

## IMPLIKASI PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA HARIAN LEPAS

Esy Kurniasih<sup>1</sup>, Anggraini Dwi Milandry<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas Islam Riau  
[esykurniasih@law.uir.ac.id](mailto:esykurniasih@law.uir.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Hukum Universitas Islam Riau  
[milandry.anggrainidwi@gmail.com](mailto:milandry.anggrainidwi@gmail.com)

### Info Artikel

Masuk: 18 Agustus 2022  
Diterima: 18 Agustus 2022  
Terbit: 20 Agustus 2022

#### Keywords:

Implications, Job Creation  
Act's, Legal Protection,  
Freelance Daily Workers.

#### Kata kunci:

Implikasi; Undang-Undang  
Cipta Kerja; Perlindungan  
Hukum; Pekerja Harian Lepas

### Abstract

*The relationship between employers and workers is ideally a win-win relationship, but in reality, the position of workers often has more vulnerable (low) position than the employer. Therefore, for fair employment relationship, an employment agreement is needed. Freelance Daily Workers (PHL) Agreement is one type of work agreement regulated in Law No.13/03 concerning Manpower. However, in October 2020 government enacted Law No.11/2020 concerning Job Creation which is carried out with the concept of Omnibus Law. The enactment of the Job Creation Law makes regulations derived from Law No. 13/03, namely Ministerial Decree Number: KEP.100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation Specific Time Work Agreements, become doesn't apply. This research aimed to describe **Implications of The Job Creation Act's Enactment On The Legal Protection Of Freelance Daily Work**. This research used the normative juridical method with a statutory. The result of this research is, in theory, the enactment of the Job Creation Act's in the realm of labor has several positive implications related to the protection of basic rights for PHL, because with the enactment of the Job Creation Act's, the implementing rules of Law No. 13/03, namely: KEP.100/MEN/VI/2004 which is less detailed regulates the status of PHL (when it will be changed to PKWIT), doesn't provide rules regarding wage certainty for PHL (doesn't recognize the hourly wage system), and uncertainty regarding social security for PHL (no obligation of employers to provide), becoming invalidated and replaced with PP No.35/2021 which clearly regulates these basic rights for freelance daily workers.*

**Keywords:** Implications; Job Creation Act's; Legal Protection; Freelance Daily Workers (PHL)

### Intisari

*Hubungan antara pengusaha dan pekerja idealnya adalah hubungan yang saling menguntungkan, namun kenyataannya posisi pekerja seringkali memiliki posisi yang lebih rentan (rendah) daripada pengusaha. Oleh*

(PHL)

**Corresponding Author:**  
David Hardiogo, E-mail:  
[esykurniasih@law.uir.ac.id](mailto:esykurniasih@law.uir.ac.id)

**DOI:**  
xxxxxxx

karena itu untuk membentuk hubungan kerja yang adil maka diperlukan perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Harian Lepas (PHL) merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada bulan Oktober 2020 pemerintah Indonesia telah memberlakukan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diusung dengan konsep Omnibus Law. Berlakunya UU Cipta Kerja tersebut membuat Peraturan turunan dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu Keputusan Menteri Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menjadi tidak berlaku lagi. Penelitian ini mengkaji **Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Waktu Tertentu**. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian ini adalah secara teori pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja dalam ranah ketenagakerjaan memiliki beberapa implikasi positif terkait perlindungan hak-hak dasar bagi Pekerja Harian Lepas, karena dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja maka aturan pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 yaitu Keputusan Menteri Nomor :KEP.100/MEN/VI/2004 yang kurang rinci mengatur terkait status pekerja harian lepas (saat akan diubah menjadi PKWTT), tidak memberikan aturan terkait kepastian upah bagi pekerja lepas (tidak mengenal sistem pengupahan per-jam) serta ketidakpastian terkait jaminan sosial bagi pekerja harian lepas (tidak ada kewajiban pengusaha untuk memberikan), menjadi tidak berlaku lagi dan diganti dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang secara jelas mengatur hak-hak dasar tersebut bagi pekerja harian lepas.

