

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS YANG BEKERJA BERDASARKAN PERJANJIAN  
KERJA SECARA LISAN BIDANG JASA KONSTRUKSI (STUDI KASUS PEKERJA HARIAN LEPAS PT.  
PILLAR PERMATA)

**Irna Rahmawati**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
irnarahmawati.235.ir@gmail.com

**Arinto Nugroho, S.Pd., S.H., MH.**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
arintonugroho@unesa.ac.id

**Abstrak**

Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya. Selama ini pihak perusahaan masih melihat pihak pekerja harian lepas sebagai pihak yang lemah. Sementara itu, pihak pekerja harian lepas sendiri kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak pekerja harian lepas turut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Padahal dalam suatu hubungan kerjasama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan pekerja harian lepas saling membutuhkan. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas haruslah sesuai dengan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perjanjian secara lisan kedua belah pihak sesuai dengan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dan mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas. Penyusunan skripsi ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, pendekatan penelitian yang digunakan adalah perundang-undangan. Jenis bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Studi kasus pekerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya. Pekerja harian lepas di PT. Pillar Permata dilihat dari perjanjian kerja masih dibuat secara lisan yang disepakati kedua belah pihak, isi dari perjanjian tersebut mengenai waktu kerja dan upah kerja.hal tersebut jelas bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal ini tentunya berdampak pada lemahnya posisi pekerja harian lepas jasa konstruksi yang mana mereka bekerja dengan resiko tinggi akan bahaya. Bentuk perlindungan hukumnya yaitu berkaitan dengan perjanjian kerja, jam kerja, upah kerja untuk pekerja harian lepas diberikan berdasarkan kehadiran dan volume pekerjaan. Selain itu juga pemberian THR (Tunjangan Hari Raya) sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap pekerjanya, serta upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang belum maksimal dalam penerapannya. Dapat disimpulkan bahwa nasib pekerja harian lepas di PT. Pillar Permata kurang mendapat perhatian dari pihak pengusaha. Keadaan tersebut dapat ditinjau dari bentuk pelaksanaan perlindungan hukumnya, baik dari segi perjanjian kerja, jam kerja, upah kerja, tunjangan lainnya serta upaya K3.

**Kata kunci:** perlindungan hukum, pekerja harian lepas, perjanjian kerja secara lisan.

**Abstract**

Legal protection of freelance workers are dealing with the rights of the workers after accomplishing the obligations that the company required. All this time the company still see the freelance workers as a weak party. Meanwhile, the independent freelance workers are less aware of the rights and obligations they hold. In other words, the day-to-day freelance worker is merely obeying the rules that the company made. Whereas in well-cooperated relationship every party is as important as another which means that the company and freelance workers need each other. In the implementation of legal protection over freelance workers should be in accordance with the application Laws employment, namely Law Number 13 Year 2003 and the regulation it follows. This study aims to find out whether the verbal agreement between the company and freelance workers is in accordance with the law of employment and to know the form of legal protection of freelance worker which is based on verbal agreement. Preparation of this thesis using the type of juridical normative research, research approach used is legislation. The types of legal materials used are primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Case study of casual workers in PT. Pillar Permata Surabaya. The results showed that freelance workers at PT. Pillar Permata as seen from the work agreement is still verbally made and agreed upon both parties, the contents of the agreement concerning the working time and wages It is clearly contradictory to Article 57 Law Number 13 Year 2003. In this case the freelance workers position in the construction service are legally weak compare to the work they have to deal with, where they have to work at high risk. The form of legal protection that is related to the agreements are , working hours, wages that are given based on attendance and volume of work. In addition, the freelance workers also receive provision of THR (Allowance Hari Raya) as a form of appreciation of the company to freelance workers and a form of work safety and health (K3) which is not applied maximally. Based on the above research can be concluded that the freelance workers at PT. Pillar Permata received less attention from the company. The circumstances can be reviewed from the form of

implementation of legal protection, both in terms of employment agreements, working hours, wages, other benefits and work's safety and health ( K3)

**Keywords:** legal protection, freelance worker, verbal agreement.

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang pemerintah yang mempunyai peranan penting bagi keberhasilan pembangunan sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja.<sup>1</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan bahwa "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Artinya bahwa pekerjaan dan tingkat kehidupan yang layak merupakan hak untuk setiap warga negara sebagai salah satu tanda adanya perikemanusiaan yang mana negara tidak hanya wajib menyediakan lapangan kerja bagi warga negaranya, tetapi juga wajib memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya yang melakukan pekerjaan baik di dalam negeri ataupun di luar negeri, baik itu tenaga kerja laki-laki ataupun tenaga kerja perempuan.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim, bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu perlindungan ekonomis yang merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Serta perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>2</sup> Kenyataannya terjadi adanya disfungsi hukum yang mana berkaitan dengan kegagalan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Disfungsi hukum dalam hal ini terbukti dengan, data dari Indonesia Indikator menunjukkan bahwa sepanjang tahun dari Mei 2016 hingga April 2017 jumlah pemberitaan mengenai tenaga kerja sebanyak 58.729 berita di 1.239 media online Indonesia baik lokal maupun nasional. Sebanyak 19.631 pemberitaan mengenai isu upah dan jaminan kesejahteraan tenaga kerja. Berturut-turut tuntutan tenaga kerja yang paling banyak dipotret media adalah upah layak sebanyak 2.759 berita, iuran BPJS sebanyak 1.051 berita, penghapusan sistem kontrak sebanyak 971 berita, pesangon dan cuti melahirkan sebanyak 748 berita.<sup>3</sup> Hal ini menunjukkan bahwa secara

umum isu utama gerakan kaum tenaga kerja masih belum bergeser dari persoalan hak fundamental sehari-hari.

