

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹Muhammad Caesar Raflianto ² Akbar Sayudi

Program Ilmu Hukum Universitas Pelita Bangsa

Muhammad.raflianto05@gmail.com

ABSTRACT

Legal protection for casual daily workers is contained in Law Number 13 of 2003. Protection for workers includes social, economic and technical protection. However, casual daily workers do not yet receive full protection from a social, economic and technical perspective. Many workers' rights have not been fulfilled, such as wages, and there is no social security for workers, if workers experience work accidents or occupational health problems while carrying out their work. This research aims to determine the regulation of casual daily workers and legal protection for casual daily workers according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment. This research is a type of normative legal research. The data used is secondary data consisting of primary, secondary and tertiary legal materials followed by document studies, regulations and related theories which produce descriptive-analytical data. The research results show that the regulation of casual daily workers is based on PKWTT which can be made in written or verbal form. Meanwhile, the PKWT provisions in Article 51 paragraph (2) of Law Number 13 of 2003 are required to be in writing, this aims to provide protection and certainty to workers/laborers. Legal protection for casual daily workers includes: protection of wages, protection of workers' health and safety, and protection of Social Security. It is hoped that relevant employers and governments will pay more attention to the rights of each worker so that they are adjusted to the mandate of Law Number 13 of 2003, because casual daily workers also work based on work agreements and have the same rights.

Keywords: *Legal Protection, Casual Daily Workers, Legal Arrangements*

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas yang termuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan terhadap pekerja meliputi perlindungan sosial, ekonomis dan teknis. Namun Pekerja harian lepas belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan baik dari segi sosial, ekonomis, dan teknis. Hak-hak setiap pekerja banyak yang belum terpenuhi seperti upah, serta belum adanya jaminan sosial bagi pekerja, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau masalah kesehatan kerja selama melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaturan Pekerja Harian Lepas dan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum normatif. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, tersier yang dilanjutkan dengan studi dokumen, peraturan-peraturan dan teori-teori terkait yang menghasilkan data deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan pengaturan pekerja harian lepas didasarkan Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan untuk

ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dipersyaratkan harus secara tertulis, hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas meliputi: perlindungan terhadap pengupahan, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja, dan perlindungan terhadap Jaminan Sosial. Diharapkan kepada pengusaha dan pemerintah terkait untuk dapat lebih memperhatikan hak-hak setiap pekerja agar disesuaikan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena pekerja harian lepas juga bekerja berdasarkan perjanjian kerja dan memiliki hak yang sama.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Harian Lepas, Pengaturan Hukum

PENDAHULUAN

Pemerintah selama ini memandang masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja yang semakin membludak. Kenyataannya kesempatan kerja yang tersedia tetap saja masih sangat terbatas. Sehingga hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak, serta perbaikan kesejahteraan pekerja menjadi diabaikan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sendiri tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja harian lepas, pekerja sementara maupun pekerja pengganti. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja. Tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, berada di bawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan berdasarkan Pasal 1 ayat 6 Huruf a Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan Hukum antara pekerja/buruh dengan Perusahaan dibuat secara tertulis dalam suatu Perjanjian Kerja hal ini dijelaskan juga dalam pasal 50 Undang undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. berdasarkan pasal 1 ayat 14 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian Kerja berdasarkan pasal 56 ayat (1) undang-undang No 13 Tahun 2003 terbagi menjadi 2 jenis yaitu Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan Perjanjian Kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu. Pengaturan tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu di atur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu. Dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut menjelaskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedang di pasal 2 menjelaskan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan masa setelah bekerja. Sebenarnya pemerintah sudah mengupayakan adanya perlindungan bagi seluruh bentuk hubungan kerja. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja." Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi: a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha; b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan; d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam UU 13 Tahun 2003 terdapat pula pengaturan tentang Pekerja Harian Lepas. Pada umumnya hubungan pengusaha/majikan dengan pekerja harian lepas berbeda sekali karena sifatnya tidak ada kontrak dan peraturan tertulis. Walaupun ada kesepakatan itu terjadi antara pihak yang kuat sebagai penentu syarat dan pihak yang lemah sebagai penerima syarat. Karena itu penyempurnaan terhadap regulasi tentang ketenagakerjaan yang mencakup lingkup perjanjian antar pihak namun tidak terhubung terhadap pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan hak-haknya dalam perlindungan hukum sebagai pekerja. Sementara itu, pihak tenaga kerja harian lepas sendiri kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak tenaga kerja harian lepas turut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan pekerja harian lepas saling membutuhkan.