**Keywords:** Implikasi; Undang-Undang Cipta Kerja; Perlindungan Hukum; Pekerja Harian Lepas (PHL)

## 1. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.<sup>1</sup> Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara

<sup>1</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008).

layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera adalah hak bagi setiap warga. Hak dan kewajiban dimiliki oleh setiap orang secara kodrati sejak dilahirkan sampai meninggal dunia.<sup>2</sup>

Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka bekerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya. Baik berbeda status warga negaranya maupun sama status warga negaranya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seorang manusia.<sup>3</sup> Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, antara lain :<sup>4</sup>

1. **Perlindungan sosial**, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan agar pekerja/buruh memiliki kehidupan sebagaimana manusia pada umumnya. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja;
2. **Perlindungan teknis**, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut dengan keselamatan kerja;
3. **Perlindungan ekonomis**, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha yang memberikan suatu penghasilan yang cukup bagi pekerja/buruh, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pekerja dengan pengusaha.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006).

<sup>3</sup> Fatkhul Muin, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)," *Jurnal Cita Hukum* 3, no. 1 (2015).

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007).

<sup>5</sup> Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019).

Secara umum, perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur tentang syarat sahnya suatu perjanjian. Syarat sah perjanjian tersebut terdiri dari 4 (empat) syarat, yaitu kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu (objek yang diperjanjikan) dan suatu sebab yang tidak terlarang. Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan perjanjian tersebut mengikat layaknya sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>6</sup> Dalam suatu perjanjian pasti ada sesuatu hal yang harus dilaksanakan para pihak, dan “suatu hal” tersebut disebut prestasi,<sup>7</sup> prestasi tersebut dapat berupa suatu perbuatan. Dalam perjanjian kerja, maka prestasi yang dimaksud adalah kewajiban dari pekerja untuk melakukan pekerjaan.<sup>8</sup> Selain itu, kewajiban umum dari majikan (pengusaha) sebagai akibat dari timbulnya data hubungan kerja adalah memberikan upah atau suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha terkait kepada pekerja atas sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>9</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Secara *a contrario* dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh bukan buruh dan bukan pengusaha (dalam hal ini pemberi kuasa) tidak melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum, tetapi bukan hubungan kerja.<sup>10</sup> Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Sehingga, dengan adanya perjanjian kerja maka akan timbul suatu ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, dari ikatan yang timbul itulah hubungan kerja antara pengusaha dan

---

<sup>6</sup> Donny Sigit Pamungkas, “Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja,” *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 13, no. 26 (2018), <https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1586>.

<sup>7</sup> Yuliana Yuli W, Sulastri, and Dwi Aryanti R, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas,” *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2018).

<sup>8</sup> Nur Aksin, “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam),” *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018).

<sup>9</sup> Lidia Febrianti et al., “Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021).

<sup>10</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Indeks, 2009).

pekerja akan terbentuk.<sup>11</sup> Jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibedakan dalam menjadi dua jenis yaitu pertama, perjanjian kerja untuk waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan kedua, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT).

Perjanjian kerja berakhir apabila meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan. Kemudian berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Lebih lanjut, perjanjian kerja juga akan berakhir apabila terdapat putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang mengakibatkan perjanjian kerja harus diakhiri. Selanjutnya, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya sebuah hubungan kerja juga menjadi faktor yang membuat perjanjian kerja berakhir. Ketentuan-ketentuan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan versi Omnibus Law, tepatnya pada Pasal 61 ayat 1.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja idealnya adalah hubungan yang saling menguntungkan, namun sering kali posisi pengusaha lebih diuntungkan jika dibandingkan posisi pekerja.<sup>12</sup> Pemenuhan hak pekerja terutama dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu seringkali dilanggar oleh pihak perusahaan.<sup>13</sup> Hal ini seharusnya tidak terjadi karena, pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum sehingga juga berhak untuk mendapatkan perlindungan yang layak pula.<sup>14</sup>