Salah satu macam tenaga kerja adalah tenaga kerja harian lepas. Dalam Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa, "Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadirannya secara harian". Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa: "Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas". Dengan demikian yang dimaksud dengan tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dalam hal waktu, volume dan upahnya didasarkan pada kehadiran serta dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Secara umum perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Suatu perjanjian dapat dilakukan terhadap apa saja yang disepakati sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan norma yang berlaku. Bentuk perjanjian kerja tidak dimintakan dalam bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan yaitu dengan surat pengangkatan oleh pengusaha, maupun secara tertulis yaitu dengan adanya surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak antara perkerja/buruh dan pengusaha. "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan turut memberikan peluang adanya ketidakwajiban pengusaha untuk membuat perjanjian kerja perorangan secara tertulis, dengan alasan kondisi masyarakat yang beragam yang memungkinkan perjanjian kerja secara lisan".<sup>4</sup>

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan". Perjanjian kerja pada prinsipnya dapat dibuat secara tertulis dan lisan dengan syarat harus terpenuhinya syarat-syarat keabsahan perjanjian kerja sebagaimana

<sup>1</sup> Abdul Ahad Riki, 2014, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Studi pada CV. Dwijaya Bhakti Rayon Kabupaten Penajam Paser Utara*, (<http://e-journal.fhunmul.ac.id/index.php/beraja>), diakses pada tanggal 7 januari 2015 pukul 23.06 WIB.

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti, hlm. 61- 62.

<sup>3</sup> Indonesia Indicator, 2017, *Buruh Indonesia Dalam Potret Media*, (<http://nasional.kompas.com/read/2017/05/01/14480911/apakah.buruh.ditunggangi.kepentingan.politik>), diakses pada tanggal 25 Mei 2017 pukul 20.43 WIB.

<sup>4</sup> *Akibat Hukum Perjanjian Lisan*, 2010,

(<http://www.koranradar.com/berita/read/5088/2010/Repot-Jika-Tidak-Pegang-Perjanjian-Kerja-Tertulis>), diakses pada tanggal 8 Januari 2017 pukul 18.40 WIB.

diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwasannya syarat sah perjanjian kerja dibuat berdasarkan, kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesesuaian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) memang diakui eksistensinya, namun untuk kepentingan litigasinya memiliki kelemahan dalam hal pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari. Perjanjian secara lisan tidak memiliki kekuatan hukum karena bukti lisan bukanlah alat bukti dalam perjanjian dan perjanjian lisan sangat bergantung pada kejujuran para pihak yang semula saling percaya untuk mengikat diri dalam melaksanakan perbuatan yang berkaitan dengan harta kekayaan.<sup>5</sup>

Bentuk perjanjian seperti ini dapat merugikan pihak-pihak yang memiliki posisi rendah seperti para tenaga kerja, karena tidak adanya perjanjian tertulis, pengusaha dapat saja mengabaikan hak-hak mereka. Lemahnya posisi tenaga kerja yang diperjanjikan kerja secara lisan disebabkan karena beberapa alasan, yaitu ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha, karena kekosongan hukum, adanya itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh.<sup>6</sup> Secara umum penyebab lemahnya kondisi tenaga kerja di Indonesia diantaranya yaitu, lemahnya posisi tawar tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah serta kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.<sup>7</sup>

Berbicara mengenai tenaga kerja harian lepas, peran serta mereka untuk meningkatkan pembangunan nasional sangatlah penting terutama pada pembangunan infrastruktur. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya permintaan terhadap tenaga kerja harian lepas yang pada saat ini cenderung meningkat terutama dalam industri konstruksi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja bidang jasa konstruksi dari 980.650 orang pada tahun 2015 menjadi 999.024 orang pada tahun 2016 dengan pertumbuhan sekitar 2% pertahun.<sup>8</sup> Fenomena yang sama juga terjadi di kota Surabaya atau yang lebih dikenal dengan sebutan kota Pahlawan. Sebagai ibu kota Propinsi Jawa Timur dan sebagai pusat kegiatan ekonomi di

Indonesia Timur, kota Surabaya mempunyai peranan yang strategis di tingkat regional maupun nasional. Hal tersebut menjadikan Surabaya termasuk salah satu kota bisnis terbesar di Indonesia. Oleh karena itu banyak perusahaan swasta maupun BUMN yang ada di Surabaya yang menjadikan kota ini sebagai daya tarik bagi pencari kerja yang ingin mengadu nasib ataupun pengusaha yang ingin memanfaatkan peluang yang ada.