Pelaksanaan hak-hak terhadap tenaga kerja harian lepas harus sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pekerja harian lepas hanya menerima upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, jam kerja atau volume pekerjaan yang diselesaikan. Pola dan sifat hubungan antara majikan (perusahaan) dengan pekerja harian lepas juga tidak jelas

karena tidak ada ikatan kerja ataupun perjanjian kerja. Kondisi ini mengakibatkan pekerja harian lepas adalah sebagai pihak yang lemah. Pekerja Harian Lepas kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Pekerja harian lepas hanya nurut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan pekerja harian lepas saling membutuhkan.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh harian lepas dengan pengusaha tidak dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas. Ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan tanpa uang pesangon. Akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun. (Sehat Damanik, 2006)

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yang kemudian diberi judul "ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN". Adapun rumusan masalah yang didapat sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan terkait pekerja harian lepas menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis normatif, yaitu suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif. Hal ini dilakukan sebagai konsekuensi dari adanya pandangan bahwa hukum merupakan sebuah lembaga yang otonom yang tidak mempunyai hubungan apa pun dengan lembaga-lembaga sosial lainnya. Pendekatan penelitian ini *statue approach* (Pendekatan Perundangan-undangan), mengingat peneliti berusaha menganalisis beberapa peraturan perundang-undangan sebagai fokus penelitian. *Statue approach* (Pendekatan Perundangan-undangan) termasuk penelitian yuridis normatif yang merupakan suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku" (Bambang Sunggono, 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian atau lepas dan merupakan jenis perjanjian kerja yang

penggunaannya legal dan diatur undang-undang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan syarat kerja tertentu, termasuk manfaat dan tunjangan. Akan tetapi pada praktiknya Perusahaan bisa saja berhadapan dengan berbagai risiko seperti risiko legal, bisnis, dan reputasi akibat ketidaksesuaian implementasi dengan peraturan yang berlaku atau standar ketenagakerjaan lainnya. Ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja beserta akibatnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam undang-undang ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu PKWT dan PKWTT.

“Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan untuk ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dipersyaratkan harus secara tertulis, hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis,” Pengaturan perjanjian PKWT harus dibuat tertulis juga diatur kembali dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan apabila ada PKWT dibuat secara lisan berarti tidak memenuhi ketentuan sebagai PKWT sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan dicantulkannya ketentuan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, justru menguntungkan dan memberikan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal pembuktian pada saat terjadi perselisihan. Penghapusan ketentuan Pasal 59 ayat (3) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur perpanjangan jangka waktu PKWT oleh UU 6/2023 tidak menghilangkan esensi pengaturan pembaharuan atau perpanjangan jangka waktu PKWT. Pelaksanaan atas perpanjangan jangka waktu PKWT pada prinsipnya tetap harus didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pihak pekerja/buruh yang membuat PKWT. Hal ini sejalan dengan penjelasan Pemerintah sebelumnya di atas, yakni bahwa perjanjian kerja termasuk diantaranya PKWT pembuatannya harus memenuhi unsur-unsur ketentuan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar

- (a) kesepakatan kedua belah pihak,
- (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusi/aan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengaturan PKWT dalam ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menghapus ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan dihapuskannya ketentuan pekerja/buruh berpotensi pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang bahkan seumur hidup. Bahwa pada dasarnya pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ditujukan kepada pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Lebih lanjut ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur PKWT yang tidak berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 demi hukum menjadi PKWT. PKWT yang disepakati pertama dan perpanjangannya tersebut tetap tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun, begitu juga PKWT yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, maka ruang lingkup dan batasan pekerjaan tersebut dinyatakan selesai, harus dicantumkan secara jelas dalam PKWT.