Sekitar akhir Tahun 2019, pemerintah Indonesia bersama DPR telah mulai membahas terkait pembentukan Undang-Undang baru dengan konsep Omnibus Law yang setelah, banyaknya kritik dari berbagai pihak, terutama dari pihak akademisi (karena cara menyusun Undang-Undang tersebut diasumsikan tidak melalui proses yang tepat) dan pihak tenaga kerja (karena mayoritas materi yang diatur dalam Undang-Undang terkait, dianggap tidak melindungi pekerja sebagai pihak yang paling rentan dalam sebuah perusahaan) telah disahkan pada bulan Oktober 2020. Undang-Undang

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

<sup>12</sup> Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).

<sup>13</sup> I Komang Yudiastawan and Ni Putu Purwanti, "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, no. 11 (2019).

<sup>14</sup> I Gusti Agung Dewi Mulyani, I Made Sarjana, and I Made Dedy Priyanto, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 1, no. 10 (2013).

tersebut adalah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja)

Kemudian, UU Cipta Kerja yang dibentuk dengan konsep Omnibus Law, sejumlah kalangan mengkritik pembentukan Omnibus Law ini dengan beragam alasan dan argumentasi, terkait metode penyusunan satu regulasi (UU) baru sekaligus menggantikan/menghapus beberapa pasal dalam satu regulasi atau lebih yang berlaku. Namun demikian, tidak sedikit kalangan mendukung pembentukan Omnibus Law ini sebagai salah satu strategi reformasi regulasi mengatasi kondisi obesitas/hiper regulasi, khususnya di sektor kemudahan berusaha.<sup>15</sup> Lebih lanjut, konsep Omnibus Law atau yang biasa dikenal dengan sebutan undang-undang sapu jagat, merupakan suatu konsep baru bagi sistem perundang-undangan di Indonesia. Konsep ini mampu menggantikan beberapa norma dalam beberapa undang-undang melebur dalam satu peraturan, konsep ini digunakan untuk memangkas beberapa norma yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman, terlalu banyak pengaturan dan bahkan dapat merugikan kepentingan negara.<sup>16</sup>

Sejatinya, Omnibus Law merupakan metode atau teknik perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas yaitu :<sup>17</sup>

1. multisektor atau terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama;
2. terdiri atas banyak pasal, akibat banyak sektor yang dicakup;
3. terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundangan baru;
4. mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; dan
5. menegasikan atau mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain.

Selain itu, Omnibus Law merupakan teknik/metode perumusan norma peraturan perundang-undangan yang melalui satu peraturan perundang-undangan yang baru mengoreksi secara sekaligus banyak pasal dalam banyak undang-undang untuk mencapai kebijakan negara yang sangat penting. Namun, ada beberapa implikasi negatif dari pembentukan Omnibus Law (RUU Cipta Lapangan Kerja), antara lain “merugikan pekerja, merugikan bidang pertanian, monopoli tanah, memangkas dan mengubah

---

<sup>15</sup> Bayu Dwi Anggono, “Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia,” *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 9, no. 1 (2020).

<sup>16</sup> Osgar Sahim Matompo and Wafda Vivid Izziyana, “Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja,” *Rechtstaat Nieuw* 5, no. 1 (2020).