Perusahaan yang ada di kota Surabaya dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) perusahaan, yaitu perusahaan besar, sedang dan kecil. Perusahaan besar adalah perusahaan yang mempunyai jumlah tenaga kerja antara 100 (seratus) orang atau lebih, perusahaan sedang adalah perusahaan yang mempunyai jumlah tenaga kerja antara 50-100 orang, perusahaan kecil adalah perusahaan yang mempunyai jumlah tenaga kerja kurang dari 24 orang.<sup>9</sup> Tahun 2016, perusahaan kecil di kota Surabaya sebanyak 9.213 perusahaan dengan bidang usaha yang bervariasi antara lain pertokoan, klinik, bank, pergudangan, pabrik roti, perbengkelan, apotik, pabrik tahu, dan sebagainya. Jumlah perusahaan sedang sebanyak 1.532 perusahaan. Sedangkan perusahaan besar sebanyak 1.798 perusahaan dengan bidang yang bervariasi antara lain pabrik rokok, bank, rumah sakit, pabrik kertas, dan sebagainya. Jumlah keseluruhan ada 12.543 perusahaan yang berada di kota Surabaya dengan tenaga kerja sebanyak 1.490.106 tenaga kerja.<sup>10</sup>

Salah satu bidang yang memerlukan tenaga harian lepas adalah perusahaan jasa konstruksi. Perusahaan jasa konstruksi membutuhkan tenaga kerja harian lepas (tukang dan kuli) yang jumlahnya lebih banyak dalam mengerjakan suatu proyek atau bangunan di lapangan. Tenaga kerja harian lepas banyak diperlukan oleh perusahaan jasa konstruksi karena adanya kemudahan bagi perusahaan dalam hal perekrutan. Hal ini disebabkan karena sebagian besar tenaga kerja harian lepas datang dari desa menuju kota dengan tujuan ingin mengubah nasib atau ingin mendapatkan kesuksesan, karena tidak mendapatkan peluang kerja di daerah asalnya. Secara umum keahlian yang dimiliki terbatas dan jenjang pendidikan juga tidak cukup tinggi.

Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam bekerjanya menggunakan alat-alat berat dalam pembuatan bangunan baik gedung, perumahan maupun fasilitas umum untuk kepentingan masyarakat yang mana dalam pengerjaannya rawan dengan resiko seperti kecelakaan yang kemungkinan berakibat luka pada tubuh, cacat seumur hidup, maupun meninggal dunia. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan jumlah kasus kecelakaan kerja pada tahun 2015 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kasus, sedangkan tahun 2016 sejumlah 105.182 kasus. Sedangkan sampai bulan Agustus 2017 terdapat sebanyak 80.392 kasus. Di Indonesia sendiri, terjadi kasus kecelakaan yang setiap

<sup>5</sup> Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 85.

<sup>6</sup> Surya Adinata, 2010, *Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor:41/G/2009/PHI.Mdn)*, (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/23895/Chapter%20I.pdf?sequence=4>), diakses pada tanggal 8 Januari 2017 pukul 20.23 WIB.

<sup>7</sup> Eggy Sudjana, 2011, *Nasib Dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23895/4/Chapter%20I.pdf>), diakses pada tanggal 8 Januari 2017 pukul 20.34 WIB.

<sup>8</sup> Badan Pusat Statistik, 2016, *Ringkasan Statistik Konstruksi*, (<http://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/912>), diakses pada tanggal 5 Mei 2017 pukul 10.12 WIB.

<sup>9</sup> Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, 2016, *Daftar Perusahaan dan Tenaga Kerja di Jawa Timur Tahun 2014 Menurut Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Berdasarkan Permenakertrans No. Per.09/Men/V/2005*, (<http://disnakertrans.jatimprov.go.id/>), diakses pada tanggal 24 Mei 2017 pukul 11.32 WIB.

<sup>10</sup> *Ibid*.



harinya dialami pekerja dari setiap 100 ribu tenaga kerja dan 30 % diantaranya terjadi disektor konstruksi.<sup>11</sup> Hal ini menunjukkan bahwa resiko pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja harian lepas sangat tinggi dan oleh karenanya diperlukan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas.

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas adalah jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.<sup>12</sup> Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan arahan, bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Pelaksanaan ketentuan tersebut pada kenyataannya cenderung dilanggar oleh pihak perusahaan, khusus hak bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi untuk memperoleh jaminan sosial.

Tahun 2014, program jaminan sosial yang masih berupa jamsostek di Jawa Timur diikuti oleh 26.565 perusahaan aktif program jamsostek dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 1.303.520 orang yang terdaftar. Sedangkan perusahaan pasif program jamsostek sebanyak 12.771 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 2.497.049 orang yang belum terdaftar dalam program kepersertaan jamsostek.<sup>13</sup> Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pelanggaran hak yang dilakukan pihak perusahaan terhadap para pekerjanya.