Untuk pengaturan pelaksana mengenai PKWT masih menggunakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu. Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 merupakan peraturan pelaksanaan dari undang-undang ketenagakerjaan mengenai Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang di dalamnya juga mengatur mengenai pekerja harian lepas, sehingga dapat dikatakan bahwa menurut Kepmen ini perjanjian kerja harian lepas merupakan bagian dari PKWT. Dalam Kepmen No.100/2004 ketentuan mengenai perjanjian kerja harian lepas diatur di dalam pasal 10 sampai dengan Pasal 12. Namun demikian, perjanjian kerja harian lepas ini juga mengecualikan beberapa ketentuan umum mengenai PKWT, yang mana beberapa persyaratan mengenai perjanjian pekerja harian lepas diantaranya adalah:

- 1) Perjanjian kerja harian lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume serta upah didasarkan pada kehadiran
- 2) Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan

- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Di dalam Pasal 12 Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 diatur mengenai perjanjian kerja harian lepas diantaranya adalah:

- 1) Pengusaha diwajibkan membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan pekerja/buruh yang menerima pekerjaan tersebut.
- 2) Pengusaha harus menyampaikan daftar pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Sampai saat ini Pekerja harian lepas/buruh harian lepas ini sering digunakan oleh dunia kerja, baik itu perusahaan swasta ataupun lembaga pemerintahan karena faktor kebutuhan dari masing-masih bidang. Dalam hal ini Pemerintah memiliki tiga fungsi yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat (pelayanan publik), memberdayakan segala potensi yang dimiliki serta melaksanakan pembangunan. Ketiga fungsi tersebut harus dilakukan secara bersamaan oleh pemerintah karena ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain (Rauf, 2017).

2. Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum terhadap Pengupahan

Pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Pada pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah minimum dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Pada Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pada ayat (2) penambahan bahwa Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri. Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ayat (2) menjelaskan bahwa Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- c. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- f. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- g. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam hal pengaturan upah Pekerja Harian Lepas, terdapat dua macam skema upah yaitu upah berdasarkan waktu dan upah berdasarkan hasil sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu;
- b. satuan hasil.

Upah terdiri dari beberapa komponen, yaitu: upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Selanjutnya, tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/buruh serta tidak dibayarkan secara bersamaan dengan pembayaran upah pokok (Pujiastuti, 2018). Pada pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. per jam;
- b. harian; atau
- c. bulanan

Upah sebagai penghasilan yang diterima pekerja dibagi menjadi 4 (empat) bentuk, yaitu:

- (a) gaji,
- (b) tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan sandang)
- (c) tunjangan dalam bentuk dana (yang diberikan oleh pengusaha untuk masa pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan
- (d) kondisi lingkungan kerja.

Menurut perspektif pekerja, upah merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha, upah dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai dengan sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani, di mana masalahnya adalah keinginan untuk mendapatkan upah lebih tinggi sedangkan produktivitas kerja masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak (pekerja dan pengusaha), hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak yang mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industri yang ada (Muhammad, 2019).

b. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja

Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan, dan
3. Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat kemanusiaan serta nilai-nilai agama.

Keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena apabila seseorang yang mengalami sakit atau kecelakaan dalam bekerja akan berdampak pada diri sendiri, keluarga, lingkungan dan perusahaan tempat bekerja. Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja pada dasarnya mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Pada Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut dikatakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dalam pasal Pasal 86 dan pasal 87 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan adanya suasana yang aman dan tenteram bagi karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan, di mana perusahaan tersebut wajib untuk menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya pengaruh terhadap Kesehatan dan sekaligus juga dapat mengancam keselamatan kerja bagi para karyawannya terutama pada pekerja konstruksi dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya melalui analisis kemungkinan-kemungkinan yang dapat mempengaruhi selama proses pekerjaan berlangsung seperti; faktor manusia, faktor peralatan, faktor sumber bahaya, dan faktor lain yang dihadapi. Sebagai pemenuhan terhadap perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), misalnya untuk mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja , alat pelindung diri (APD) pada umumnya harus disediakan oleh pihak perusahaan kepada para pekerjanya. Kemudian dalam:

Pasal 25 A Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian berbunyi sebagai berikut:

- a. Pasal 25 A Ayat (1) "Pelayanan kesehatan untuk dugaan Kecelakaan Kerja sebelum mendapatkan kesimpulan atau penetapan status sebagai Kecelakaan Kerja atau bukan Kecelakaan Kerja dijamin terlebih dahulu oleh BPJS Ketenagakerjaan."
- b. Pasal 25A (ayat 2) "Penjaminan pelayanan kesehatan atas dugaan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan status dugaan Kecelakaan Kerja disimpulkan atau ditetapkan sebagai Kecelakaan Kerja."

Dengan demikian perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas akan mencakup beberapa hal antara lain:

- a. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, alat-alat di tempat kerja, bahan atau materialnya, cara-cara serta proses kerja. Kepada pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan, berhak atas ganti kerugian biaya perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan penyakit yang timbul.
- b. Norma kesehatan kerja (*Heigiene*) yang meliputi pemeliharaan lingkungan di tempat kerja, menjaga tata tertib sesuai aturan kerja, serta menjaga kesehatan pekerja. (Kartasapoetra dan Rience G. Widiyaningsih,1992. Hal 43)

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja serta menjamin keselamatan tenaga kerja. Keselamatan kerja bersumber pada 2 (dua) hal penting yakni ketertiban dan keamanan kerja. Untuk memberikan rasa aman bagi pekerja agar tercapainya produktivitas kerja yang baik diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. (Yetniwati, Faradiba Mivtahur and Muskibah, 2022). Keuntungan bagi perusahaan atau pengusaha yang menggunakan pekerja harian lepas adalah fleksibilitas dalam mengatur tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek atau pekerjaan tertentu. Mereka dapat menghindari kewajiban jangka panjang terkait dengan karyawan tetap, seperti tunjangan, asuransi kesehatan, atau pesangon. Namun, bagi pekerja harian lepas, ini juga berarti kurangnya jaminan sosial dan keamanan kerja yang dapat diterima oleh karyawan tetap.

c. Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Sosial

Pada Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun UU 13 Tahun 2003 tidak mengklasifikasikan secara rinci tentang jaminan keselamatan kerja, di mana pengaturan terkait dijamin keselamatan kerja diatur lebih lanjut dalam UU 24/2011 Tentang BPJS & PP No. 82 Tahun 2018 tentang jaminan kesehatan. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dibedakan menjadi 4 macam, yakni :

- a. Pekerja Penerima Upah,
- b. Pekerja Bukan Penerima Upah,
- c. Pekerja Jasa Konstruksi, dan
- d. Pekerja Migran Indonesia.

Manfaat BPJS kesehatan dijelaskan dalam PP No. 82 Tahun 2018 tentang Jaminan kesehatan bahwa setiap peserta berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan. Manfaat jaminan kesehatan yang disebutkan di atas terdiri atas manfaat medis dan manfaat non medis (Soepomo, 2018). BPJS ketenagakerjaan diatur dalam pasal 6 ayat (2) UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang dinyatakan bahwa ada 4 (empat) bentuk program BPJS ketenagakerjaan, yaitu: jaminan keselamatan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kematian (JKM). Keempat bentuk program BPJS ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) jaminan keselamatan kerja (JKK)

Dalam pasal 1 PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (JKK dan JKM) dinyatakan JKK merupakan manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. JKK diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami

kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Manfaat dari JKK adalah memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan, pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja (Wahyudi, 2016).

2) Jaminan Hari Tua (JHT)

Dalam pasal 1 PP No. 46 tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua (JHT) dinyatakan jaminan hari tua (JHT) adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Dalam pasal 35 dan pasal 37 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN memberikan karakteristik tentang JHT sebagai berikut:

1. JHT diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.
2. JHT diselenggarakan bertujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
3. Manfaat JHT antara lain:
 - Manfaat JHT berupa uang tunai dibayarkan sekaligus saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
 - Besarnya manfaat JHT ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya.
 - Pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. Apabila peserta meninggal dunia, maka ahli waris yang sah berhak menerima manfaat JHT (Setiawan, 2016).