<sup>17</sup> Ahmad Redi and Ibnu Sina Chandranegara, *OMNIBUS LAW: Diskursus Pengadopsiannya Ke Dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020).

konsep administrasi, pendidikan yang berorientasi pasar dan adanya ketidaktransparanan”.<sup>18</sup> Berlakunya UU Cipta Kerja tersebut membuat Peraturan turunan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang juga mengatur tentang hak-hak pekerja harian lepas menjadi tidak berlaku lagi. Sehingga setelah diidentifikasi dari semua pemaparan tersebut maka yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah mengkaji, Bagaimana Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas?.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan disusun dengan menggunakan metode yuridis normatif dan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Penggunaan *statue approach* bertujuan untuk mengidentifikasi nilai, kaidah maupun norma hukum yang telah diterapkan dan berkembang secara praktis dalam kehidupan bermasyarakat khususnya terkait perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas, baik pra maupun pasca berlakunya Undang-Undang Tentang Cipta Kerja. Kemudian objek dalam penelitian ini adalah mengkaji tentang Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas. Adapun bahan hukum primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas. Sedangkan bahan sekunder yang Penulis gunakan yaitu semua publikasi tentang Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas yang hasil karya ilmiah para ahli, buku-buku dan komentar-komentar para sarjana/ahli hukum. Selanjutnya, untuk mengumpulkan data, Penulis menggunakan teknik studi kepustakaan atau studi dokumen. Lebih lanjut, setelah data yang berasal dari bahan-bahan hukum terkait telah diidentifikasi, maka semua data tersebut akan diolah dan disajikan dalam dua bentuk, pertama, penulis akan mengidentifikasi seluruh aturan yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas baik pra maupun pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Kedua, mendeskripsikan seperti apa Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas.

---

<sup>18</sup> Agus Darmawan, “Politik Hukum Omnibus Law Dalam Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia,” *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1, no. 1 (2020).

### 3. Analisis Dan Diskusi

Sebelum Penulis membahas terkait seperti apa implikasi pemberlakuan UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum Pekerja Harian Lepas, ada baiknya penulis membahas seperti apa perlindungan hukum untuk para pekerja baik pra maupun pasca UU Cipta Kerja diberlakukan. Ketika pra UU Cipta Kerja diberlakukan, perlindungan hak tenaga kerja baik PKWT dan PKWTT diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta aturan pelaksanaannya. Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 menganut asas “tidak bekerja tidak dibayar”, yaitu apabila pekerja tidak bekerja maka upah tidak akan dibayar, kecuali pekerja tidak bekerja bukan karena kesalahannya atau karena hal-hal seperti :<sup>19</sup>

1. pekerja/buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan (dengan ketentuan harus memberitahukan kepada pengusaha);
3. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajibannya terhadap Negara;
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat (tidak termasuk pada hari libur resmi);
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan”.

Jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibedakan dalam menjadi dua jenis yaitu pertama, perjanjian kerja untuk waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan kedua, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). Secara praktis, PKWTT biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Dengan kata lain, dalam perjanjian kerja ini, status pekerja/buruh terkait adalah pekerja tetap. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja maksimal selama 3 (tiga) bulan. Ketentuan tentang masa percobaan kerja serta syarat-

<sup>19</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan : Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).

syaratnya ini harus dicantumkan dalam Perjanjian Kerja.<sup>20</sup> Sedangkan PKWT, merupakan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika dikemudian hari terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia. Lebih lanjut, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Adapun kategori pekerjaan waktu tertentu ialah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman serta pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan baru dan produk (pokok dan tambahan) yang masih dalam percobaan atau penajakan.<sup>21</sup>

Kemudian setelah Penulis analisis dapat diidentifikasi bahwa status pekerja harian lepas yang diatur saat pra dan pasca UU Cipta Kerja mengalami beberapa perubahan penting. Aturan pelaksanaan pra UU Cipta Kerja diberlakukan yang mengatur terkait perlindungan status pekerja harian lepas telah diatur dalam KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang merupakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Menurut KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, jam kerja atau banyaknya barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Sehingga berdasarkan definisi tersebut maka pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja secara tetap dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap.

Lebih lanjut, antara pekerja harian lepas dengan pengusaha mempunyai persamaan kepentingan yaitu mengenai kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi disisi lain hubungan diantara keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak pada dasarnya memang ada perbedaan. Dengan kata lain, pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu

<sup>20</sup> Koesparmono Irsan and Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016).