PT. Pillar Permata merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman dan pengadaan material alam (*supplier*) dan kontraktor umum (*general contractor*) sebagai perencana, pelaksana maupun penyelenggara pembangunan rumah tinggal, *club house*, hotel dan *cottage*, *hot mix*, pergudangan, fasilitas umum, dll. Perusahaan ini berdiri sejak bulan Maret tahun 2006 dengan beralamatkan Jl. Ngagel Jaya Utara No. 15, Kelurahan Pucang Sewu, Kecamatan Gubeng, Kota Surabaya. PT. Pillar Permata mempekerjakan pekerja/buruh dalam menjalankan perusahaan di bidang jasa konstruksi tersebut. Pekerja/buruh yang dipekerjakan terdiri dari 3 (tiga) *project manager*, 1 (satu) admin, 4 (empat) mandor, beberapa tenaga kerja harian lepas (tukang dan kuli).<sup>14</sup>

Tenaga kerja harian lepas yang dipekerjakan rata-rata berjumlah 25 tukang dan 10 (sepuluh) kuli bangunan

dalam satu (1) proyek. Penyelesaian dalam 1 (satu) proyek bisa memakan waktu 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun. Jam kerja rata-rata tenaga kerja harian lepas dari pukul 08.00 – 11.30 dan 13.00 - 17.00. Upah harian yang didapatkan rata-rata kuli bangunan Rp. 60.000 sampai Rp. 70.000 sedangkan untuk tukang Rp 80.000 sampai Rp 100.000 berdasarkan kehadiran dan volume pekerjaan. Perekrutan pekerja/buruh PT. Pillar Permata masih menggunakan perjanjian secara lisan, terutama tenaga kerja harian lepasnya. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu antara tenaga kerja harian lepas dan perusahaan. Sebab bentuk perjanjian kerja secara lisan menempatkan tenaga kerja harian lepas dalam posisi lemah dan pihak perusahaan dalam posisi yang lebih dominan dalam menentukan kebijakan dan peraturan perusahaan.

Dalam melakukan kegiatannya para pekerja hanya menggunakan alat keselamatan kerja (*safety tool*) seadanya yang mereka miliki. Sebenarnya pihak perusahaan sudah menyediakan alat-alat keselamatan kerja namun jumlahnya terbatas.<sup>15</sup> Dari sisi keselamatan terhadap tenaga kerja harian lepas pada PT. Pillar Permata, dirasa masih kurang dalam upaya menyelenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan standar sebagai pelindung diri. Dari sisi kesehatan kerja “Kalaupun terjadi suatu kecelakaan kerja diselesaikan secara kekeluargaan dengan pemberian sejumlah dana untuk pengobatan sebagai rasa simpati, besaran dana pengobatan tergantung pada berat ringannya kecelakaan”.<sup>16</sup>

Diakui pula perusahaan masih mempunyai keterbatasan, seperti sumber daya, penguasaan teknologi, dan kemampuan manajemen. Salah satunya PT Pillar Permata belum mendaftarkan perusahaannya dan tidak mempunyai data atau jumlah pekerja dan peserta BPJS Ketenagakerjaan yang masuk di Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya.<sup>17</sup> Penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa: “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.

Polemik yang akan penulis dibahas kali ini berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas yang bekerja berdasarkan perjanjian secara lisan khususnya bidang jasa konstruksi dalam regulasi hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, namun penelitian hanya terbatas pada ruang lingkup yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya.

Rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian hukum ini, yaitu Apakah perjanjian kerja

<sup>11</sup> Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, 2018, *Angka Kasus Kecelakaan Kerja Menurun*, (<https://disnakertrans.jatimprov.go.id/dalam-rangkaian-acara-bulan-k3-nasional-2018-di-jatim-gubernur-jatim-dorong-penerapan-k3-hingga-sektor-umkm/>), diakses pada tanggal 2 Januari 2018 pukul 12.03 WIB.

<sup>12</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Op. Cit., hlm. 269.

<sup>13</sup> Kanwil Jatimbanusra BPJS Ketenagakerjaan, 2014, *Data Kepesertaan Aktif dan Pasif Program BPJS Ketenagakerjaan di Jawa Timur 2013-2014*, (<http://disnakertrans.jatimprov.go.id/disnaker-new/index.php/home/2014-06-27-06-50-05/data-tahun-2013-2014.html>), diakses pada tanggal 24 Mei 2017 pukul 11.48 WIB.

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Project Manager PT Pillar Permata, pada tanggal 5 Maret 2016 pukul 10.02 WIB.

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Project Manager PT Pillar Permata, pada tanggal 26 Maret 2017 pukul 8.12 WIB.

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Project Manager PT Pillar Permata, pada tanggal 13 Mei 2017 pukul 09.13 WIB.

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Project Manager PT Pillar Permata, pada tanggal 13 Mei 2017 pukul 11.43 WIB.

secara lisan pada tenaga kerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Dan Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja secara lisan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami apakah perjanjian kerja secara lisan pada tenaga kerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja secara lisan.

