
PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA LEPAS DI KABUPATEN BONDOWOSO**Lilik Puja Rahayu, Asri Wijayanti**

Universitas Bondowoso, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Jl. Diponegoro 247 Bondowoso- Jawa Timur telp.

0332427022

Email: lilikpujarahayu27@gmail.com**Abstrak**

Pekerja harian lepas seharusnya bekerja kurang dari dua puluh lima hari dalam satu bulan. Minimal upah yang seharusnya diterima oleh pekerja harian lepas perhari adalah seperdualima dari upah minimum perbulan. Fakta yang ada di Kabupaten Bondowoso, pekerja harian lepas masih bekerja penuh dalam satu bulan dan menerima upah kurang dari ketentuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso beserta upaya hukumnya. Penelitian ini adalah yuridis normative dengan pendekatan *statute approach*. Hasil dari penelitian ini adalah Banyak pekerja harian lepas di kabupaten Bondowoso masih bekerja lebih dari dua puluh hari dalam satu bulan dan menerima upah kurang dari seperdualima dari upah minimum Kabupaten Bondowoso. Pada umumnya pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso yang bekerja lebih dari waktu maksimal seharusnya dan menerima upah kurang dari upah minimum seharusnya tidak melakukan upaya hukum apapun. Hal ini mengingat sulitnya mencari pekerjaan. Kesimpulan yang didapat adalah pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso belum mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan Pasal 10-12 Kepmen 100/2004, jo. Paasl 59 jo Pasal 90 jo Paas; 185 UU 13/2003.

Kata Kunci : Pekerja Harian Lepas, Perlindungan Hukum, Upah Minimum.

A.PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja selalu memiliki tujuan untuk mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Terkadang hasil yang diterima belum seperti yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kasus keteagakerjaan di Indonesia sangat beragam. Pelanggaran hak

pekerja, jaminan social¹, pelanggaran upah²,

¹ Aryastuti, G. A. K., & Markeling, I. K. (2019). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Di Tpa Desa Temesi Kabupaten Gianyar. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24843/Km.2019.V07.I05.P09>

² Lukman, R. (2016). Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Medan. *Hukum*.

pension³, pemutusan hubungan kerja yang tidak benar, pelanggaran pidana hingga hilangnya nyawa. Pelanggaran hak pekerja meliputi pekerja formal, pekerja informal⁴, pekerja outsourcing⁵⁶⁷, pekerja anak⁸⁹¹⁰, pekerja perempuan, pekerja disabilitas¹¹, non pegawai negeri sipil, pekerja BUMN, hak berserikat,¹²¹³¹⁴, pekerja migran

Indonesia (PMI)¹⁵ dan sebagainya.

Untuk itulah negara memberikan perlindungan hukum¹⁶ bagi pihak yang lemah¹⁷, termasuk tenaga kerja sebagai kelompok marginal¹⁸ dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum sangat penting dalam sistem hukum suatu negara¹⁹.

Salah satu dari kelompok pekerja yang belum mendapat perlindungan hukum secara maksimal adalah pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas keberadaannya hampir tersebar di seluruh

³ Wijayanti, A. (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk. *Perspektif*.

⁴ Tarmudzi, M. I. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal. *Al-Jinayah: Jurnal Hukum Pidana Islam*. <https://doi.org/10.15642/Aj.2015.1.2.383-398>

⁵ Hanifan, A. A., & Sudahnan, S. (2014). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit. *Perspektif*.

⁶ Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang). *Ilmu Hukum*.

⁷ Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. (2013). *Lex Administratum*

⁸ Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. (2017). Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities. *Man In India*.

⁹ Krulinasari, W. (2017). Perlindungan Terhadap Anak Yang Bekerja Membantu Orang Tuanya Sebagai Nelayan Menurut Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia. *Istinbath: Jurnal Hukum*.

<https://doi.org/10.32332/Istinbath.V14i2.950>

¹⁰ Cita, S. P., Masitha, Y. S., & Kumala, T. (2019). Analisis Pidana Pada Anak Sebagai Freelancer Di Indonesia Industri Hiburan. *Konferensi Internasional*.

¹¹ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. (2014). *Masalah-Masalah Hukum*. <https://doi.org/10.14710/Mmh.43.4.2014.468-477>

¹² Wijayanti, A. (2017). Rights To The Freedom Of Trade Unions In The Constitution And Its Implementation. *International Journal Of Applied Business And Economic Research*.

¹³ Wijayanti, A. (2013). Challenges Facing Education In The 21st Century Of Labor Law. *Ssrn Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/Ssrn.2334157>

¹⁴ Septiono, A. (2013). Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia. *Law Reform*. <https://doi.org/10.14710/Lr.V8i2.12422>

¹⁵ Wijayanti, A., Subagyo, B. S. A., Hernoko, A. Y., Chumaida, Z. V., & Sugiarti, Y. (2019). Technological Advocacy Of Migrant Workers In The Pre Placement Based On Personal Legal Assistance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 8(2 Special Issue 11), 2815–2818. <https://doi.org/10.35940/Ijrte.B1347.0982s1119>

¹⁶ Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*.

