



Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Nicel Riza Anggraini^{1*}, Otong Rosadi²

^{1,2} Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

*Corresponding Author: nicelriza@gmail.com

Info Artikel

Direvisi, 19/02/2024

Diterima, 20/03/2024

Dipublikasi, 06/04/2024

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum,
Tenaga Kerja Harian
Lepas, Undang-Undang
Ketenagakerjaan.

Abstrak

Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Akan tetapi, fakta di Kabupaten Lima Puluh Kota menunjukkan Tenaga Harian Lepas di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota masih belum memperoleh perlakuan yang adil dan masih jauh dari kesejahteraan. Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analisis. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif yang didukung dengan pendekatan yuridis empiris. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Kemudian data tersebut dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan, Pertama, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup: 1) Perlindungan hukum preventif seperti: a) adanya dibuat surat perjanjian antara Tenaga Kerja Harian Lepas dengan Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota b) adanya klausul yang jelas terkait Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian di Taspen, klausul tentang dapat menerima biaya lembur, biaya perjalanan dinas dan klausul tentang tata cara PHK dicantumkan dalam perjanjian. Perlindungan hukum represif yaitu: 1) memberikan sanksi administratif kepada pengusaha atau instansi yang mempekerjakan Tenaga Harian Lepas secara tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang, 2) melakukan penangguhan (usaha) kepada pengusaha atau instansi yang mempekerjakan Tenaga Harian Lepas tidak berdasarkan Undang-Undang. Kedua, Kendala-kendala yang ditemukan oleh Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota untuk memperoleh perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah: 1) Aturan yang ada tidak memberikan ketegasan dalam memberikan upah yang layak kepada tenaga harian lepas, 2) Tidak ada ruang negosiasi antara Tenaga Harian Lepas dan Sekretaris DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota terkait keluhan-keluhan yang ingin disampaikan, 3) Tidak ada klausul terkait jumlah gaji yang akan diterima Tenaga Harian Lepas dalam Perjanjian Kerja, 4) Tenaga Harian Lepas tidak patuh terhadap aturan yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang telah ditandatangani.

Abstract

Article 28 D Paragraph (2) of the 1945 Constitution states that everyone has the right to work and receive fair and decent compensation and treatment in employment relationships. However, the facts in Limapuluh Kota Regency show that freelance workers in the Regional People's Representative Council of Limapuluh Kota Regency still do not receive fair treatment and are still far from being prosperous. The specification of this research is descriptive analysis. The approach used is a normative juridical approach supported by an empirical juridical approach. The data used in this research are secondary data and primary data. Then the data is analyzed qualitatively and presented in qualitative descriptive form. The results of the research show, Firstly, Legal Protection for Casual Daily Workers at the Secretariat of the Limapuluh Kota Regency DPRD based on the Employment Law includes: 1) Preventive legal protection such as:

Keywords:

Legal Protection,
Casual Daily Workers,
Employment Law

a) having a letter of agreement made between Casual Daily Workers and the Secretariat of the Limapuluh Regency DPRD City b) there are clear clauses regarding Work Accident Insurance/Death Insurance in Taspen, clauses regarding being able to receive overtime costs, business travel costs and clauses regarding procedures for layoffs are included in the agreement. Repressive legal protection is: 1) giving administrative sanctions to entrepreneurs or agencies that employ casual daily workers not in accordance with the provisions of the law, 2) suspending (business) to entrepreneurs or agencies that employ casual daily workers not in accordance with the law. . Second, the obstacles encountered by casual daily workers at the Secretariat of the Limapuluh Kota Regency DPRD in obtaining legal protection based on the Manpower Law are: 1) The existing regulations do not provide strictness in providing decent wages to casual daily workers, 2) There is no room for negotiation between the Casual Daily Workers and the Secretary of the Limapuluh Kota Regency DPRD regarding the complaints they want to convey, 3) There are no clauses regarding the amount of salary that the Casual Daily Workers will receive in the Work Agreement, 4) The Casual Daily Workers do not comply with the rules stated in the signed work agreement.