3) Jaminan Pensiun

Pada pasal 1 PP No. 45 Tahun 2015 tentang PJP dinyatakan bahwa jaminan pensiun merupakan jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Pada pasal 41 UU No. 40 tahun 2004 tentang SJSN dijelaskan mengenai manfaat dari jaminan pensiun dapat di terima oleh ahli waris apabila sudah memenuhi batas iuran selama 15 (lima belas) tahun. Namun, jika peserta telah meninggal dunia sebelum

batas iuran selama 15 (lima belas) tahun selesai, ahli waris tetap mendapatkan manfaat.

4) Jaminan Kematian

Dalam pasal 1 PP No. 44 Tahun 2015 tentang JKK dan JKM menjelaskan yang dimaksud jaminan kematian (JKM) merupakan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat JKM sebagaimana termuat dalam pasal 34 PP No. 44 Tahun 2015 tentang JKK dan JKM dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif,

Ketentuan tentang kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan BPJS ketenagakerjaan terdapat dalam Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Lepas Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PKWT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara, meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan (Putu, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Di dalam undang-undang ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu PKWT dan PKWTT. Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan untuk ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dipersyaratkan harus secara tertulis, hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis. Dalam Kepmen No.100/2004 ketentuan mengenai perjanjian kerja harian lepas diatur di dalam pasal 10 sampai dengan Pasal 12. Namun demikian, perjanjian kerja harian lepas ini juga mengecualikan beberapa ketentuan umum mengenai PKWT, yang mana beberapa persyaratan mengenai perjanjian pekerja harian lepas diantaranya adalah Perjanjian kerja harian lepas

dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal pekerja/buruh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjisan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian kerja harian lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume serta upah didasarkan pada kehadiran

2. Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Meliputi Perlindungan Hukum terhadap Pengupahan, Diatur di dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ditetapkan berdasarkan satuan waktu satuan hasil. Diatur di dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Pasal 92 ayat(1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Perlindungan Hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, dan Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat kemanusiaan serta nilai-nilai agama. Adapun Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Sosial Pada Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan dalam pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mengklasifikasikan status dari pekerja, melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Saran

Penulis memberikan beberapa saran sebagai rekomendasi dari penelitian ini, sebagai pelaku usaha atau perusahaan yang menjadi pihak pemberi kerja benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya yang diperintahkan oleh Undang-Undang sehingga bentuk-bentuk perlindungan yang diatur oleh Undang-Undang yang menjadi hak pekerja dapat diperoleh pekerja/buruh harian lepas. selanjutnya untuk pihak pekerja harian lepas lebih aktif dalam mencari tahu hak-haknya secara detail sesuai peraturan-peraturan yang ada dan harus memiliki kesadaran hukum, selalu aktif mengembangkan kompetensi kerja sehingga dalam bekerja lebih berhati-hati. Memiliki perhatian niat yang

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 6 Nomor 2 (2024) 2232 - 2249 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v6i2.7072

tinggi dalam mematuhi aturan perusahaan dan kewajibannya, serta meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Husni, Lalu. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marzuki, Peter M. (2016). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Raharjo, Satjipto. (2012). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rasjidi, Lili dan Ira T. Rasjidi. (2017). *Dasar-dasar Filsafat dan Teori Hukum*. Cetakan ke-10. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sehat, Damanik. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta:DSS Publishing.
- Soekanto, Soerjono, et al., 2003, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soeryasumantri, Jujun S. (2012). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan
- Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

LAIN-LAIN

- Sari, Ni Putu Nita Erlina, I. Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum* 2.1 (2020): 124-128.
- Sari, Mutiara. *Pelaksanaan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Harian di Pizza Hut Delivery Fatmawati (PT. Sari Melati Kencana)*. BS thesis. Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 6 Nomor 2 (2024) 2232 - 2249 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v6i2.7072

Syarif Hidayatullah Jakarta.

Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian lepas. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(2).

Chusnul, F. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut Hukum Positif Di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Wijaya Putra).