

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA HARIAN LEPAS TERHADAP
EKSPLOITASI MENURUT UU CIPTA KERJA NOMOR 6 TAHUN 2023**
*PROTECTION OF THE PAST DAILY WORKERS AGAINST
EXPLOITATION ACCORDING TO THE JOB CREATION LAW NO 6 OF
2023*

Faradila¹ dan Elvira Dewi²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi Penulis : ¹faradila123@gmail.com, ²elviradewi@uinsu.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Faradila dan Elvira Dewi. *Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas terhadap Eksploitasi Menurut UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris dengan pendekatan statatif, yaitu penelitian atau observasi di lapangan atau penelitian lapangan yang penelitiannya berfokus pada pengumpulan data empiris di lapangan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh yaitu 1) Tanggung jawab karyawan nya termasuk kedalam tanggung jawab perusahaan nya. Ketika hak pengupahan hak pekerja tidak terpenuhi maka terdapat sanksi yang mana hal itu menjadi tanggung jawab pengusaha untuk memenuhi karna tidak memberikan hak pekerja. 2) Mengenai bentuk perlindungan terhadap pekerja agar pihak instansi yang mengingkari kebijakan sebagaimana diresmikan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka dikenakan sanksi pidana pelanggaran dan denda lima juta rupiah hingga lima puluh juta.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Lepas Harian, Eksploitasi

ABSTRACT

This research is an empirical juridical legal research with a static approach, namely research or observation in the field or field research whose research focuses on collecting empirical data in the field. The results of the research obtained are 1) The responsibility of the employee is included in the responsibility of the company. When the right to wage, workers' rights are not fulfilled, there are sanctions where it is the responsibility of the employer to fulfill because it does not provide workers' rights. 2) Regarding the form of protection for workers so that agencies that deny the policy as inaugurated by the Labor Law will be subject to criminal sanctions for violations and fines of five million rupiah to fifty million rupiah.

Keywords: Day Labor, Exploitation

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang pemerintah yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan, sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja.¹ Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 disebutkan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".²

Artinya bahwa setiap orang yang bekerja harus mendapat upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup dan memperoleh hak-hak yang sudah diatur oleh pemerintah, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak pekerja yang belum memperoleh hal tersebut sehingga timbul permasalahan antara pekerja dan pengusaha. Pada saat ini, adanya tenaga kerja harian lepas (PHL) yang bekerja di beberapa instansi mengalami situasi yang sangat dramatis.³ Hal ini dikarenakan tidak adanya kontrak dan peraturan tertulis agar menjamin perlindungan hukum, keselamatan serta kesehatan kerja tenaga kerja harian lepas, dan cenderung dianaktirikan oleh instansi yang mempekerjakannya. Pada umumnya tentu hubungan pengusaha/majikan dengan pekerja harian lepas berbeda sekali karena sifatnya tidak ada kontrak dan peraturan tertulis, walaupun ada kesepakatan itu terjadi antarpihak yang kuat sebagai penentu syarat dan pihak yang lemah sebagai penerima syarat. Relasi tenaga kerja harian lepas dengan pengusaha biasanya merupakan relasi kerja berdasarkan perjanjian/kontrak tidak tertulis (lisan). Jenis kontrak seperti ini jelas dapat merugikan pihak-pihak yang memiliki posisi yang rendah, yakni para pekerja.⁴

¹ Nitha Ghani dkk., *Realisasi Hak dan Kewajiban Warga Negara di Kalangan Pelajar dan Penerapannya di Kehidupan Sehari-Hari*, ASHR, Vol.1, No.4 (2023), p.337–42.

² Siti Zikrina Farahdiba dkk., *Tinjauan Pelanggaran Hak Dan Pengingkaran Kewajiban Warga Negara Berdasarkan UUD 1945*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol.5, No.2 (2021), p.837–45.

³ Wreda Danang Widoyoka dan Yora Selia Permono, *Perlindungan Hukum terhadap Anak sebagai Korban Kejahatan Perdagangan Orang (Trafficking) (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surabaya)* Jurnal Judiciary, Vol.1, No.2 (2017), p.64–86.