¹⁷ Suhartono, S., & Wijayanti, A. (2017). Recognition And Protection Of Religious Sects In Indonesia. *Man In India*.

¹⁸ Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). *The Implementation Of Legal Aid Model For Marginal*. 104, 103–109. <http://fsu.usim.edu.my/Diskusi-Syariah-Dan-Undang-Undang-2019/>

¹⁹ Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*. <https://doi.org/10.21776/Ub.Arenahukum.2012.00503.7>

wilayah Indonesia²⁰. Ada 67 orang Tenaga Harian Lepas dan Tenaga Bantu (THL-TB) penyuluh pertanian di Kabupaten Bondowoso.²¹ Selain itu di Dispenduk Capil Kabupaten Bondowoso masih ada tenaga operator non pegawai negeri sipil yang mendapat upah perbulan sebesar Rp.700.000.²²

Selain mereka, masih banyak pekerja harian lepas yang berada di Kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur. Pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu wujud kelompok marginal yang membutuhkan perlindungan hukum, disamping kelompok pekerja anak dan perempuan.

Pekerja harian lepas seharusnya bekerja kurang dari dua puluh lima hari dalam satu bulan²³. Minimal upah yang seharusnya diterima oleh pekerja harian lepas perhari adalah seperdualima dari upah minimum perbulan. Fakta yang ada di Kabupaten Bondowoso, pekerja harian lepas masih bekerja penuh dalam satu bulan

dan menerima upah kurang dari ketentuan.

Konstitusi Indonesia memberikan perlindungan terhadap hak untuk bekerja. Pendiri bangsa telah merumuskan tujuan nasional pada tanggal 18 Agustus 1945 dalam pembukaan UUD 1945 alinea ketiga yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Implementasi dari cita-cita bangsa Indonesia di bidang ketenagakerjaan adalah adanya ketentuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 memberikan perlindungan kepada setiap warga negara dalam hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 juga memberikan perlindungan hukum kepada setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Implementasi ketentuan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, bagi tenaga kerja ada pengaturan dalam UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Salah satu pengaturan terkait pekerja harian lepas yang terdapat dalam UU 13/2003 adalah adanya keharusan bentuk perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungannya, beserta implementasinya dalam bentuk Keputusan Menteri Tenaga Kerja atau

²⁰ Damayanti, R. (2019). Program Kemitraan Masyarakat Asosiasi Pengusaha Jasa Dekorasi Di Kota Semarang Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas. *Journal Pengabdian Hukum Indonesia*.

²¹<https://www.timesindonesia.co.id/read/news/145988/67-tenaga-harian-lepas-di-bondowoso-dipastikan-menjadi-cpns>

²² <https://www.timesjatim.com/berita/95768/gaji-operator-dispendukcapil-bondowoso-rp-700-ribu-komisi-i-cs-saja-1-juta>

²³Satria, I. W. S. W. G., Ariyani, N. N. M., & Mudana, I. N. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Journal Kertha Semaya*.

Peraturan Menteri Tenaga kerja.

Dari urain di atas muncul permasalahan yaitu:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso yang belum mendapatkan haknya?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah yuridis normative yaitu penelitian yang mendasarkan pada hukum sebaagi suatu kesatuan sistim norma. Sistim norma adalah terkait dengan asas, prinsip, kaidah, norma, aturan hukum dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan yang sudah inkraacht van gewisjde, kontrak, dan doktrin. Penelitian hukum normative, mendasarkan pada problem hukum sebagai sistim norma yang digunakan untuk memberikan justifikasi atas suatu peristiwa hukum yang terjadi. Menjadikan norma sebagai pusat telaah.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *statute approach*. Pendekatan perundang-undangan dimaksudkan menelaah semua aturan hukum yang terkait dengan pekerja harian lepas yang diatur dalam UU 13/2003 jo. Kepmenaker 100/2004.

C. PEMBAHASAN

Pekerja harian lepas keberadaannya

masih banyak ditemukan di wilayah Kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Bondowoso terletak di dataran tinggi rata-rata 253 meter di atas permukaan laut. Berada di posisi 7°50'10" sampai 7°56'41" lintang selatan, serta 113°48'10" sampai 113°48'26" bujur timur. Luas wilayah Kabupaten Bondowoso adalah 1.560,10 km².

Terdapat 23 wilayah kecamatan, 209 desa dan 10 kelurahan di Kabupaten Bondowoso. Jumlah penduduk di wilayah Kabupaten Bondowoso sejumlah 775.715 orang, yang terdiri atas 377.776 orang laki-laki dan 397.939 orang perempuan.