Kajian teoritik dalam penelitian ini, dibagi menjadi tiga sub bab yaitu mengenai perjanjian kerja sebagaimana Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan", oleh karenanya perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan. "Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan".<sup>18</sup> Ini sama halnya dengan maksud dari Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian untuk waktu tidak tertentu". Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) memang diakui eksistensinya, namun untuk kepentingan litigasinya memiliki kelemahan dalam hal pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari. "Perjanjian secara lisan tidak memiliki kekuatan hukum karena bukti lisan bukanlah alat bukti dalam perjanjian dan perjanjian lisan sangat bergantung pada kejujuran para pihak yang semula saling percaya untuk mengikatkan diri dalam melaksanakan perbuatan yang berkaitan dengan harta kekayaan".<sup>19</sup> Bentuk perjanjian seperti ini dapat merugikan pihak-pihak yang memiliki posisi rendah seperti para tenaga kerja, karena tidak adanya perjanjian tertulis, pengusaha dapat saja mengabaikan hak-hak mereka. Contohnya adalah perekrutan pekerja/buruh PT. Pillar Permata yang masih menggunakan perjanjian secara lisan, terutama tenaga kerja harian lepasnya.

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan suatu proyek karena pengaruhnya yang cukup besar terhadap biaya dan waktu penyelesaian suatu pekerjaan proyek. Hal yang perlu diperhatikan juga bahwa manusia merupakan sumber daya yang kompleks sehingga diperlukan adanya usaha dan pemikiran dalam pengelolaan tenaga kerja. Sebagaimana dalam manajemen tenaga kerja terdapat proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan, penentuan ukuran dan jumlah tenaga kerja, *recruitment* dan pembagian tenaga kerja kedalam kelompok kerja, komposisi tenaga

kerja untuk setiap jenis pekerjaan, pengendalian jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan selama proyek berlangsung, serta perencanaan, penjadwalan, pengarahan dan pengawasan kegiatan tenaga kerja.<sup>20</sup>

Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan keahlian tertentu sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi efisien dan efektif. Pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 (lima) bidang hukum ketenagakerjaan, yaitu bidang penerahan/penempatan tenaga kerja, bidang hubungan kerja, bidang kesejahteraan kerja, bidang keamanan kerja, dan bidang jaminan sosial buruh.<sup>21</sup> Penjelasan mengenai bidang hukum ketenagakerjaan tersebut dikemukakan sebagai berikut, bidang penerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau penerahan.<sup>22</sup> Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja.<sup>23</sup> Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, tenaga kerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.<sup>24</sup> Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh tenaga kerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi tenaga kerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi tenaga kerja.<sup>25</sup> Bidang jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan hukumnya adalah telah diundangkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).<sup>26</sup> Penelitian hukum normatif mengamb il isu dari hukum sebagai sistem norma yang digunakan untuk memberikan "justifikasi" preskriptif tentang suatu peristiwa hukum. Sehingga penelitian

<sup>18</sup> Jehani Libertus, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedia, hlm. 3.

<sup>19</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan, Loc. Cit.*, hlm. 46.

<sup>20</sup> Chairil Nizar, 2015, *Tenaga Kerja Proyek Bangunan*, (<http://www.ilmusipil.com/tenaga-kerja-proyek-bangunan>), diakses pada tanggal 7 April 2015 pukul 20.09 WIB.

<sup>21</sup> Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan. hlm. ix.

<sup>22</sup> Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Studi Kasus, op. cit.* hlm. 15.

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 16.

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2009, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Fajar, hlm. 34.



hukum normatif menjadikan sistem norma sebagai pusat kajiannya.<sup>27</sup>

Pendekatan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan-paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>28</sup> Penelitian ini akan menggunakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang mengatur mengenai hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja harian lepas bidang jasa konstruksi meskipun mereka dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja secara lisan agar memperoleh perlindungan dalam bekerja sehingga proses kegiatan bekerja mereka dapat berjalan dengan lancar, aman dan terhindar dari bahaya resiko yang mengancam dirinya.

Jenis bahan hukum yang akan digunakan dalam penelitian skripsi adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan Hukum Primer dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja' Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Bahan Hukum Sekunder berlakunya tidak mengikat atau bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Seperti mengambil referensi dari buku tentang Hukum Ketenagakerjaan, jurnal tentang ketenagakerjaan, hasil wawancara, lampiran data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, sumber resmi dari internet yang dapat dipertanggungjawabkan. Bahan Hukum Tersier mendukung bahan hukum primer dan sekunder dalam penelitian ini adalah kamus, kamus hukum, dan ensiklopedia.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang akan dilakukan yaitu menggunakan 3 teknik, pertama menggunakan bahan hukum primer yang akan dikumpulkan dengan cara menginventarisir peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu hukum yang akan dibahas yaitu mengenai apakah perjanjian kerja secara lisan pada tenaga kerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya sesuai dengan perundang-

undang dibidang ketenagakerjaan dan bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja secara lisan. Bahan hukum yang kedua yaitu menggunakan bahan hukum sekunder yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber-sumber buku hukum dan buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang memiliki relevansi dengan isu hukum yang dihadapi dan dapat dipertanggungjawabkan. Mengenai sumber buku hukum, diambil dari referensi buku tentang Ketenagakerjaan, jurnal tentang ketenagakerjaan, hasil wawancara, lampiran data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, maupun sumber resmi dari internet yang dapat dipertanggungjawabkan. Bahan hukum yang ketiga yaitu hukum yang menggunakan bahan hukum tersier yang telah dikumpulkan guna mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, baik dari kamus, kamus hukum, dan ensiklopedia.