⁴ Abdul Rahman dan Sri Karmila Dol, *Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Perlindungan Anak Bagi Pekerja Anak di Sektor Industri*, QISTHOSIA : Jurnal Syariah dan Hukum, Vol.4, No.2 (2023), p.187–96.

Pada dasarnya setiap tenaga kerja harian tidak ada yang menghendaki adanya kejadian seperti situasi demikian. Hal tersebut merupakan naluri yang wajar dan bersifat universal bagi setiap makhluk hidup di dunia. Namun karena adanya perbedaan status sosial antara tenaga kerja harian dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja, terutama pada saat melakukan kontrak perikatan dan hal-hal lain selama berlangsungnya hubungan kerja, maka diperlukan intervensi pemerintah untuk memberikan batas minimal yang harus dipenuhi dalam persyaratan sebagai bentuk kepuasan dalam bekerja.⁵ Batas minimal atau persyaratan minimal tersebut tertuang dalam pembukaan menimbang (poin a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi: “Bahwa setiap tenaga berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional”.⁶

Setiap warga Negara berhak mendapatkan pekerjaan. Pekerjaan diperlukan agar orang dapat hidup layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan atau penyakit. Sedangkan untuk mendapatkan upah yang cukup dalam pekerjaan sangatlah sulit dan lemahnya perlindungan buruh khususnya mengenai pekerja harian lepas kurang mendapatkan perhatian dalam pengamatan pemerintah.⁷ Sebagai pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 dan Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.⁸

⁵ Siti Hajar, *Problematisasi dan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Perempuan dan pada Masa Pandemi Covid-19*, Intelektiva, Vol.2, No.06 (2021), p.134–45.

⁶ Yusril Rahman Hakim, *Kebijakan Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh di Indonesia*, Jurnal PolGov, Vol.3, No.1 (2021), p.235–66.

⁷ Raul Maulana, Sri Jaya Lesmana dan Tiara Ayu Lestari, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam Lingkup Instansi Pemerintahan Kota Tangerang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang*, Lex Veritatis, Vol.3, No.1 (2024), p.71–77.

⁸ Ida Ayu Wistari Narayani, *Eksplorasi Waktu Kerja Bagi Pekerja pada Industri Fast Fashion dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Kerthawicara, Vol.10, No.4 (2021).

Berbicara tentang perlindungan hukum berarti membahas mengenai hak dan kewajiban. Berkaitan dengan pekerja artinya berbicara tentang hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Keberadaan pekerja harian lepas di berbagai instansi sudah pasti sangat dibutuhkan. Apalagi kondisi instansi yang selalu menargetkan suatu visi maupun misi yang diemban dalam tiap harinya, sehingga ini yang menyebabkan ketergantungan instansi pada tenaga PHL lebih besar.⁹ Bila sebuah instansi mengharapkan hasil yang lebih maksimal maka jumlah tenaga pekerja juga harus ditambah. Meskipun begitu ternyata nasib para PHL selalu kurang mendapatkan perhatian yang layak dari pihak pengusaha. Keadaan tersebut dapat ditinjau dari bentuk pelaksanaan perlindungan hukumnya, baik dari segi perjanjian kerja, upah pekerja dan tunjangan lain-lain. Padahal, pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi pekerja yang telah dinyatakan didalam Pasal 28 UUD NRI 1945.¹⁰

Oleh karena itu pemerintah dalam hal ini diwajibkan untuk memberikan perlindungan yang terjamin kepada para pekerja lepas dari kondisi yang melemahkan mental ataupun psikis yang dinamakan eksploitasi. Di Indonesia masih banyak sekali kasus eksploitasi terhadap PHL baik yang dipekerjakan di dalam maupun ditempatkan di luar negeri. Para PHL yang sering menjadi korban obyek eksploitasi ini memberikan keuntungan bagi pelakunya namun menimbulkan penderitaan bagi si pekerja. Pekerja yang sudah menjadi korban eksploitasi, harus mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah dikarenakan si pekerja mencari rezeki hanya untuk memberikan nafkah keluarganya. Oleh karenanya hak-hak si pekerja harian lepas (PHL) tetap harus dilindungi, namun bentuk perlindungan berbeda-beda bergantung pada penderitaan atau kerugian yang diderita oleh pekerja atas eksploitasi.¹¹

⁹ Darmini, *Perlindungan Hukum terhadap Eksploitasi Pekerja Anak Dibawah Umur*, Qawwam, Vol.14, No.2 (2020), p.54.

