



LEX PROGRESSIUM

Organized by Yayasan Pendidikan Dan Pelayanan Kesehatan Rahmat Husada
Email: lexprogressium@gmail.com
Website: <https://jurnal.dokterlaw.com/index.php/lexprogressium/index>

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS YANG MENYEPAKATI PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN (STUDI KASUS PEKERJA HARIAN LEPAS PT TIMEBOOTH TEKNOLOGI PADA PERIODE 01 JANUARI 2023 -30 JUNI 2024)

Article	Abstract
<p>Author Muhamad Ilham¹, Indah Sari²</p> <p>¹Faculty Of Law, Dirgantara Marsekal Suryadarma University ²Faculty Of Law, Dirgantara Marsekal Suryadarma University</p> <p>Email muhamadilham3893@gmail.com¹, indahsari@unsurya.ac.id²</p> <p>Data Submitted:03-10-2023 Revised:10-110-2023 Accepted:12-12-2024</p>	<p>Abstract : <i>This study discusses legal protection for daily freelance workers who agree to verbal employment contracts, particularly in dealing with labor disputes and work accidents. The research employs a normative and empirical juridical approach through field studies, including interviews and observations of daily freelance workers. Based on Article 56 paragraph (2) and Article 57 of Law Number 13 of 2003 on Manpower, employment contracts must be made in writing, making verbal agreements at PT. Timebooth Technology invalid and detrimental to workers. To replace verbal agreements, daily freelance employment contracts must be implemented in accordance with Ministerial Decree Number 100 of 2004. However, legal protection for daily freelance workers in the company has not yet fully complied with the applicable regulations.</i></p> <p>Keywords : <i>Daily Workers, Employment Contracts, Legal Protection</i></p> <p>Abstrak : Penelitian ini membahas perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas yang menyepakati perjanjian kerja secara lisan, terutama dalam menghadapi perselisihan kerja dan kecelakaan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris melalui studi lapangan dengan wawancara dan observasi terhadap pekerja harian lepas. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, sehingga perjanjian lisan di PT. Timebooth Teknologi dianggap tidak sah dan merugikan pekerja. Untuk menggantikan perjanjian lisan, harus diterapkan perjanjian kerja harian lepas sesuai Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004. Namun, perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas di perusahaan tersebut masih belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p> <p>Kata Kunci : Pekerja Harian, Kontrak Kerja, Perlindungan Hukum</p>

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan aktivitas utama manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan. Dalam memilih pekerjaan, faktor kesehatan dan kenyamanan sering diabaikan, padahal aspek tersebut berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan

kerja. Oleh karena itu, pemeliharaan dan peningkatan kondisi kesehatan tenaga kerja sangat diperlukan guna melindungi pekerja dari dampak negatif pekerjaan. Kesehatan merupakan hak dasar manusia dan menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).¹

Pekerja merupakan komponen penting dalam perusahaan karena berkontribusi terhadap kelangsungan usaha. Oleh sebab itu, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha harus didasarkan pada perjanjian kerja yang menjamin hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja ini terbagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT berlaku untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau proyek dengan jangka waktu tertentu, sedangkan PKWTT bersifat permanen tanpa batas waktu kerja yang ditentukan.²

Selain itu, terdapat pekerja harian lepas yang bekerja berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan upah harian atau berbasis kehadiran. Sistem ini memberikan fleksibilitas bagi pengusaha, tetapi berisiko bagi pekerja karena tidak adanya kepastian kerja dan jaminan sosial. Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja sangat penting. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja, termasuk kesetaraan kesempatan kerja tanpa diskriminasi, sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 dan 6.³

Dalam sistem ketenagakerjaan, terdapat tiga pihak utama yang berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pekerja bergantung pada perusahaan sebagai sumber penghidupan, sementara pengusaha mengelola tenaga kerja untuk mendapatkan keuntungan. Pemerintah bertanggung jawab dalam mengawasi dan menegakkan regulasi guna menjamin keberlangsungan usaha serta kesejahteraan tenaga kerja.⁴