Teknik pengolahan bahan hukum yang akan dilakukan yaitu apabila setelah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang dibutuhkan telah terkumpul, kemudian dilakukan identifikasi dengan tujuan untuk memastikan kesesuaian antara bahan hukum yang tersedia dengan permasalahan yang menjadi objek pembahasan dalam penyusunan laporan skripsi ini, selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

Analisis yang sesuai dengan keseluruhan bahan hukum yaitu menggunakan analisis preskriptif. Sifat analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya. Argumentasi disini dilakukan oleh peneliti untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.<sup>29</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Kesesuaian Perjanjian Kerja secara Lisan pada Tenaga Kerja Harian Lepas PT. Pillar Permata Surabaya dengan Perundang-Undangungan Bidang Ketenagakerjaan**

Perjanjian kerja di PT. Pillar Permata yang merupakan pernyataan kesanggupan antara pihak pekerja harian lepas dan pihak perusahaan adalah perjanjian secara lisan. Hal tersebut tidak menyalahi aturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, tidak tepat diterapkan di PT. Pillar Permata. Perjanjian kerja tersebut akan lebih baik apabila dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu antara pekerja harian lepas dan perusahaan. Selain itu, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dapat dijadikan bukti otentik bagi pekerja harian lepas dan sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan. Bentuk

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 36.

<sup>28</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, hlm. 93.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 184.

perjanjian kerja secara lisan menempatkan pekerja harian lepas dalam posisi yang lemah dan pihak perusahaan dalam posisi yang lebih dominan dalam menentukan kebijakan dan peraturan perusahaan.

Pekerja harian lepas yang melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran dikategorikan masuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Sebagaimana penjelasan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Lebih lanjut lagi pada Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sesuai dengan ketentuan diatas, jelas bahwa pekerja harian lepas PT. Pillar Permata yang melakukan perjanjian kerja secara lisan tidak diperbolehkan karena bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimananya perjanjian kerja tersebut harus dibuat secara tertulis.

Ketentuan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur tersendiri pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja secara tertulis pada Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Perjanjian kerja harian atau lepas diatur pada Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja harian lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana dalam perjanjian kerja harian lepas dimuat beberapa syarat yaitu:

1. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan 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 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tentu.

Oleh karena itu, sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu: "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis, dapat berupa daftar pekerja harian lepas yang melakukan pekerjaannya. Daftar pekerja harian lepas disampaikan kepada instansi setempat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh". Daftar tersebut memuat sekurang-kurangnya mengenai: nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, nama/alamat pekerja/buruh, jenis pekerjaan yang dilakukan serta besarnya upah atau imbalan lainnya.

#### **Bentuk Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Harian Lepas PT. Pillar Permata yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja secara Lisan**

Peran serta pekerja harian lepas dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh karenanya, pekerja harian lepas perlu diberi perlindungan hukum. Pembahasan bentuk perlindungan hukum dapat dilihat dari segi perjanjian kerja, jam kerja, upah kerja, tunjangan-tunjangan lain, keselamatan dan kesehatan kerja (K3). sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Pembahasan rumusan masalah pertama, sudah dijelaskan mengenai perjanjian kerja yang mana perjanjian kerja secara lisan tersebut, tidak tepat diterapkan pada PT. Pillar Permata. Sebagaimana tertuang pada Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin". Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa: "Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas". PT. Pillar Permata sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis, agar jelas hak dan kewajiban pekerja harian tersebut. Setelah perjanjian tersebut dibuat, disampaikan kepada instansi terkait, yang bertanggung jawab kepada ketenagakerjaan setempat, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja harian lepas tersebut. Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.



PT. Pillar Permata, dalam menjalankan kinerjanya memperlakukan pekerja harian lepas dengan disiplin tanpa terkecuali setiap pekerja/buruh masuk tepat waktu yaitu jam 08.00 pagi, jadi setiap pekerja/buruh harus patuh pada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa membedakan status pekerja/buruh. Waktu kerja menurut Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam ayat (3) dan (4) menjelaskan bahwa “Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu akan diatur dengan Keputusan Menteri”. Kemudian untuk waktu kerja lembur diatur pada Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: “waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”. Hasil penelitian yang diperoleh, jam kerja pekerja harian lepas di PT. Pillar Permata adalah 7 jam setengah dalam sehari, dalam waktu 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja adalah 45 jam. Tentunya hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) huruf a, yang mana terjadi kelebihan jam kerja pada pekerja harian lepas tersebut.