PENDAHULUAN

Konsep Negara hukum yang dianut dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah Negara Hukum yang aktif dan dinamis (*Welfare State*). Menurut Lalu Husni, konsep negara hukum Indonesia adalah negara hukum yang memandang kekuasaan tertinggi berada di tangan rakyat, kekuasaan tersebut dibatasi oleh hukum, dan dalam rangka merealisasikan pembatasan pemegang kekuasaan tersebut maka diwujudkan sebuah undang-undang.¹ Dengan kata lain, menurut konsep ini, sebagai Negara hukum, segala tindakan penyelenggara Negara dan warga Negara Indonesia harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dan seluruh aspek kehidupan masyarakat sepatutnya diatur dalam perundang-undangan jelas mulai dari aspek sosial, ekonomi, hingga politik.²

Perekonomian memiliki peran penting dalam proses membangun sebuah perekonomian dan dapat melihat maju atau tidaknya suatu negara sangat bergantung pada bidang ekonomi yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang ada pada masyarakat yang memiliki tatanan kehidupan serta norma-norma. Menurut Zulkarnain bahwa ekonomi kerakyatan adalah suatu sistem ekonomi yang harus dianut sesuai dengan falsafah Negara yang menyangkut dua aspek keadilan dan demokrasi ekonomi.³ Penghasilan merupakan suatu faktor perhitungan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu individu dalam meningkatkan nilai ekonomis yang mencakup sebuah penghasilan. Menurut Maimun penghasilan merupakan penerimaan seseorang sebagai balas jasa tenaga yang telah disumbangkannya dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.⁴ Kemudian, Orang yang menerima penghasilan biasa disebut sebagai tenaga kerja. Menurut istilah, tenaga ialah orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan mengeluarkan tenaga serta pemikiran yang dapat menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Much. Nurachmad menjelaskan tenaga kerja adalah penduduk dengan usia 17 tahun sampai dengan usia 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang.⁵

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2020, hlm. 20.

² Bobi Aswandi, Negara Hukum dan Demokrasi Pancasila dalam Kaitannya dengan Hak Asasi Manusia, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2019, hlm. 132.

³ Zulkarnain, *Membangun Ekonomi Rakyat Peresepsi Tentang Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*, Adicitra, Yogyakarta, 2003, hlm. 44.

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cet. ke-2, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 89.

⁵ Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm. 18.

Tenaga Kerja Borongan, dalam Pasal 1 Ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/MEN/1999 dikatakan sebagai tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja. Sementara, Tenaga kerja Harian Lepas, dalam Pasal 10 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/IV/2004 didefinisikan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Tenaga Harian Lepas (THL) belum ada peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum yang mengaturnya. Keberadaan Tenaga Harian Lepas (THL) yang merupakan pegawai tidak tetap di lingkungan pemerintahan daerah dilakukan dengan pertimbangan untuk kepentingan dan kelancaran tugas kedinasan pada organisasi perangkat daerah.⁶ Hak THL biasanya diatur dalam perjanjian kerjasama antara pemerintah daerah dalam hal ini adalah kepala perangkat daerah dengan pegawai THL yang bersangkutan yaitu: 1) mendapatkan honorarium dan jasa pelayanan sebagai THL; 2) mendapat surat perintah tugas dan jadwal tugas dari pihak kesatu; 3) mendapatkan fasilitas berupa ruang kerja dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Terkait kesejahteraan Pekerja, Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Akan tetapi pada praktiknya di Indonesia peraturan ini tidak dilaksanakan dengan baik. Saat ini, Pekerja khususnya Pekerja Harian Lepas masih belum mendapatkan upah yang dapat memenuhi kebutuhan atau memberikan kesejahteraan. Selain itu, sejak dikeluarkannya Surat Menteri PANRB Nomor: B/185/M.SM.02.03/2022 tertanggal 31 Mei 2022, Pekerja Harian Lepas (Tenaga Honorer) di Indonesia semakin sulit mendapatkan status yang jelas. Pasalnya, dalam undang-undang ini dijelaskan bahwa setiap Institusi Pemerintah Pusat dan Daerah harus menghapuskan pegawainya yang tidak berstatus PNS atau PPPK dengan batas waktu maksimal 28 November 2023 dan untuk waktu mendatang dilarang melakukan perekrutan Pekerja Harian Lepas (honorer).