Namun, dalam praktiknya, masih terjadi pelanggaran hak pekerja, terutama terkait perjanjian kerja lisan yang sering digunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban hukum. Beberapa perusahaan memilih tidak menggunakan kontrak kerja formal demi fleksibilitas pengaturan jam kerja, tugas, dan upah. Tren ini semakin meningkat seiring berkembangnya sistem kerja berbasis proyek, di mana pekerja direkrut tanpa kontrak tetap dan hanya untuk menyelesaikan tugas tertentu.

¹ Dwi Apri Setyawan, *Pengaruh Penambahan Waktu Istirahat Pendek terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Pelinting Rokok di PT. Djitoe Indonesia Tobacco* (Surakarta: UPT Penerbitan UMS, 2012), 1.

² Asri Ardison, "Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 1 (2016)

³ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2007), 29–30.

⁴ *Ibid*

Ketidakpastian dalam perjanjian kerja lisan sering merugikan pekerja karena hak-haknya tidak terjamin. Pelanggaran umum yang terjadi antara lain pembayaran upah yang tidak sesuai, ketidakseimbangan hubungan kerja, serta kurangnya jaminan sosial dan perlindungan hukum bagi pekerja harian. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan juga menimbulkan tantangan baru, terutama dalam pemenuhan hak pekerja dalam sistem perjanjian kerja tertentu.

Dengan demikian, penting dilakukan kajian lebih mendalam mengenai hak-hak pekerja, khususnya pekerja harian dan pekerja dengan perjanjian kerja lisan. Pemerintah dan pengusaha harus berkomitmen dalam memberikan perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja agar tercipta keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hak tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Menyetujui Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT Timebooth Teknologi Pada Periode 01 Januari 2023 -30 Juni 2024)”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif didukung empiris. Pendekatan penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case*). Jenis Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan guna menjawab rumusan masalah penelitian, Peneliti menggunakan metode atau teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis data kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3). Dalam hubungan kerja, terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu pekerja yang

melakukan pekerjaan dan pengusaha yang memberikan pekerjaan.⁵ Pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan, dapat berupa individu, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan. Hubungan kerja dapat terjadi melalui perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan. Pasal 1601(a) KUHPerdara menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi tiga unsur, yaitu adanya pekerjaan, upah kerja, dan perintah dari majikan. Sementara itu, sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁶

Perlindungan hukum bagi pekerja menjadi aspek penting dalam ketenagakerjaan, terutama terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Selain itu, Pasal 87 ayat (1) menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dalam konteks kecelakaan kerja, Pasal 25A Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 mengatur bahwa pelayanan kesehatan atas dugaan kecelakaan kerja dijamin terlebih dahulu oleh BPJS Ketenagakerjaan hingga status kecelakaan kerja ditetapkan.

Selain aspek keselamatan kerja, perlindungan bagi pekerja juga mencakup hak atas kesejahteraan dan jaminan sosial. Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 99 ayat (1) juga mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan ini juga mencakup hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 104 ayat (1).

Dalam praktik ketenagakerjaan, pekerja harian lepas memiliki fleksibilitas dalam bekerja, tetapi sering kali menghadapi minimnya jaminan sosial dibandingkan dengan pekerja tetap. Keuntungan bagi pengusaha dalam mempekerjakan pekerja harian lepas adalah fleksibilitas dalam mengatur tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek tanpa harus memberikan tunjangan atau pesangon jangka panjang. Namun, bagi pekerja, sistem ini dapat mengurangi kepastian kerja dan perlindungan sosial yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu,

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1974), 6.

⁶ Hakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 4, ed. revisi (Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2014).

perlindungan hukum terhadap pekerja, baik tetap maupun harian lepas, harus tetap menjadi perhatian agar kesejahteraan pekerja terjamin dan lingkungan kerja yang adil dapat terwujud.