¹⁰ Aura Syahranni, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas pada Perusahaan yang Bergerak dalam Bidang Logistik*, JRP: Jurnal Relasi Publik, Vol.1, No.2 (2023), p.251–62.

¹¹ Haniyah, *Implementasi Perlindungan Hak Anak terhadap Fenomena Pekerja Anak di Indonesia*, The Indonesian Journal of Islamic Law and Civil Law, Vol.4, No.2 (2023), p.123–36.

Berdasarkan uraian diatas agar lebih mendalami pengetahuan dibidang Hukum Ketenagakerjaan maka dari itu penulis tertarik untuk menganalisa mengenai perbuatan yang dilakukan di beberapa Instansi Indonesia untuk mengetahui penerapan hukum bagi Tenaga Kerja Harian Lepas. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam suatu bentuk penelitian dengan Judul: “Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Terhadap Eksploitasi”. Adapun rumusan masalah berdasarkan analisis masalah yang dilakukan peneliti berdasarkan fakta lapangan adalah 1) Perolehan Hak Tenaga Kerja Harian Lepas dan 2) Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas Terhadap Eksploitasi.

Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dan empiris, yang pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian hukum normatif biasa disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan.¹² Dalam penelitian ini, digunakan dua pendekatan untuk mengkaji permasalahan antara lain 1) pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan 2) pendekatan Sosiologis (*Sociologis approach*).¹³ Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data utama yang diperoleh penulis melalui peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait ketenagakerjaan serta sistem pengupahan. Dan data skunder yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari buku dan artikel terkait.¹⁴

¹² Cindy Fatimah, Surawan dan Nurul Wahdah, *Implikasi Sertifikat Halal Produk dalam Sakralisasi Agama di Indonesia*, Muâsarrah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, Vol.4, No.2 (2022), p.97.

¹³ Cindy Fatimah, Surawan dan Nurul Wahdah, *Implikasi Sertifikat Halal Produk dalam Sakralisasi Agama di Indonesia*, Muâsarrah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, Vol.4, No.2 (2022), p.97..

¹⁴ I Putu Putra Sanjaya Erick, I Nyoman Putu Budiarta dan Ni made Sukaryati Karma, *Perlindungan Hukum terhadap Konsumen dalam Jual Beli Barang Melalui E-Commerce*, Jurnal Analogi Hukum, Vol.1, No.2 (2019), p.239–43.

B. PEMBAHASAN

1. Perolehan Hak Tenaga Kerja Harian Lepas

Sebelum menganalisa unsur kepastian hukum dan unsur keadilan pada pertimbangan tersebut sesuai dengan teori-teori yang terkait, penulis akan menguraikan terlebih dahulu dasar-dasar yang menjadi pertimbangan dalam menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 28D ayat 2 UUD NRI 1945, yang berbunyi “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dilakukan di setiap instansi”. Sesuai dengan teori keadilan menurut Jhon Rawls “Bahwa manusia yang nyata dalam masyarakat tidak mengetahui posisi awal mereka, mereka tidak mengetahui tujuan dan rencana hidup mereka dan mereka tidak mengetahui bahwa mereka milik dari masyarakat mana”.¹⁵

Penanganan Tenaga Kerja Harian Lepas di Indonesia terbukti belum optimal dan tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu¹⁶:

- a) Dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa: “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. isi Pasal tersebut sudah jelas bahwa setiap instansi wajib membayar penuh hak pengupahan terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas yang berkerja.
- b) Membayar upah tidak sesuai dengan kesepakatan kerja dalam Pasal 88 a ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk pemberian upah ini, jika pihak terkait melakukan kewajiban maka akan dikenakan sanksi. Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menegaskan pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan dan sesuai dengan kesepakatan di antara pengusaha dengan pekerja.

¹⁵ Zufahmi Nur, *Keadilan dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum dalam Pemikiran Hukum Imam Syâtibî)*, Misykat al-Anwar, Vol.6, No.2 (2023).