Terbitnya Surat Menteri PANRB Nomor: B/185/M.SM.02.03/2022 tertanggal 31 Mei 2022 yang mengharuskan setiap Institusi Pemerintah Pusat dan Daerah menghapuskan pegawainya yang tidak berstatus PNS atau PPPK dengan batas waktu maksimal 28 November 2023 telah menjadi tantangan baru bagi Pemerintah Daerah, salah satunya Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota khususnya di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam pelaksanaannya saat ini di Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota khususnya di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, masih ada yang berstatus Tenaga Harian Lepas (tenaga honorer), Dimana Tenaga Harian Lepas ini menunggu formasi berikutnya, dan dalam perjalanannya sebagai tenaga honorer mereka masih dianak tirikan baik, dari segi kesejahteraan maupun beban kerja.

Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerahnya yang memiliki tenaga honorer guna mendukung pelaksanaan tugas-tugas di instansi adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Pada Instansi ini, ada sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang tenaga honorer yang bekerja di instansi ini, yang memiliki berbagai macam Pendidikan, pengalaman kerja dan masa kerja yang beragam. Tenaga Honorer atau pegawai Non ASN menjadi satu alternatif solusi kekurangan pegawai (PNS) di lingkungan pemerintah. Bagi Pemerintah Daerah (Pemda) tidak sedikit tenaga honorer menjadi tulang punggung (*backbone*) dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan dan pelayanan publik. Dapat dikatakan tanpa tenaga honorer pelayanan publik lumpuh. Banyaknya tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Daerah sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, dimana setiap pembentukan Daerah

⁶ Dewi Sainkadi, Kajian Hukum Tenaga Harian Lepas Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe, *Jurnal Lex Crimen*, Kabupaten Kepulauan Sangihe, 2017, hlm. 106-107.

Otonomi Baru (DOB) akan membutuhkan pegawai untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan guna memberikan pelayanan publik dan masyarakatnya.

Observasi yang telah dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota ditemukan bahwa, sangat minimnya kesejahteraan. Permasalahan terkait dengan kesejahteraan bagi para tenaga harian Lepas (honorar), karena tidak melalui proses perencanaan yang terstruktur dengan baik sehingga sulit dilakukan pengawasan terhadap tenaga honorar. Fakta lain adalah rendahnya penghasilan, seperti diketahui bahwa penghasilan yang diperoleh tenaga honorar standarnya di bawah PNS dan PPPK. Selain itu juga tidak adanya perlindungan hukum bagi tenaga honorar. Kenyataan di Pemda Kabupaten Lima Puluh Kota khususnya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, untuk upah minimum sangat rendah sekali dibandingkan dengan pemerintah Kabupaten/Kota lainnya hal ini diakibatkan pergeserean anggaran, akibat adanya tunda bayar mengakibatkan berkurangnya pembiayaan pada honor Tenaga Harian Lepas ini. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”. (Studi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota).