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

perusahaan dimana waktu dari pekerjaan mereka tidak ditentukan secara pasti, pengusaha dalam hal ini wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

Pada Bab V, KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, telah diatur terkait hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja harian lepas yaitu “perjanjian kerja harian lepas dibuat untuk dapat melakukan suatu pekerjaan-pekerjaan tertentu dan semua pekerjaan tersebut dapat berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah pekerja akan di berikan berdasarkan jumlah kehadiran pekerja yang bersangkutan. Kemudian perjanjian kerja harian lepas tersebut harus dilakukan dengan ketentuan, si-pekerja yang bersangkutan akan bekerja selama, kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Namun, apabila pekerja harian lepas yang bersangkutan telah bekerja hingga 21 (dua puluh hari) atau lebih, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”. Hal ini telah diatur pada “Pasal 10 KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

Adanya ketentuan terkait pekerja harian lepas pada KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dapat teridentifikasi bahwa perjanjian kerja harian lepas merupakan salah satu bentuk terpendek dari perjanjian kerja waktu tertentu. Namun, walaupun begitu ternyata ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya tidak berlaku bagi pekerja yang membuat kesepakatan dengan perjanjian kerja harian lepas. Ketentuan ini telah diatur pada “Pasal 11 KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

Ketentuan selanjutnya yang diatur adalah terkait pembuatan perjanjian kerja harian lepas yang diatur pada Pasal 12. Pada Pasal tersebut telah diatur bahwa pengusaha yang akan memperkerjakan pekerja/buruh pada semua pekerjaan (yang memang diperuntukkan untuk pekerja harian lepas), harus membuat perjanjian kerja secara tertulis. Adapun para pihak yang berkepentingan dalam perjanjian tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Kemudian, perjanjian kerja harian lepas yang akan disusun dan disepakati para pihak tersebut, dapat dibuat dalam bentuk daftar. Pada daftar tersebut dapat diidentifikasi siapa saja pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan harian lepas terkait

dan pekerjaan jenis apa yang akan mereka lakukan selama jangka waktu yang telah disepakati dan daftar yang dibuat ini, harus disampaikan kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh. Lebih lanjut, seperti pembuatan perjanjian pada umumnya, pada perjanjian kerja harian lepas juga harus dicantumkan nama para pihak yang membuat perjanjian (pemberi kerja dan pekerja/buruh), tempat kedudukan para pihak, objek perjanjian (jenis pekerjaan yang akan dilakukan) serta besarnya upah atau imbalan yang akan diberikan kepada pekerja harian lepas terkait.

Oleh karena perjanjian kerja harian lepas merupakan salah satu bentuk terpendek dari perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja tersebut juga harus dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak perjanjian tersebut ditandatangani oleh para pihak. Ketentuan pencatatan ini telah diatur pada “Pasal 14 KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

Setelah Penulis identifikasi, maka aturan pelaksanaan pasca UU Cipta Kerja diberlakukan, yang mengatur terkait perlindungan status pekerja harian lepas diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan pemerintah tersebut, PKWT dapat didasarkan atas dua bentuk kriteria yaitu berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Masing-masing dari dua bentuk yang disebutkan memiliki kriteria tersendiri. Pekerjaan yang termasuk kriteria “berdasarkan jangka waktu” adalah semua pekerjaan yang diperkirakan dapat selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama, semua pekerjaan yang bersifat musiman atau semua pekerjaan yang berhubungan dengan produk (pokok maupun tambahan) dan kegiatan (percobaan atau penajakan) terbaru pada perusahaan terkait. Sedangkan pekerjaan yang termasuk kriteria “berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu”, yaitu semua jenis pekerjaan yang sekali selesai atau semua pekerjaan yang sifatnya sementara. Ketentuan-ketentuan tersebut telah diatur pada “Pasal 4 (1) dan Pasal 5 (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021”. Lebih lanjut, pada “Pasal 5 ayat 3 diatur juga bahwa selain pekerjaan-pekerjaan tertentu yang telah dipaparkan sebelumnya,

maka PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”.

PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap yang dimaksud adalah “pekerjaan tertentu yang waktu dan volume pekerjaannya berubah-ubah, serta pembayaran upah pekerja akan di berikan berdasarkan jumlah kehadiran pekerja yang bersangkutan”. Dan untuk jenis pekerjaan ini dapat dilakukan dengan membuat Perjanjian Kerja Harian dengan ketentuan jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaannya adalah selama kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu bulan). Namun apabila pekerja/buruh telah bekerja hingga 21 (dua puluh satu) hari atau lebih, selama 3 (tiga) bulan atau lebih secara berturut-turut maka Perjanjian Kerja Harian yang telah disepakati para pihak yang awalnya menjadi dasar hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh menjadi tidak berlaku dan demi hukum secara otomatis hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tersebut berubah menjadi berdasarkan PKWTT.

Kemudian. Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagai pekerja harian lepas maka, pengusaha dan pekerja/buruh yang bersangkutan harus membuat dan menyepakati Perjanjian Kerja Harian secara tertulis untuk memperjelas hal-hal yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Lebih lanjut, seperti pembuatan perjanjian pada umumnya, pada perjanjian kerja harian lepas juga harus dicantumkan nama para pihak yang membuat perjanjian (pemberi kerja dan perkerja/buruh), tempat kedudukan para pihak, objek perjanjian (jenis pekerjaan yang akan dilakukan) serta besarnya upah atau imbalan yang akan diberikan kepada pekerja harian lepas terkait. Selain itu, dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja harian lepas, Pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang bersangkutan termasuk hak atas program jaminan sosial.

Perlindungan hukum pekerja harian lepas yang diatur pada UU Cipta Kerja adalah sistem pengupahan baru yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil (Pasal 88 B ayat 1). Sistem pengupahan “berdasarkan satuan waktu” maksudnya adalah upah yang akan diberikan kepada pekerja ditetapkan dengan cara per-jam, harian maupun bulanan. Sedangkan yang dimaksud dengan sistem pengupahan “berdasarkan satuan hasil” ialah upah pekerja akan ditetapkan sesuai hasil pekerjaan dari pekerja yang

bersangkutan. Dan faktor yang menentukan “hasil pekerjaan” pekerja tersebut (apakah telah berhasil atau tidak) akan disepakati oleh para pihak (pemberi kerja dan pekerja/buruh) saat membuat perjanjian kerja.<sup>22</sup>

Selanjutnya, implikasi adalah suatu efek atau akibat yang diperoleh ketika sesuatu atau objek diberikan suatu perlakuan secara sengaja atau tidak, dan perlakuan tersebut akan terlihat dalam suatu periode tertentu. Menurut Islamy, implikasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan dengan adanya proses perumusan kebijakan. Dengan kata lain, implikasi adalah akibat-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan atau kegiatan tertentu.<sup>23</sup>

Berdasarkan pemaparan Penulis terkait perlindungan hukum untuk para pekerja baik pra maupun pasca UU Cipta Kerja diberlakukan tersebut maka dapat diidentifikasi bahwa Pemberlakuan UU Cipta Kerja secara teori, memiliki beberapa implikasi positif terhadap aturan terkait perlindungan hukum Pekerja Harian Lepas, hal tersebut adalah terkait perlindungan hukum atas status pekerja harian lepas, perlindungan hukum atas kepastian upah bagi pekerja harian lepas dan perlindungan hukum atas jaminan sosial pekerja harian lepas.