¹⁶ Happy Yulia Anggraeni, *Implementasi Asas Kepastian Hukum Penggunaan Bahasa Indonesia dalam Penulisan dan Publikasi Artikel Ilmiah Berdasarkan UU Bendera dan Bahasa Dikaitkan dengan Upaya Mencerdaskan Kehidupan Bangsa*, Jurnal Poros Hukum Padjadjaran, Vol.4, No.1 (2022), p.112–28.

Artinya tidak dapat dibayarkan terlambat, atau tata cara pembayaran dan jumlahnya tidak sesuai dengan kesepakatan. Ketentuan selanjutnya yakni dalam Pasal 185 ayat 1 dan 2 menyebut penyimpangan dari Pasal 88 a ayat 3 merupakan tindak pidana kejahatan dan pengusaha dapat dijatuhi sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Mengenai teori penulis menggunakan teori Hukum pembangunan dan teori keadilan Teori Hukum Pembangunan menurut Mochtar Kusumaatmaja kepastian hukum mempunyai dua segi, pertama mengenai soal dapat dibentuknya hukum dalam hal-hak yang konkret. Artinya pihak-pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui hukum ialah tercapainya perbedaan isi dan ruang lingkup, selanjutnya untuk mencapai ketertiban harus mempunyai kepastian hukum di masyarakat, karena tidak mungkin masyarakat dapat mempelajari kemampuan yang diberikan Tuhan secara optimal tanpa adanya ketertiban dan kepastian hukum. dalam hal yang khusus sebelum memulai perkara.¹⁷ Keadilan menurut Jhon Rawls Teori Keadilan mereka tidak mengetahui tujuan dan rencana hidup mereka dan mereka tidak mengetahui bahwa mereka milik dari masyarakat mana. Dengan kata lain mereka itu adalah pribadi yang tidak jelas. Oleh karena itu orang memilih prinsip keadilan suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati.¹⁸

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas dari Eksploitasi

Kancah eksploitasi tidak berakhir di sebuah instansi, melainkan dewasa ini perbuatan eksploitasi menjurus kepada setiap para tenaga kerja lepas harian. Beranjak akan hal itu banyak sekiranya penerapan perbuatan eksploitasi semakin merajalela dalam ranah pembangunan di Indonesia. Eksploitasi sebagaimana dikutip dalam tulisan dari Ida Ayu Wistari Narayani¹⁹ adalah memanfaatkan seseorang secara tidak pantas untuk kebaikan maupun keuntungan orang tersebut,

¹⁷ Muhamad Sadi Is, *Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Di Indonesia*, Jurnal Yudisial, Vol.13, No.3 (2021), p.311.

¹⁸ Miftahul Huda, *Hak Atas Memperoleh Kepastian Hukum Dalam Perspektif Persaingan Usaha Melalui Telaah Bukti Tidak Langsung*, Jurnal HAM, Vol.11, No.2 (2020), p.255.

¹⁹ Ida Ayu Wistari Narayani, *Eksploitasi Waktu Kerja Bagi Pekerja pada Industri Fast Fashion dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Kerthawicara, Vol.10, No.4 (2021).

sementara eksploitasi pekerja merupakan sesuatu untuk menikmati keuntungan dari hasil kerja keras orang lain tanpa membagikan timbalan yang sesuai. Eksploitasi dalam dunia kerja ini dimaksud yaitu tindakan kaum atas yakni instansi yang menekan bawahannya yaitu para pekerja eksploitasi tersebut dapat dilihat dengan perampasan hak-hak pekerja seperti hak memiliki waktu kerja yang sesuai sampai pada hak mendapatkan upah yang layak sesuai jam kerja yang diberi, dikarenakan jam kerja yang diberi melewati waktu kerja yang mana ditentukan oleh Negara.²⁰