2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pada akhir tahun 2019, pemerintah Indonesia bersama DPR mulai membahas rancangan undang-undang baru dengan konsep *Omnibus Law*, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) pada Oktober 2020. Pembentukan undang-undang ini menuai kritik dari berbagai pihak, terutama akademisi yang menilai proses penyusunannya tidak sesuai dengan mekanisme yang tepat, serta kalangan tenaga kerja yang berpendapat bahwa regulasi ini lebih menguntungkan pengusaha dibandingkan pekerja. Meskipun demikian, pemerintah dan pihak yang mendukung UU Cipta Kerja berargumen bahwa kebijakan ini bertujuan menyederhanakan regulasi dan mengatasi hiper-regulasi (*over-regulation*), terutama dalam sektor kemudahan berusaha.

Secara umum, konsep *Omnibus Law* dalam sistem hukum Indonesia merupakan metode perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas mencakup berbagai sektor dalam satu regulasi. UU Cipta Kerja mengubah dan/atau menghapus beberapa ketentuan dalam berbagai undang-undang yang berlaku sebelumnya dengan tujuan meningkatkan investasi dan efisiensi birokrasi. Beberapa karakteristik utama dari metode *Omnibus Law* ini meliputi cakupan multisektor, jumlah pasal yang banyak akibat luasnya sektor yang diatur, penggabungan berbagai peraturan dalam satu regulasi baru, sifatnya yang mandiri tanpa ketergantungan dengan regulasi lain, serta kemampuannya menegasikan atau mencabut sebagian maupun seluruh ketentuan dalam undang-undang lain.

Namun, meskipun memiliki tujuan penyederhanaan regulasi, UU Cipta Kerja menimbulkan berbagai dampak negatif, terutama bagi pekerja. Beberapa implikasi negatif yang disoroti oleh berbagai kalangan, termasuk serikat pekerja, antara lain melemahkan perlindungan tenaga kerja, mengancam hak-hak pekerja dalam bidang ketenagakerjaan, menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja, serta berpotensi meningkatkan monopoli tanah dan mengubah konsep administrasi ketenagakerjaan. Salah satu ketentuan yang terdampak langsung oleh pemberlakuan UU Cipta Kerja adalah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang sebelumnya mengatur hak-hak pekerja harian lepas.

Dalam KEP.100/MEN/VI/2004, pekerja harian lepas didefinisikan sebagai pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima upah berdasarkan jumlah hari kerja, jam kerja, atau volume pekerjaan yang diselesaikan. Ketentuan ini menyatakan bahwa pekerja harian lepas dapat bekerja dalam jangka waktu kurang dari 21 hari dalam satu

bulan. Namun, apabila pekerja harian lepas bekerja selama 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut, maka statusnya berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT). Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi pekerja harian lepas dari eksploitasi dan memberikan kepastian hukum terkait status ketenagakerjaan mereka. Namun, setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja, aturan ini tidak lagi memiliki kekuatan hukum, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja harian lepas.

Selain itu, perubahan ketentuan dalam UU Cipta Kerja juga mempengaruhi hak pekerja terhadap jaminan sosial. Pasal 82 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur bahwa pekerja berhak atas enam jenis jaminan sosial, yaitu: (a) jaminan kesehatan, (b) jaminan kecelakaan kerja, (c) jaminan hari tua, (d) jaminan pensiun, (e) jaminan kematian, dan (f) jaminan kehilangan pekerjaan. Namun, implementasi dari ketentuan ini masih menjadi perdebatan, terutama terkait dengan perlindungan bagi pekerja harian lepas yang sering kali tidak mendapatkan jaminan sosial secara penuh dari perusahaan.

Ketentuan lain yang juga mengalami perubahan adalah sistem pengupahan bagi pekerja harian lepas. Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, sistem pengupahan pekerja harian lepas didasarkan pada kehadiran dan satuan hasil. Hal ini berbeda dengan pekerja tetap yang mendapatkan gaji secara bulanan. Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juga menetapkan bahwa pengupahan dapat dilakukan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil, yang berimplikasi pada ketidakpastian pendapatan bagi pekerja harian lepas.