METODE PENELITIAN

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang perlindungan hukum tenaga harian lepas pada sekretarian DPRD Kabupaten Limapuluh Kota. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, dengan melakukan penelitian terhadap aturan-aturan hukum yang terkait dengan Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas. Didukung pendekatan yuridis empiris, dengan melakukan penelitian untuk melihat bekerjanya aturan-aturan hukum tersebut dalam prakteknya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Limapuluh Kota. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Kemudian data tersebut dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan pemerintah atau pihak yang berwenang kepada masyarakat dengan menggunakan berbagai bentuk undang-undang yang ada.⁷ Maka, sesuai dengan pengertian ini, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perlindungan kepada Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. perlindungan hukum telah dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:⁸

1. Perlindungan hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan hukum Represif.

Perlindungan Hukum represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

⁷ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 73.

⁸ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 29.

Berdasarkan dua bentuk perlindungan hukum yang telah diuraikan di atas, maka perlindungan preventif Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah berupa aturan-aturan yang menjaga terpenuhinya hak-hak Tenaga Kerja Harian Lepas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan undang-undang lain yang mengatur terkait tenaga kerja harian lepas.

1. Adanya perjanjian yang dibuat antara Tenaga Kerja Harian Lepas dengan Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK /2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023.
2. Adanya klausul yang jelas tentang nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Tenaga Kerja Harian Lepas dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK /2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Adanya klausul yang jelas tentang hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK/2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Adanya klausul yang jelas tentang mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT; dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK /2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.
5. Adanya klausul yang jelas tentang tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK/2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.
6. Adanya klausul yang jelas tentang tanda tangan para pihak dalam PKWT dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK/2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.
7. Adanya klausul tentang Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian di Taspen dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK/2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.
8. Adanya klausul tentang dapat menerima biaya lembur, biaya perjalanan dinas serta biaya lainnya berdasarkan Surat Perintah dari pejabat yang berwenang dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK/2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.
9. Adanya klausul tentang tata cara PHK dicantumkan dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor: 800/SET.DPRD-LK/2023 Tenaga Harian Lepas Tahun Anggaran 2023 di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota belum maksimal dalam memberikan perlindungan hukum preventif kepada Tenaga Kerja Harian Lepas yang berkerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Ketidakmaksimalan tersebut tergambar dari tidak adanya perlindungan terkait pemberian kompensasi dikatakan, tidak ada dalam perjanjian dijelaskan tentang besaran gaji, besaran upah lembur dan besaran pesangon yang diberikan jika terjadi PHK yang diberikan kepada Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.

Teori Perundang-undangan menjelaskan bahwa Peraturan perundang-undangan sebagai bagian dari norma hukum memiliki tata urutan yang bertingkat dan berjenjang. Dalam konsep tata urutan (hirarki) peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan tingkat bawah, validitasnya bersumber pada peraturan di atasnya. Konsekuensinya, peraturan

perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.⁹

Hal ini jika dilihat dari perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan yang telah dijelaskan sebelum, maka dapat dikatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja telah mematuhi norma hukum memiliki tata urutan yang bertingkat dan berjenjang. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berdiri pada urutan hirarki dibawah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tidak melahirkan aturan yang bertentangan dengan dua Undang-Undang yang berada di atasnya tersebut.

Kemudian, kendala-kendala yang ditemukan oleh Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota untuk memperoleh Perlindungan Hukum adalah: 1) Aturan yang ada tidak memberikan ketegasan dalam memberikan upah yang layak kepada tenaga kerja harian lepas, 2) Tidak ada ruang negosiasi antara Tenaga Kerja Harian Lepas dan Sekretaris DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota terkait keluhan-keluhan yang ingin disampaikan, 3) Tidak klausul terkait jumlah gaji yang akan diterima Tenaga Kerja Harian Lepas dalam Perjanjian Kerja, 4) Tenaga Kerja Harian Lepas tidak patuh terhadap aturan yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang telah ditandatangani, 5) Tenaga Kerja Harian Lepas tidak memahami hak-hak yang harus diperolehnya sebagai Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Faktor utama yang menjadi penyebab timbulnya kendala ini adalah karena kurangnya pengetahuan Tenaga Kerja Harian Lepas itu sendiri terhadap hak-hak yang harus diperolehnya.