Perihal bentuk perlindungan akan hak-hak pekerja yang mengalami eksploitasi pada instansi di Indonesia sebagaimana yang terjadi adalah menerapkan jam kerja yang berlebih dari aturan Undang-Undang dimana pada hari tertentu bekerja dengan jam kerja sepanjang dua puluh dua jam mulai saat jam tujuh pagi hingga pada jam lima pagi lusa harinya dan pada hari biasa cukup sering para pekerja bekerja selama 17 jam sehari yakni berawal tujuh pagi sampai dua belas malam serta dengan jam kerja tidak wajar tersebut pekerja sama sekali tanpa mendapatkan upah lembur ataupun tambahan serta pengupahan yang diterima dibawah Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disebut UMP).²¹

Sebagaimana kasus di atas maka hal tersebut telah melanggar aturan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan hendaknya pengaturan mengenai jam kerja telah ditetapkan Negara yakni maksimal 7 sampai 8 jam sehari bekerja dan melanggar Pasal 90 ayat (1) bahwa Pemilik modal memberikan pengupahan tidak boleh kurang atas ketentuan UMP atau UMK. Sedangkan waktu tambahan/lembur yang diperbolehkan sesuai Pasal 81 angka 22 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja yakni paling lama dengan waktu 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Pengaturan terhadap waktu kerja yang berlebih atau lembur sebagaimana tercantum Pasal 81 angka 22 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja mengatur jelas pemilik modal diharuskan membiayai uang kerja lembur pada pekerja setelah kerja keras melebihi waktu kerja yang telah ditentukan.²²

²⁰ Halima Shafa Sabila, *Praktik Eksploitasi Pekerja di Bawah Umur Pada Industri Katun*, FOLIO, Vol.1, No.1 (2020), p.26–34.

²¹ Happy Yulia Anggraeni, *Op.Cit.*.

²² A.N.Fadhilah dan N.Dewi, *Analisis Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Konsep HAM*, Jurnal Serambi Hukum, Vol.12, No.11 (2021), p.1–9.

Berdasarkan aturan waktu kerja yang telah menjadi ketetapan resmi tersebut seharusnya aturan tersebut wajib ditaati dan dipedomani oleh setiap pengusaha dalam menggunakan jasa tenaga kerja. Sehingga adapun bentuk perlindungan waktu kerja pekerja ini sudah diatur dalam Pasal 81 angka 22 ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja, dalam perihal ini setiap instansi menyuruh pekerja yang melampaui jam kerjanya wajib menaati prasyarat persetujuan antara pihak pengusaha dengan para pekerja yang bersangkutan.²³ Serta syarat waktu lembur dimiliki sebanyak 4 jam sehari dan 18 jam dalam seminggu serta pengusaha memerintahkan pegawai lewat jam yang ditentukan seharusnya memberikan uang tambahan. Adapun untuk melaksanakan waktu kerja lembur setidaknya harus ada perintah tertulis antara pengusaha dengan pekerja. Perintah tertulis tersebut ditulis berbentuk tabel yang selanjutnya ditandatangani oleh pekerja ataupun buruh tersebut.

Mengenai bentuk perlindungan terhadap pekerja agar pihak instansi yang mengingkari kebijakan sebagaimana diresmikan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka dikenakan sanksi. Bilamana instansi tidak membayar upah kerja lembur bagi pihak pekerjaannya maka akan mendapatkan sanksi pelanggaran sesuai Pasal 81 angka 65 ayat (1) UU Cipta Kerja menentukan bahwa instansi yang tidak mengupahi kerja lembur akan dijatuhkan sanksi kurungan satu bulan sampai dua belas bulan atau denda sepuluh juta sampai seratus juta. Perihal bentuk perlindungan lainnya bilamana instansi yang melanggar ketentuan syarat kerja lembur maka akan dikenakan sanksi pidana pelanggaran berdasarkan Pasal 81 angka 66 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja mengenai syarat kerja lembur maka akan dijatuhkan sanksi denda lima juta rupiah hingga lima puluh juta.²⁴

Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan sanksi jika instansi curang melakukan pemberian upah minimal tersebut pada akhirnya disebut perbuatan pidana kejahatan diancam pidana penjara setahun sampai empat tahun dikenakan denda uang sebesar 100.000.000,00 sampai 400.000.000,00.

²³ Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, *Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang*, SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, Vol.2, No.1 (2022), p.233–50.