Pekerja harian lepas dikategorikan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁷ Selain itu, Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja tertulis bagi pekerja harian lepas, sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 tersebut.⁸

⁷ Esy Kurniasih dan Anggraini Dwi Milandry, "Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas," *Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 1, no. 2 (Agustus 2022): 133.

⁸ Dwi Nur Mala, *Perlindungan Hukum bagi Buruh Harian Lepas terhadap Kecelakaan Kerja dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan PT PLTX Internasional di Kota Jambi* (Jambi: Universitas Batanghari, 2022), 53–57.

Lebih lanjut, Pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian ini dapat berbentuk daftar pekerja harian lepas yang wajib dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat dalam waktu tujuh hari sejak pekerja mulai bekerja. Daftar tersebut harus memuat informasi mengenai nama dan alamat perusahaan, nama dan alamat pekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta besaran upah yang diberikan.

Dengan dihapusnya beberapa ketentuan dalam KEP.100/MEN/VI/2004 akibat pemberlakuan UU Cipta Kerja, status dan perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas menjadi semakin tidak jelas. Tanpa regulasi yang memberikan kepastian terkait hak-hak pekerja harian lepas, terdapat potensi eksploitasi tenaga kerja dan pengurangan hak-hak ketenagakerjaan yang sebelumnya telah diatur dengan lebih jelas dalam peraturan sebelumnya. Oleh karena itu, analisis mengenai implikasi pemberlakuan UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas menjadi hal yang sangat penting untuk memahami dampak nyata dari regulasi ini terhadap kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di PT Timebooth Teknologi Jika Adanya Kecelakaan Kerja Dan Adanya Perselisihan Antara Pengusaha Dan Pekerja Pada Periode 01 Januari 2023 - 30 Juni 2024

PT Timebooth Teknologi merupakan perusahaan jasa layanan Photobooth di Indonesia yang mempunyai beberapa cabang diseluruh Mall di Indonesia. Pada dasarnya Pt Timebooth Teknologi terinspirasi dari trend yang sedang ramai di Korea Selatan yang dapat memilih berbagai aksesoris dan properti yang tersedia seperti topi, kacamata, hingga hiasan rambut yang dapat digunakan untuk berfoto. Perusahaan ini juga menyediakan sistem pembayaran cashless yaitu pembayaran yang tidak perlu menggunakan uang tunai sehingga cocok untuk anak muda dijamin sekarang. Sistem yang digunakan dalam perusahaan ini semacam selfservice yang mana mulai dari pemesanan produk sampai pada tahap selesai pencetakan foto dapat dilakukan sendiri dengan menggunakan mesin yang tersedia

PT Timebooth Toknologi berdiri sejak tahun 2022 dan berkembang pesat pada tahun 2023 hingga saat ini sudah mempunyai 35 cabang studio photobooth diseluruh Indonesia, walaupun perusahaan ini menggunakan sistem selfservice Perusahaan ini menempatkan beberapa pegawai disetiap studio photoboothnya. Pegawai tersebut mempunyai tugas sebagai pihak yang bertanggung jawab atas property yang disediakan disetiap studio mulai dari kebersihan studio foto sampai Omset yang dihasilkan pada masing-masing studio foto