Terkait kendala yang telah diuraikan di atas, dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah dijelaskan bahwa jalan penyelesaian untuk Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan ini, maka untuk memperjuangkan haknya, upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota adalah dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi dalam wawancara ditemukan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota hanya pasrah akan ketentuan dalam perjanjian. Menurut penulis ini terjadi karena lapangan pekerjaan yang sulit untuk diperoleh di Indonesia saat ini.

Esy Kurniasih dan Anggraini Dwi Milandry dalam tulisannya telah menjelaskan bahwa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 telah secara jelas mengatur hak-hak dasar tersebut bagi pekerja harian lepas.¹⁰ Akan tetapi karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan pemerintah kepada masyarakat telah menyebabkan pekerja harian lepas masih terkendala mendapat perlindungan hukum. Pekerja harian lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota masih belum mengetahui hak-hak yang diperolehnya sebagai Pekerja harian lepas sehingga terkendala untuk mendapatkan perlindungan hukum baik itu secara preventif maupun represif. Hal ini tergambar dari sikap Pekerja Harian Lepas yang tetap menandatangani perjanjian walaupun tidak dijelaskan klausul jumlah gaji yang akan diterima dalam perjanjian

⁹ Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-undangan, Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, 2007. hlm. 83.

¹⁰ Esy Kurniasih dan Anggraini Dwi Milandry, Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas, *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 2, Agustus, 2022, hlm. 3.

dan tidak ada diberikan kompensasi apapun kepada Pekerja Harian Lepas saat hubungan perjanjian berakhir.

KESIMPULAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup: 1) Perlindungan hukum preventif seperti: a) adanya dibuat surat perjanjian antara Tenaga Kerja Harian Lepas dengan Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota b) adanya klausul yang jelas terkait Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian di Taspen, klausul tentang dapat menerima biaya lembur, biaya perjalanan dinas dan klausul tentang tata cara PHK dicantumkan dalam perjanjian. Perlindungan hukum represif yaitu: 1) memberikan sanksi administratif kepada pengusaha atau instansi yang mempekerjakan Tenaga Harian Lepas secara tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang, 2) melakukan penangguhan (usaha) kepada pengusaha atau instansi yang mempekerjakan Tenaga Harian Lepas tidak berdasarkan Undang-Undang.

Kendala-kendala yang ditemukan oleh Tenaga Kerja Harian Lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota untuk memperoleh perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah: 1) Aturan yang ada tidak memberikan ketegasan dalam memberikan upah yang layak kepada tenaga harian lepas, 2) Tidak ada ruang negosiasi antara Tenaga Harian Lepas dan Sekretaris DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota terkait keluhan-keluhan yang ingin disampaikan, 3) Tidak ada klausul terkait jumlah gaji yang akan diterima Tenaga Harian Lepas dalam Perjanjian Kerja, 4) Tenaga Harian Lepas tidak patuh terhadap aturan yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang telah ditandatangani.

DAFTAR PUSTAKA

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2020, hlm. 20.
- Bobi Aswandi, Negara Hukum dan Demokrasi Pancasila dalam Kaitannya dengan Hak Asasi Manusia, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2019, hlm. 132.
- Zulkarnain, *Membangun Ekonomi Rakyat Persepsi Tentang Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*, Adicitra, Yogyakarta, 2003, hlm. 44.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cet. ke-2, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 89.
- Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm. 18.
- Dewi Sainkadi, Kajian Hukum Tenaga Harian Lepas Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe, *Jurnal Lex Crimen*, Kabupaten Kepulauan Sangihe, 2017, hlm. 106-107.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 73.
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 29.
- Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-undangan, Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, 2007. hlm. 83.
- Esy Kurniasih dan Anggraini Dwi Milandry, Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas, *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 2, Agustus, 2022, hlm. 3.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesai Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
Indonesia Di Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-
Undangan.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah *Juncto* Undang-Undang
Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun
2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-
Undangan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih
Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.