²⁴ Samiyah dan Taufiqurrahman Syahuri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, SUPREMASI Jurnal Hukum, Vol.2, No.2 (2019), p.59–73.

Akibatnya, hak-hak pekerja dalam memperoleh upah minimum dapat dilindungi dari adanya eksploitasi dari pihak pengusaha. Dimana kerap terjadi ketidakseimbangan pelaksanaan produksi kerja antara instansi dengan para pekerja. Instansi sebagai kapitalis memberi gaji para pekerjanya sangat kurang dibandingkan seharusnya diterima. Hukum intrernasional yang mengatur hak atas pengupahan ini dapat dilihat dalam Pasal 7 UU Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya menyatakan bahwa Negara yang bergabung dalam perjanjian disini mengakui hak seseorang menjalani keadaan bekerja seadilnya dan memastikan penghasilan sama teruntuk pekerjaan senilai tidak berdasar pembandingan. sebagaimana dikatakan oleh Sudikno Mertokusumo prosedur pengupahan di Indonesia mesti memadai asas keadilan dalam memberi jaminan adanya penegakkan hukum.²⁵

Bentuk perlindungan lainnya tertuang dalam hal pengawasan yakni Pasal 176 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan memiliki kompetensi dalam menjamin pelaksanaan aturan UU dilakukan bagi pegawai pengawasi ketengakerjan. Maka dengan itu lembaga tersebut beroperasi menghapuskan pelanggaran kaidah kerja dalam hubungan anatara pengusaha dan pekerja sehingga terciptanya suatu hubungan industrial yang aman tentram. Perihal pengawasn ketnagakerjan ini suatu faktor yang terpenting didalam perlindungan pekerja, serta merangkum kekuatan hukum ketenagakerjaan efektif mungkin. Dari penjelasan mengenai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja dalam hal eksploitasi diatas yang ditinjau dari segi aturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tentunya bentuk perlindungan yang dilakukan oleh Negara dimana melihat kedudukan para pekerja lebih rendah dibandingkan para pengusaha. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD NRI 1945 mengemukakan seluruh masyarakat mmepunyai martabat sama dimata hukum. Maka martabat para pekerja setara pengusaha, jika sosial ekonomis martabat pengusaha jauh mulia dibanding pekerja. Perbedaan kedudukann yang terjadi itu mengundang terjadinya penyimpangan, diskriminasi, hingga sampai pada adanya eksploitasi.

²⁵ Ida Hanifah, *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol.17, No.2 (2020), p.193–208.

Sehingga disini perlu adanya campur tangan pemerintah Provinsi ataupun Kabupaten/Kota dalam memberikan perlindungan hukum. Agar terciptanya suatu asas keadilan menjalin realasi kerja ²⁶.

Perlindungan hukum selain dilakukan dengan pembuatan regulasi adapun Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja melancarkan perlindungan dalam bentuk lain seperti melakukan perlindungan dengan mengadakan pembinaan serta melakukan proses hubungan industrial terhadap pengusaha dan para pekerja. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa dilaksanakan melalui bimbingan; konsultasi; penyuluhan; *supervise*; *socialization*; *training education*; dan aktivitas lainnya berhubungan pembinaan. Sehingga campur tangan pemerintah Dinas Tenaga Kerja (kemudian disebut Disnaker) Provinsi dengan adanya pembinaan maupun sosialisasi sebagaimana Pasal diatas serta menjalin hubungan industrial ini merupakan bentuk adanya suatu komunikasi antara pemerintah sebagai badan hukum publik yang tujuannya membentuk suatu pemahaman dan komitmen dalam elemen baik dari pengusaha maupun para pekerja yang ada di suatu sektor industri yang merekrut ratusan anggota tenaga kerja ²⁷.

Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban, perlu diketahui permasalahan perlindungan hukum khususnya untuk Tenaga Kerja Harian Lepas atau buruh. Perlindungan hukum bertujuan untuk menghapus diskriminasi dan menjaga agar para pekerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup bagi para Tenaga Kerja Harian Lepas yang bekerja di Instansi sehingga kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan hak-hak dasar pekerja atau buruh harus dijamin. Di dalamnya terdapat aturan mengenai hubungan kerja pengusaha dengan pekerja yang muncul melalui kesepakatan bersama yang dilaksanakan pada waktu tertentu atau tidak tertentu.