Pekerja di PT Timebooth Teknologi terdiri dari pegawai tetap dan pegawai harian, unuk pegawai tetap diperuntukkan untuk bagian-bagian tertentu seperti staff administrasi dan bagian yang mensupport operasional di lapangan dan untuk pegawai harian biasanya bagian yang menjalankan operisonal studio photbooth. Para pegawai tetap memiliki upah sesuai dengan kontrak kerja yang ditandatangani pada awal perjanjian kerja tentunya sesuai dengan UMR kota pada saat itu, berbeda dengan pekerja harian lepas menurut informasi dari Narasumber upah yang dibayarkan hanya sebesar 2.750.000 dengan jumlah hari kerja 26 Hari selama satu bulan dan adanya tambahan uang lemburan dengan perhitungan lembur yaitu 22.500 untuk satu jamnya. Pegawai tetap dan Pekerja harian memiliki Untuk mengetahui jumlah pegawai tetap dan pekerja harian lepas selama tahun 2023-2024 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan Tetap Dan Pekerja Harian Lepas di PT Timebooth Teknologi Pada Tahun 2022-2024, Sumber Wawancara dengan HRD PT Timebooth Teknologi

No.	Tahun	Karyawan Tetap	Pekerja Harian
1	2022	13	43
2	2023	23	75
3	2024	31	124

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa selama perusahaan berdiri hingga saat ini jumlah karyawan tetap dan pekerja harian lepas meningkat. Untuk kecelakaan kerja dapat terjadi pada semua orang baik itu pekerja dengan status karyawan tetap maupun pekerja harian. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu elemen dalam system ketenagakerjaan yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan di tempat atau satuan kerja. Jaminan penerapan K3 tertuang dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 yang menyatakan “bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional”. Hal ini bertujuan untuk menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja, menjamin pemakaian dan penggunaan sumber produksi secara aman dan efisien. Sehingga diperlukan upaya untuk mewujudkan hal tersebut dengan memberikan pembinaan norma perlindungan kerja dalam Undang-undang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Bentuk tanggung jawab dari PT Timebooth Teknologi menurut hasil wawancara dengan Ibu Gita Pasha yang merupakan pekerja harian pada salah satu cabang photobooth di daerah Karawang pada 15 Juli 2024 mengatakan bahwa:

“Untuk masalah kecelakaan kerja dulu memang ada salah satu rekan saya kecelakaan ketika mau berangkat kerja tapi dari pihak perusahaan tidak melakukan tindakan apapun, tapi saya pernah bertanya melalui pesan pribadi kepada salah satu HRD katanya kalo misalkan ada kecelakaan kerja di studio kita bisa berobat dan untuk masalah pembayarannya kita bisa ngajutin reimburse ke kantor”.⁹

Berdasarkan pernyataan di atas memang tidak adanya bentuk tanggung jawab resmi dari perusahaan pada pekerja harian lepas. Untuk pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di lingkungan kerja saja yang mendapatkan kompensasi berupa reimburse nota atau invoice pembayaran. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT Timebooth Teknologi pada masing-masing cabang hanya menyediakan kotak P3K yang sebagai bentuk upaya pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja di lingkungan kerja. Hal tersebut merupakan bentuk pemenuhan salah satu hak pekerja yang tercantum dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Walaupun perusahaan ini tidak memiliki resiko tinggi akibat kecelakaan kerja tapi setiap perusahaan wajib mendaftarkan setiap pekerjanya sesuai pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja serta Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Lebih lanjut, pengaturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja diatur pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Penyelenggaraan pendaftaran peserta jaminan sosial pada Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disebutkan bahwa: “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial”. hal tersebut nyatanya tidak dilakukan oleh perusahaan, padahal sudah jelas tindakan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Untuk perjanjian kerja memang tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis dari perusahaan tetapi pada saat awal melamar bekerja disini sudah dijelaskan beberapa aturan dan benefit yang didapatkan seperti gaji pokok, lemburan dan tunjangan hari raya. Untuk kontraknya sendiri walaupun tidak adanya perjanjian secara sah pihak perusahaan sudah

⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Githa selaku salah satu pekerja harian lepas di PT Timebooth Teknologi pada 15 Juli 2024, 14.14 WIB

menjelaskan diawal jika kita selaku penerima kerja melanggar peraturan yang telah ditentukan pihak perusahaan awalnya akan diberikan surat teguran oleh pihak perusahaan secara langsung tetapi jika sudah melakukan pelanggaran selama 3 kali maka akan diberlakukannya pemecatan tanpa adanya pesangon.

