program BPJS”. Jika Merujuk Pada ketentuan “Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,” seharusnya pemilik dari perusahaan mendaftarkan para pekerjanya (pekerja harian lepas) dalam program BPJS Ketenagakerjaan, agar jika dikemudian hari terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan, para pekerja tersebut bisa mendapat perlindungan yang semestinya. Dalam hal perlindungan teknis para pekerja/ buruh telah di penuhi oleh perusahaan dengan membiayai biaya pengobatan bagi pekerjanya bila mengalami kecelakaan saat bekerja. Jika dilihat dari segi hukum, kedudukan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan kurang tepat bagi pekerja/ buruh, karena perjanjian kerja tersebut haruslah tertulis agar memiliki kekuatan hukum yang kuat, sehingga hak dan kewajiban para pekerja dapat dilindungi oleh hukum yang berlaku. Namun, jika lisan maka pekerja/ buruh tersebut dapat dikatakan sebagai PKWTT, selain itu pihak pengusaha bisa saja mengingkari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh, sedangkan di sisi lain pihak pekerja/ buruh tidak bisa melakukan apa-apa karena kurangnya sosialisasi terhadap pekerja/buruh tentang pentingnya perjanjian kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gianyar dan pekerja/ buruh tidak bisa memperlihatkan bukti otentik yang bisa dijadikan acuan dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Dengan demikian perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh adalah pihak pengusaha sudah seharusnya menyiapkan dokumen perjanjian kerja tertulis dan telah disetujui oleh kedua belah pihak, baik pihak pemberi kerja dan pihak pekerja/ buruh, hal ini dilakukan demi kebaikan kedua belah pihak dikemudian hari.

Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Dalam hal ini pemberian perlindungan,

¹⁰ Putra, Putra, Pande Putu Hendra Andika, Marwanto Marwanto, dan A.A Gede Agung Dharma kusuma. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit.” Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 7, No. 7 (2019): 1-15

pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan terhadap tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.”¹¹ Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di perusahaan, antara lain:

1. Rendahnya Tingkat Pendidikan

Pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan dapat dikatakan termasuk dalam kategori memiliki Pendidikan yang cukup rendah, dikatakan demikian karena kebanyakan dari pekerja harian lepas masih lemah cara berpikir dan cara pandangnya. Mereka tidak dapat berpikir terlalu jauh tentang peningkatan signifikan dalam kehidupan, yang dipikirkan oleh pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan adalah bagaimana cara agar bisa bertahan hidup dalam situasi seperti saat ini. Berdasarkan penggalan dan komuniasi penulis lakukan dengan pekerja harian lepas dari perusahaan, yang bernama P Giman menyatakan bahwa “saya tidak terlalu berpikir dan berharap banyak tentang pekerjaan apalagi perlindungan hukum bagi kaum kami, yang saya pikirkan saat ini adalah bagaimana cara saya bertahan hidup, bekerja sesuai dengan yang diperintahkan, dan menerima upah untuk bisa menyambung kehidupan bagi saya dan keluarga saya”. Hal ini membuktikan bahwa pekerja harian lepas memiliki cara pandang yang sangat sempit perihal pekerjaan yang diambil tanpa memikirkan resiko yang akan terjadi di kemudian hari, akan tetapi hal tersebut dapat dimaklumi karena rendahnya tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh para pekerja. Salah satu faktor yang berpengaruh pada kepatuhan seseorang terhadap hukum adalah kesadaran hukum. Salah satu indikator pada tingkat kesadaran hukum adalah pengetahuan hukum. Pengetahuan dapat diukur dari tingkat pendidikan.

2. Faktor Ekonomi

Berdasarkan dengan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja harian lepas dari perusahaan, bapak P Giman menyatakan bahwa “saya tidak terlalu berpikir dan berharap banyak tentang pekerjaan apalagi perlindungan hukum bagi kaum kami, yang saya pikirkan saat ini adalah bagaimana cara saya bertahan hidup, bekerja sesuai dengan yang diperintahkan, dan menerima upah untuk bisa menyambung kehidupan bagi saya dan keluarga saya”. Hal ini membuktikan bahwa karena kemam puan ekonominya rendah, pekerja harian lepas pada perusahaan ini tidak terlalu menghiraukan masalah perlindungan hukum, yang penting adalah bisa bekerja untuk menafkahi keluarganya.

3. Tidak Tergabung Dalam Serikat Pekerja

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, diatur didalam “Pasal 28 e ayat 3 Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.”, hal tersebut tidak diterapkan dengan baik pada pekerja harian lepas perusahaan. Pekerja/ buruh memiliki sisi lemah, tidak hanya pada segi ekonomi akan tetapi pada segi kedudukannya pada tempat kerja. Hal tersebut menyebabkan pekerja/buruh tidak dapat memperjuangkan hak-haknya. “Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”. Selain itu, “dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 21 tahun 2000 menyatakan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.” Berdasarkan dengan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja harian lepas bernama bapak kadek, beliau menyatakan bahwa “Jangankan untuk membentuk suatu serikat pekerja/ buruh,apa itu serikat pekerja/buruh saja saya tidak mengerti. Selain itu, pekerja/buruh juga tidak ingin ambil resiko untuk melawan kebijakan yang ditetapkan pengusaha, bagi saya kini bisa menghidupi keluarga dan masih bisa bekerja

¹¹ Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana, and I Ketut Markeling. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 05, No.1 (2017): 1-15

saja saya sudah sangat bersyukur”. Pembentukan serikat pekerja /serikat buruh seharusnya dapat dilakukan oleh pekerja harian lepas, melihat banyaknya pekerja harian lepas yang ada di perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk pada suatu perusahaan, hal tersebut diatur “dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang No. 21 tahun 2000 bahwa serikat pekerja/serikat buruh dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.” Sebelum membentuk serikat pekerja / serikat buruh, para pekerja/buruh harus mempunyai pengetahuan dan informasi mengenai hal tersebut terlebih dahulu sebelum mendirikan.