²⁶ Deni Yusup Permana, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Indonesia Sosial Sains, Vol.3, No.5 (2022), p.902–15.

²⁷ Selvianti Joenoes dan Desy Kuncahyati, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Borongan Bangunan (Study Kasus Villa Permata Ariza Jln. Karang Mas Sejahtera Kuta Selatan)*, Jurnal Ilmiah Raad Kertha, Vol.4, No.1 (2021), p.37–43.

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, Di dalamnya terdapat aturan mengenai hubungan kerja pengusaha dengan pekerja yang muncul melalui kesepakatan bersama yang dilaksanakan pada waktu tertentu atau tidak tertentu.

11 Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, Maka hubungan kerja tersebut bersifat abstrak sedangkan perjanjian kerja bersifat konkrit.

C. PENUTUP

Berdasarkan analisis peneliti, hasil penelitian yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Tanggung jawab karyawan nya termasuk kedalam tanggung jawab perusahaan nya . Ketika hak pengupahan hak pekerja tidak terpenuhi maka terdapat sanksi yang mana hal itu menjadi tanggung jawab pengusaha untuk memenuhi karna tidak memberikan hak pekerja. Sanksi yang diberikan kepada pengusaha ketika tidak memberikan uang kompensasi kepada pekerja harian lepas adalah berupa sanksi administratif yang ketentuannya diatur dalam Sanksi yang diberikan kepada pengusaha ketika tidak memberikan uang kompensasi kepada pekerja harian lepas adalah berupa sanksi administratif yang ketentuannya diatur dalam Pasal 61-62 PP Nomor 35 Tahun 2021. 2) mengenai bentuk perlindungan terhadap pekerja terhadap eksploitasi agar pihak instansi yang mengingkari kebijakan sebagaimana diresmikan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka dikenakan sanksi. Bila mana instansi tidak membayar upah kerja lembur bagi pihak pekerjanya maka akan mendapatkan sanksi pelanggaran sesuai Pasal 81 angka 65 ayat (1) UU Cipta Kerja menentukan bahwa instansi yang tidak mengupahi kerja lembur akan dijatuhkan sanksi kurungan satu bulan sampai dua belas bulan atau denda sepuluh juta sampai seratus juta. Perihal bentuk perlindungan lainnya bilamana instansi yang melanggar ketentuan syarat kerja lembur maka akan dikenakan sanksi pidana pelanggaran berdasarkan Pasal 81 angka 66 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja mengenai syarat kerja lembur maka akan dijatuhkan sanksi denda lima juta rupiah hingga lima puluh juta.