Sedangkan dalam permasalahan kontrak pekerja harian yang menerima pekerjaan melalui perjanjian secara lisan menurut HRD perusahaan mengatakan:

“Memang tidak adanya perjanjian kerja secara sah bagi para pekerja yang kita tempatkan di studio photobooth tapi kita selaku perusahaan tidak semena-mena akan mengeluarkan para pekerja dengan begitu saja kecuali jika mereka melanggar peraturan yang sudah ditentukan. Dan jika kedepannya ada salah satu cabang Photobooth kita mengalami penurunan omset atau adanya hal lain yang mengakibatkan tutupnya studio photobooth kita akan mutasi pekerja yang ada dicabang tersebut kecabang lainnya sesuai dengan domisili si pekerja tersebut.”

Berdasarkan hasil dari pernyataan diatas mengapa pihak perusahaan memilih perjanjian kerja tidak dengan kontrak yaitu ditakutkannya Omset dari satu cabang studio photobooth yang tidak berkembang yang mana hal itu dapat mmemicu berbagai faktor seperti mutasinya pegawai dari satu store ke store yang lebih ramai. Pada perusahaan memang bisa dibilang bertanggung jawab atas pegawainya, Pihak perusahaan sudah mempunyai pilihan lain jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti tutupnya salah satau cabang studio photobooth para pekerja harian lepas akan di mutasi ke cabang lain sesuai dengan domisili masing-masing.

KESIMPULAN

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan telah didominasi pihak perusahaan dalam menentukan kebijakan, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan menempatkan pihak pekerja harian lepas dalam posisi lemah. Perjanjian secara lisan tersebut tidak sesuai karena bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan selanjutnya perjanjian secara lisan tersebut diganti dengan perjanjian kerja harian lepas sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di PT. Timebooth Teknologi dalam rangka mensejahterakan pekerja harian lepas belum sepenuhnya mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan pada pekerja harian PT Timebooth Teknologi dalam rangka perlindungan bagi pekerja harian yang tidak terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan yaitu dengan apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja harian lepas di area lingkungan kerja, pihak perusahaan hanya memberikan tanggung jawab berupa mengganti uang sesuai nominal pada pekerja yang dikeluarkan pada saat berobat dengan mengajukan reimburse nota pembayaran pasca terjadinya kecelakaan kerja. Dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan PT Timeboth Teknologi pelaksanaan kontrak kerjanya adalah berupa perjanjian kerja secara lisan pada saat awal wawancara kerja yang mana dalam setiap pelaksanaan kegiataannya diatur di dalamnya.

SARAN

Pihak perusahaan sebagai pemberi kerja seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku agar dapat memberikan hak para pekerja sesuai dengan Undang-undang yang sudah diterapkan oleh Pemerintah sehingga tercipta kerjasama yang sehat antara perusahaan dan pekerja.

Pihak pekerja harian lepas seharusnya memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan. Dengan pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan agar para pekerja harian tidak mendapat kerugian hak serta kepentingan pekerja harian lepas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Ardison. "Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 1 (2016).
- Asyhadie Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2007.
- Dwi Apri Setyawan. *Pengaruh Penambahan Waktu Istirahat Pendek terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Pelinting Rokok di PT. Djitoe Indonesia Tobacco*. Surakarta: UPT Penerbitan UMS, 2012.
- Dwi Nur Mala. *Perlindungan Hukum bagi Buruh Harian Lepas terhadap Kecelakaan Kerja dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan PT PLTX Internasional di Kota Jambi*. Jambi: Universitas Batanghari, 2022.

Esy Kurniasih dan Anggraini Dwi Milandry. "Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas." *Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 1, no. 2 (Agustus 2022).

Hakim Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.*, cet. 4, ed. revisi. Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan.* Jakarta: Djambatan, 1974.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004