Setelah Penulis analisis maka diketahui bahwa perlindungan hukum atas status pekerja harian lepas pada Keputusan KEP.100/MEN/VI/2004 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia belum diatur secara rinci, yang mana terdapat ketentuan “...pekerja harian lepas yang bersangkutan akan bekerja selama, kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Namun, **apabila pekerja harian lepas yang bersangkutan telah bekerja hingga 21 (dua puluh hari) atau lebih, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT**”. Berdasarkan kalimat yang Penulis tebalkan tersebut dapat diasumsikan bahwa status pekerja harian lepas tidak mendapat kepastian. Karena dilapangan sering terjadi bahwa pihak pengusaha mempekerjakan pekerja yang bersangkutan sampai melebihi waktu 3 (tiga) bulan tanpa memperbaharui perjanjian kerja harian lepas. Sehingga untuk mencapai tujuan ketentuan (perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT) tersebut tidak tahu pasti kapan akan terjadi. Dan apabila keadaan ini terjadi maka hak pekerja harian lepas untuk mendapatkan status

<sup>22</sup> Dadang Sakandar, “Satuan Upah Pekerja Di Perusahaan (Satuan Waktu Dan Satuan Hasil),” LegalAkses.com, 2020, <https://www.legalakses.com/satuan-upah-pekerja-di-perusahaan-satuan-waktu-dan-satuan-hasil/>.

<sup>23</sup> Alex, “Implikasi Adalah,” Pengajar.co.id, 2020, <https://pengajar.co.id/implikasi-adalah/>.

pekerjaan yang jelas tidak dapat terpenuhi sebagaimana mestinya. Lain halnya dengan ketentuan terkait status pekerja harian lepas yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tepatnya pada Pasal 10 ayat 4 yang kurang lebih berbunyi “jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaannya adalah selama kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu bulan). Namun **apabila pekerja/buruh telah bekerja hingga 21 (dua puluh satu) hari atau lebih, selama 3 (tiga) bulan atau lebih** secara berturut-turut maka **Perjanjian Kerja Harian** yang telah disepakati para pihak **yang awalnya** menjadi dasar hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh menjadi **tidak berlaku dan demi hukum secara otomatis hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tersebut berubah menjadi berdasarkan PKWTT**. Berdasarkan kalimat yang Penulis tebakkan tersebut dapat diidentifikasi bahwa secara teori, sudah terdapat kejelasan “kapan waktunya” Perjanjian Kerja Harian harus berubah menjadi PKWTT. Dengan kata lain, yang menjadi dasar keharusan bagi pengusaha untuk mengubah Perjanjian Kerja Harian menjadi PKWTT adalah tanggal pertama bekerjanya Pekerja Harian Lepas pada perusahaan pengusaha terkait.

Kemudian implikasi pemberlakuan UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum atas kepastian upah bagi pekerja harian lepas adalah adanya ketentuan pembayaran upah yang dihitung per-jam. Setelah Penulis analisis, ternyata ketentuan ini tidak dikenal dan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 maupun aturan pelaksanaannya. Padahal faktanya secara praktek sering sekali terjadi dan ditemui tindakan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh harian tanpa “memperjelas” penetapan upah bagi pekerja yang dipekerjakannya. Tindakan tersebut dilakukan karena jenis pekerjaan yang ada tidak cukup memiliki unsur-unsur untuk dapat mempekerjakan pekerja dengan dasar hubungan kerja menggunakan PKWT. Sehingga dengan adanya ketentuan baru terkait sistem pengupahan yang diatur dalam UU Cipta Kerja ini akan memberikan perlindungan atas kepastian hukum untuk penetapan serta pemberian upah bagi pekerja harian lepas.