DAFTAR PUSTAKA

Publikasi

- Anggraeni, Happy Yulia. *Implementasi Asas Kepastian Hukum Penggunaan Bahasa Indonesia dalam Penulisan dan Publikasi Artikel Ilmiah Berdasarkan UU Bendera dan Bahasa Dikaitkan dengan Upaya Mencerdaskan Kehidupan Bangsa*. Jurnal Poros Hukum Padjadjaran. Vol.4. No.1 (2022).
- Darmini. *Perlindungan Hukum terhadap Eksploitasi Pekerja Anak Dibawah Umur*. Qawwam. Vol.14. No.2 (2020).
- Erick, I Putu Putra Sanjaya, I Nyoman Putu Budiarta dan Ni made Sukaryati Karma. *Perlindungan Hukum terhadap Konsumen dalam Jual Beli Barang Melalui E-Commerce*. Jurnal Analogi Hukum. Vol.1. No.2 (2019).
- Fadhilah, A.N. dan N.Dewi. *Analisis Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Konsep HAM*. Jurnal Serambi Hukum. Vol.12. No.11 (2021).
- Farahdiba, Siti Zikrina dkk.. *Tinjauan Pelanggaran Hak Dan Peningkaran Kewajiban Warga Negara Berdasarkan Uud 1945*. Jurnal Kewarganegaraan. Vol.5. No.2 (2021).
- Fatimah, Cindy, Surawan dan Nurul Wahdah, *Implikasi Sertifikat Halal Produk dalam Sakralisasi Agama di Indonesia*. Muasarah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer. Vol.4. No.2 (2022).
- Ghani, Nitha dkk.. *Realisasi Hak dan Kewajiban Warga Negara di Kalangan Pelajar dan Penerapannya di Kehidupan Sehari-Hari*. ASHR. Vol.1. No.4 (2023).
- Hajar, Siti. *Problematika dan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Perempuan dan pada Masa Pandemi Covid-19*. Intelektiva. Vol.2. No.06 (2021), p.134–45.
- Hakim, Yusril Rahman. *Kebijakan Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh di Indonesia*. Jurnal PolGov. Vol.3. No.1 (2021).
- Hanifah, Ida. *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*. Jurnal Legislasi Indonesia. Vol.17. No.2 (2020).
- Haniyah. *Implementasi Perlindungan Hak Anak terhadap Fenomena Pekerja Anak di Indonesia*. The Indonesian Journal of Islamic Law and Civil Law. Vol.4. No.2 (2023).
- Hidayat, Muhammad Ridho dan Nikmah Dalimunthe. *Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang*. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan. Vol.2. No.1 (2022).
- Huda, Miftahul Hak Atas Memperoleh Kepastian Hukum dalam Perspektif Persaingan Usaha Melalui Telaah Bukti Tidak Langsung. Jurnal HAM. Vol.11. No.2 (2020).
- Is, Muhamad Sadi. *Kepastian Hukum terhadap Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup di Indonesia*. Jurnal Yudisial. Vol.13. No.3 (2021).
- Joenoos, Selvianti dan Desy Kuncahyati. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Borongan Bangunan (Study Kasus Villa Permata Ariza Jln. Karang Mas Sejahtera Kuta Selatan)*. Jurnal Ilmiah Raad Kertha. Vol.4. No.1 (2021).

Faradila dan Elvira Dewi

Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas terhadap Eksploitasi Menurut UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023

- Mardianto, Sebastian Edward, *Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia*. Prosiding Serina IV UNTAR 2022. Vol.2. No.1 (2022).
- Maulana, Raul, Sri Jaya Lesmana dan Tiara Ayu Lestari. *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam Lingkup Instansi Pemerintahan Kota Tangerang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang*. Lex Veritatis. Vol.3. No.1 (2024).
- Mokoginta, Anjas Pratama, Sumakul, Tommy F., dan Stefan Voges Obadja. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Lex Crimen. Vol.11, No.5 (2022).
- Narayani, Ida Ayu Wistari. *Eksploitasi Waktu Kerja Bagi Pekerja pada Industri Fast Fashion dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Kerthawicara. Vol.10. No.4 (2021).
- Nur, Zulfahmi. *Keadilan dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum dalam Pemikiran Hukum Imam Syâtibî)*. Misykat al-Anwar. Vol.6. No.2 (2023).
- Permana, Deni Yusup. *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Indonesia Sosial Sains. Vol.3. No.5 (2022).
- Rahman, Abdul dan Sri Karmila Dol. *Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Perlindungan Anak Bagi Pekerja Anak di Sektor Industri*. QISTHOSIA : Jurnal Syariah dan Hukum. Vol.4. No.2 (2023).
- Sabila, Halima Shafa. *Praktik Eksploitasi Pekerja di Bawah Umur Pada Industri Katun*. FOLIO. Vol.1. No.1 (2020).
- Samiyah dan Taufiqurrahman Syahuri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. SUPREMASI Jurnal Hukum. Vol.2. No.2 (2019).
- Sufriaman dan Herman, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan di Kota Makassar*, QISTHOSIA : Jurnal Syariah dan Hukum, Vol.4, No.1 (2023).
- Syahranni, Aura. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas pada Perusahaan yang Bergerak dalam Bidang Logistik*. JRP: Jurnal Relasi Publik. Vol.1, No.2 (2023).
- Widoyoka, Wreda Danang dan Yora Selia Permono. *Perlindungan Hukum terhadap Anak sebagai Korban Kejahatan Perdagangan Orang (Trafficking) (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surabaya)*. Jurnal Judiciary. Vol.1. No.2 (2017).

Sumber Hukum

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4557.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.