Permasalahan belum maksimalnya penerapan perlindungan hukum sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas, harus sesuai dengan Peraturan Ketenaga kerjaan yang berlaku yaitu “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” serta “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” Sebagaimana yang kita ketahui bahwa dalam “Pasal 10 ayat 2 keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Repupblik Indonesia nomor kep-100/MEN/VI/2004 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, menyebutkan bahwa : “perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan dengan ketentuan pekerja atau buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan” selanjutnya, pada “Pasal 10 ayat 3 menyebut kan bahwa dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.” Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan yaitu Bapak Komang sebagai pekerja harian lepas, menyatakan bahwa memang benar gajinya dihitung perhari sebanyak kehadirannya selama sebulan yang akan dibayarkan sebulan sekali oleh perusahaan. Merta Sari, Bapak Komang selaku pekerja harian lepas bekerja selama 6 hari dalam seminggu, yang artinya dia hanya mendapat libur 1 hari selama seminggu. Dengan waktu kerja 8 jam sehari dan waktu istirahat selama 1 jam sehari. Upah yang didapatkan perhari adalah sebesar Rp 100.000,- sudah termasuk uang makan.¹² Menurut wawancara yang penulis lakukan dengan bapak wayan, beliau memberikan jawaban kenapa pekerja harian lepas kerja selama 6 hari dan 1 hari untuk libur karena kurangnya pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan, mengingat jenis pekerjaan yang ditawarkan merupakan pekerjaan yang sangat berat dan kasar. Selain itu menurut bapak wayan mencari orang yang dapat dipercaya dalam mengerjakan suatu pekerjaan semacam ini sangatlah sulit, karena bisa saja pekerja melakukan kecurangan saat melakukan pekerjaan tersebut.¹³ Berdasarkan kedua ketentuan diatas, kebijakan yang diterapkan oleh pihak perusahaan terhadap para pekerja harian lepas, jelas bertentangan dengan apa yang tertulis dalam “Pasal 10 ayat 2 dan ayat 3 keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi reupblik Indonesia nomor kep-100/MEN/VI/2004 tahun 2004”

4. Dari Segi Pemerintah

Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan Kabupaten Gianyar mengenai hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Pemerintah seharusnya dapat lebih aktif dalam memberikan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran hukum baik pekerja/ buruh maupun pengusaha, agar pekerja mendapat hak yang seharusnya mereka dapatkan, bukan hanya pasrah dengan keadaan, lalu menerima keadaan yang terjadi serta pengusaha dapat menjalankan kewajibannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pemaparan di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa perusahaan telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun masih ada beberapa hal yang belum terlaksana secara optimal. Dan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dari

¹² Adam Mushi, [et.,al], ‘Pembatasan Kebebasan Beragama dalam Darurat Kesehatan Virus Korona di Indonesia: Perspektif HAM dan Islam’ (2021) Vol. 4 No 3 Media Iuris 295.

¹³ Pasal 19 ayat (3) Konvenan Hak Sipil dan Politik

perusahaan ada lima faktor, yaitu faktor Pendidikan buruh, faktor ekonomi buruh, tidak tergabung dalam serikat pekerja, faktor pengusaha yang belum maksimal dalam penerapan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, serta faktor pemerintah yang kurang memberi sosialisasi perihal hak-hak pekerja dan pentingnya perjanjian kerja bagi perlindungan hukum terhadap pekerja.

B. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, saran yang perlu dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Pihak pekerja harian lepas seharusnya memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan. Dengan pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan minimal dapat membantu pekerja harian lepas tidak dihadapkan pada penyimpangan-penyimpangan ketenagakerjaan yang dapat merugikan hak dan kepentingan pekerja harian lepas.
2. Pihak pengusaha sebagai pemberi kerja seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga tercipta iklim kerjasama yang sehat dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan dan berusaha mengadakan perbaikan upah, syarat kerja, hubungan kerja yang baik, keselamatan kerja serta jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan pekerja harian lepas dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. Zainuddin. (2009). Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asikin, Zainal, dkk. (2002). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Diatmika, Kadek Surya, I Made Sarjana & I Ketut Markeling. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi kasus: PT. Bali Dana Sejahtera Denpasar). *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 02(04).
- Jayanti, Feranika Anggasari, & I Made Udiana. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar). *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 5(2).
- Kembaryana, Ni Nyoman, Ngakan Ketut Dunia, & A A Ketut Sukranatha. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita: Studi Pada Alam Dini Kirana Denpasar. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7(11).
- Mulyani, I Gusti Agung Dewi, I. Made Sarjana, and I. Made Dedy Priyanto. (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 01(10).
- Putra, I Wayan Maydy Pradana, and I. Made Dedy Priyanto. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Di Bawah Umur Pada Wangsuh Laundry Denpasar Timur. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 03(02).
- Putra, I. Wayan Jeffry Arya, I Made Sarjana, & I Ketut Markeling. Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Mebel dan Patung Kayu Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Sunarta Wood Carver.
- Soeroso. (2006). Pengantar Ilmu Hukum Cetakan Kedelapan. Jakarta: Sinar Grafika.