Selanjutnya, setelah Penulis identifikasi aturan pra dan pasca UU Cipta Kerja dapat disimpulkan bahwa ternyata UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur adanya kewajiban pengusaha untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja harian lepas. Dan apabila diidentifikasi dalam PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan

Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Tepatnya di Pasal 53 telah diatur, apabila pekerja harian ingin mendapatkan jaminan sosial maka pemberi kerja (selain penyelenggara negara) tempat ia bekerja harus mendaftarkan pekerja yang bersangkutan dalam program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JKM (Jaminan Kematian) sesuai penahapan kepesertaan. Ketentuan ini mengalami perubahan positif secara teori, ketika UU Cipta Kerja diberlakukan. Karena dalam peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja yaitu PP No. 35 Tahun 2021, tepatnya pada ‘Pasal 11 ayat 3 mengatur bahwa dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja harian lepas, Pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang bersangkutan termasuk hak atas program jaminan sosial’. Sehingga, secara teori ketentuan terkait pekerja harian lepas, pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja telah memberikan implikasi positif terhadap perlindungan hukum atas jaminan sosial bagi pekerja harian lepas.

#### 4. Penutup

Berdasarkan semua pemaparan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja dalam ranah ketenagakerjaan memiliki beberapa implikasi positif terkait perlindungan hak-hak dasar bagi Pekerja Harian Lepas, karena dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja maka aturan pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 yang kurang rinci mengatur terkait status pekerja harian lepas (saat akan diubah menjadi PKWTT), tidak memberikan aturan terkait kepastian upah bagi pekerja lepas (tidak mengenal sistem pengupahan per-jam) serta ketidakpastian terkait jaminan sosial bagi pekerja harian lepas (tidak ada kewajiban pengusaha untuk memberikan), menjadi tidak berlaku lagi dan diganti dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang secara jelas mengatur hak-hak dasar tersebut bagi pekerja harian lepas.

#### 5. Daftar Pustaka

- Aksin, Nur. “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).” *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018) : 73. <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>.
- Alex. “Implikasi Adalah.” Pengajar.co.id, 2020. <https://pengajar.co.id/implikasi-adalah/> (diakses 16 Agustus 2022).

- Anggono, Bayu Dwi. "Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia." *Jurnal Rechts Vinding : Media Pembinaan Hukum Nasional* 9, no. 1 (2020) <http://dx.doi.org/10.33331/rechtsvinding.v9i1.389>.
- Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, and Zaeni Asyhadie. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks, 2009.
- Darmawan, Agus. "Politik Hukum Omnibus Law Dalam Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia." *Indonesian Journal of Law and Policy Studies* 1, no. 1 (2020) : 15. [10.31000/ijlp.v1i1.2655](https://doi.org/10.31000/ijlp.v1i1.2655).
- Djamali, R. Abdoel. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Febrianti, Lidia, Syarfinaldi, Efendi Ibnu Susilo, and Thamrin S. "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021) : 580. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.4774>.
- Irsan, Koesparmono, and Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Matompo, Oskar Sahim, and Wafda Vivid Izziyana. "Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja." *Rechtstaat Nieuw* 5, no. 1 (2020) : 23.
- Muin, Fatkhul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)." *Jurnal Cita Hukum* 3, no. 1 (2015) : 13. [10.15408/jch.v2i1.1838](https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838).

- Mulyani, I Gusti Agung Dewi, I Made Sarjana, and I Made Dedy Priyanto. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 1, no. 10 (2013) : 3.
- Pamungkas, Donny Sigit. "Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 13, no. 26 (2018) : 249. <https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1586>.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Redi, Ahmad, and Ibnu Sina Chandranegara. *OMNIBUS LAW: Diskursus Pengadopsiannya Ke Dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sakandar, Dadang. "Satuan Upah Pekerja Di Perusahaan (Satuan Waktu Dan Satuan Hasil)." *LegalAkses.com*, 2020. <https://www.legalakses.com/satuan-upah-pekerja-di-perusahaan-satuan-waktu-dan-satuan-hasil/> (diakses 18 Agustus 2022).
- Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019) : 328 <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- W, Yuliana Yuli, Sulastri, and Dwi Aryanti R. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas." *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2018) : 189. [10.35586/v5i2.767](https://doi.org/10.35586/v5i2.767) .
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Yudiastawan, I Komang, and Ni Putu Purwanti. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak

Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung.” *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, no. 11 (2019) : 9. <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i03.p12> .