Upah pekerja harian lepas di PT. Pillar Permata dibedakan menurut kehadiran dan volume pekerjaan. Selain itu kondisi perekonomian di daerah yang akan dibuat proyek juga dapat mempengaruhi pemberian upah. Pembagian upah yang berbeda antara pekerja harian lepas tentunya didasarkan atas kesepakatan antara pekerja harian lepas dengan perusahaan. Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku”. Penghitungan upah pekerja harian lepas ini, telah diatur tersendiri dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Pada Pasal 17 Peraturan Menakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa:

- 1) Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Upah pekerja/buruh harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
- b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Peraturan ini seharusnya menjadi landasan kuat bagi pekerja harian lepas khususnya di PT. Pillar Permata untuk mendapatkan upah harian yang lebih layak dan tentunya mencukupi. Hasil penelitian yang diperoleh, penghasilan rata-rata untuk Kepala tukang batu Rp. 100.000 per hari. Dalam satu bulan rata-rata besaran upah tertinggi berkisar Rp. 2.500.000, dibandingkan dengan Upah Minimum Kota Surabaya yaitu sebesar Rp. 3.583.312 tentunya nominal upah tersebut masih jauh dari standar UMK Surabaya.

PT. Pillar Permata juga menerapkan sistem kerja lembur yang mana disesuaikan dengan kondisi proyek yang sedang dikerjakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, upah lembur yang diberikan kepada pekerja harian lepas sebesar upah harian sewaktu siang dengan total jam kerjanya 6 jam. Rata-rata upah lembur yang diberikan kepada seorang kepala tukang berkisar sebesar Rp. 17.000 per jam, seorang tukang sebesar Rp. 16.000 per jam, seorang kuli sebesar Rp. 12.000 per jam. Cara perhitungan upah lembur tersebut diatur dalam Pasal 8 ayat (1), (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur bahwa: “Perhitungan upah lembur berdasarkan pada upah bulanan dan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Apabila dihitung sesuai dengan Keputusan Menteri tersebut besaran upah lembur pekerja harian lepas di PT. Pillar Permata sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pekerja harian lepas berhak mendapatkan tunjangan dari perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan para pekerja harian lepas hanya mendapatkan tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) serta parsel satu tahun sekali. Ketentuan pemberian tunjangan tersebut tentu masih jauh dari apa yang menjadi harapan dalam peraturan ketenagakerjaan. Sebagaimana yang diatur pada Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, sudah jelas menyalahi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Atas dasar itulah uang yang diberikan kepada pekerja harian lepas sebagai THR bukan sebagai tunjangan melainkan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap pekerjanya. Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan menyebutkan bahwa: “Besarnya THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut, pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah serta pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua



belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan: (masa kerja/12) x 1 (satu) bulan upah". Di PT. Pillar Permata, pembayaran THR sebesar Rp. 200.000 tidak dapat dikatakan sebagai THR apabila pembayaran THR dihitung berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebesar 1 (satu) bulan upah yaitu Rp. 1.500.000 sampai Rp. 2.500.000. Dilihat dari nominalnya perbandingan selisih THR tersebut sangat mencolok. Padahal THR ini diberikan 1 (satu) tahun sekali. Pemberian THR yang diberikan kepada pekerja harian lepas tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan pekerja/buruh selama pengerjaan proyek berlangsung dan berapa besar keuntungan yang didapat perusahaan pertahun.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa: "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Kemudian dipertegas lagi dalam ayat (2) bahwa: "Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja". Sebagaimana ketentuan tersebut, jelas menggambarkan bahwa pihak perusahaan haruslah memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja proyek konstruksi PT. Pillar Permata adalah dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja, yaitu dengan menyediakan alat pelindung diri atau keselamatan seperti: sabuk pengaman, masker, sepatu proyek, helm, kacamata, sarung tangan. Hal tersebut merupakan bentuk pemenuhan salah satu hak pekerja yang tercantum dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan". Namun dalam praktiknya tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di PT. Pillar Permata yang sifatnya wajib untuk dilaksanakan.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, di jelaskan bahwa: "Setiap perusahaan yang mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Maka dalam pelaksanaan perlindungan K3 PT. Pillar Permata, belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam perundang-undangan ketenagakerjaan.

Selain pemaparan diatas, berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa PT. Pillar Permata tidak mendaftarkan pekerja harian lepasnya sebagai peserta program jaminan sosial. Mengingat jasa konstruksi merupakan area kerja dengan tingkat resiko tinggi, tentunya hal tersebut

melanggar hak yang seharusnya didapat oleh pekerja harian lepas. Pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja serta Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Lebih lanjut, pengaturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja diatur pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Penyelenggaraan pendaftaran peserta jaminan sosial pada Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disebutkan bahwa: "Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial". Untuk nilai kontrak proyek diatas 1 (satu) miliar dengan jangka waktu pengerjaannya 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun, tentunya PT. Pillar Permata diwajibkan untuk mendaftarkan pekerja harian lepasnya sebagai peserta program jaminan sosial. Namun hal tersebut nyatanya tidak dilakukan oleh perusahaan, padahal sudah jelas tindakan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan telah didominasi pihak perusahaan dalam menentukan kebijakan, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan menempatkan pihak pekerja harian lepas dalam posisi lemah. Perjanjian secara lisan tersebut tidak sesuai karena bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan selanjutnya perjanjian secara lisan tersebut diganti dengan perjanjian kerja harian lepas sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di PT. Pillar Permata Surabaya dalam rangka mensejahterakan pekerja harian lepas belum sepenuhnya mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya mengenai pemenuhan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, yang mana secara garis besar dapat dilihat dari tabel pengelompokan dibawah ini.

### **Saran**

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

Pihak perusahaan 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 perjanjian kerja, upah kerja, hubungan kerja yang baik, keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka perbaikan kesejahteraan pekerja harian lepas dan keluarganya. 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 agar terhindar dari penyimpangan-penyimpangan ketenagakerjaan yang dapat merugikan hak serta kepentingan pekerja harian lepas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Machsoen, 2001, "*Perjanjian Kerja Sebagai Sarana Penyeimbang Posisi Tawar Para Pihak (Kajian Tentang Konsep Mitra Seajar Antara Pengusaha Dan Pekerja)*", Laporan Penelitian Dik Rutin Universitas Airlangga.
- Asikin, Zainal, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik, 2016, *Ringkasan Statistik Konstruksi*,  
<http://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/912>, diakses pada tanggal 5 Mei 2017.
- Asikin, Zainal, dkk, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, 2018, *Angka Kasus Kecelakaan Kerja Menurun*,  
<https://disnakertrans.jatimprov.go.id/dalam-rangkaian-acara-bulan-k3-nasional-2018-di-jatim-gubernur-jatim-dorong-penerapan-k3-hingga-sektor-umkm/>, diakses pada tanggal 2 Januari 2018.
- Bambang, Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia.
- Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, 2016, *Daftar Perusahaan dan Tenaga Kerja di Jawa Timur Tahun 2014 Menurut Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Berdasarkan Permenakertrans No. Per.09/Men/V/2005*,  
<http://disnakertrans.jatimprov.go.id/>, diakses pada tanggal 24 Mei 2017.
- Djumialdji, F.X, 2006, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto, 2009, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Fajar.
- Hadjon, Philipus M, 1993, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan dalam simposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalies XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga.
- Halim, Ridwan, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta, Ghalia.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Indonesia Indicator, 2017, *Buruh Indonesia Dalam Potret Media*,  
<http://nasional.kompas.com/read/2017/05/01/14480911/apakah.buruh.ditanggung.important.politik.>, diakses pada tanggal 25 Mei 2017.
- Kanwil Jatimbanusra BPJS Ketenagakerjaan, 2014, *Data Kepesertaan Aktif dan Pasif Program BPJS Ketenagakerjaan di Jawa Timur 2013-2014*,  
<http://disnakertrans.jatimprov.go.id/disnaker-new/index.php/home/2014-06-27-06-50-05/data-tahun-2013-2014.html>, diakses pada tanggal 24 Mei 2017.
- Kamil, Ahmad dan Fauzan, 2008, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti.
- ....., 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- ....., 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti.
- Koran Radar, 2010, *Akibat Hukum Perjanjian Lisan*,  
<http://www.koranradar.com/berita/read/5088/2010/Ropot-Jika-Tidak-Pegang-Perjanjian-Kerja-Tertulis>, diakses pada tanggal 8 Januari 2017.
- Libertus, Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedia.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2009, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana.
- Rahayu, Devi, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Studi Kasus*, Yogyakarta, New Elmatara.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar NRI 1945*.
- Republik Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*. Diterjemahkan oleh Subekti dan R. Tjitrosudibio. Jakarta : Pradnya Paramita, 2002.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5256)*.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5309)*.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5714)*.
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum*
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*
- Republik Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.



- Riki, Abdul Ahad, 2014, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Studi pada CV. Dwijaya Bhakti Rayon Kabupaten Penajam Paser Utara*, <http://e-journal.fhunmul.ac.id/index.php/beraja>, Diakses pada 7 januari 2015.
- Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- ....., 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Salim H.S., 2003, *Hukum Kontrak*, Bandung, Mandar Maju.
- Soepomo, Imam, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- ....., 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- Satjipto, Raharjo, 1993, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, Edisi 10, Bandung.
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Sudjana, Eggy, 2011, *Nasib Dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23895/4/Chapter%20I.pdf>, diakses pada tanggal 8 Januari 2017.
- Surakhmad, Winarno, 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta, Graha Indonesia.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Syaiyuddin, Muhammad, 2012, *Hukum Kontrak*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Triyanto, Djoko, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung, Mandar Maju.
- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.