Dari jumlah penduduk itu terdapat 453.025 orang yang bekerja, dengan pembagian:

- Yang berusaha sendiri = 107.880 orang
- Yang berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar = 82.196 orang
- Yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar, = 15.060 orang
- Buruh/karyawan/pegawai, = 92.741 orang
- Pekerja bebas di pertanian, = 62.292 orang
- Pekerja bebas di non pertanian, = 24.751 orang
- Pekerja keluarga/tidak dibayar, = 68.105 orang²⁴

²⁴<https://bondowosokab.bps.go.id/publication/downlo>

Dari data di atas belum dapat diketahui jumlah yang pasti atas pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU 13/2003). Pekerja harian lepas adalah pekerja yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran²⁵, Biasanya dilakukan secara lisan²⁶. Pengertian ini berbeda dengan pengertian yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Pengertian pekerja menurut BPS dibedakan menurut **status karyawan**, yaitu:

1. Harian lepas adalah status karyawan yang dibayar berdasarkan jumlah hari kerjanya. Umumnya upah mereka tidak dapat dipisahkan antara gaji/upah pokok dan tunjangan lainnya. Kontrak adalah

status karyawan yang dibayar berdasarkan kontrak kerja.

2. Borongan adalah status karyawan yang dibayar langsung oleh perusahaan berdasarkan hasil kerja yang dihitung per satuan hasil, tidak termasuk karyawan borongan yang bekerja di rumah sendiri secara makloon.
3. Harian tetap adalah status karyawan yang dibayar berdasarkan jumlah hari kerjanya. Biasanya upah mereka terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang mungkin dapat dipisahkan sehingga kalau karyawan/pekerja absen, bisa dihitung potongan upahnya sesuai aturan yang berlaku.
4. Bulanan adalah status karyawan yang menerima upah/gaji pokok secara tetap setiap periode pembayaran (umumnya bulanan kecuali tunjangan-tunjangan dan perangsang lainnya yang tergantung jumlah²⁷

Ada syarat utama untuk dapat dilakukan suatu hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu²⁸ untuk pekerja harian lepas. UU 13/2003, membagi jenis perjanjian menjadi dua, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terdapat syarat untuk perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu diatur dalam Pasal 59 ayat (8) UU 13/2003, yaitu

ad.html?nrbfveve=ODgyODcwNjNhZWZhZTc4Nz
M4YWJiZGE1&xzmn=aHR0cHM6Ly9ib25kb3dvc2
9rYWIuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzI
wMjAvMDQvMjcvODgyODcwNjNhZWZhZTc4Nz
M4YWJiZGE1L2thYnVwYXRlbi1ib25kb3dvc28tZ
GFsYW0tYW5na2EtMjAyMC5odG1s&twoadfnarf
eauf=MjAyMC0wOS0xMyAwNzoyMjo0MQ%3D%
3D

²⁵ Putra, I. M. D. A., Udiana, I. M., & Priyanto, I. M. D. (2019). Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24843/Km.2018.V07.I01.P06>

²⁶ Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata). *Jurnal Novum*.

²⁷ <https://bondosokab.bps.go.id/subject/19/upah--buruh.html>

²⁸ Permatasari, R. A. A. P. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan*. <https://doi.org/10.30996/Mk.V0i0.1608>

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah

melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Ketentuan Pasal 59 ayat (9) diatur lebih lanjut dalam Kepmenaker 100/2004. Pengaturan pekerja harian lepas ada pada Pasal 10.-12. Pasal 10, yaitu:

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT

Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 12

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
 - nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - nama/alamat pekerja/buruh;
 - jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
3. Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Dari ketentuan Pasal 10-12 Kepmen 100/2004, jo. Paasl 59 UU 13/2003, dapat diketahui bahwa pekerja harian lepas

harus dapat dikategorikan sebagai pekerja harian lepas apabila bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Tidak boleh lebih dari 3 bulan berturut turut dan harus dilakukan secara tertulis. Apabila melanggar ketentuan ini maka pekerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu. (Pasal 10 Kepmenaker 100/2004 jo Pasal 59 UU 13/2003).

Selain itu, semua pekerja seharusnya mendapatkan upah minimal sebesar upah minimum Upah Minimum Kabupaten (UMK) 2020 di Kabupaten Bondowoso Jawa Timur, tahun 2020 sebesar Rp1.954.705,75. berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor: 188/568/KPTS/013/2019.

Berdasarkan ketentuan Pasal 90 UU 13/2003,

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah berdasarkan UU 13/2003 harus diberikan dengan benar, minimal sebesar upah minimum. Meskipun seharusnya diberikan sesuai dengan kompetensi

pekerja²⁹. Harus. Apabila pengusaha membayar kurang dari upah minimum, maka pengusaha dapat diancam sanksi berdasarkan Pasal 185 UU 13/2003, yaitu:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Fakta yang ada, upah pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso yang mendapatkan upah kurang dari upah minimum. Hal ini adalah bertentangan dengan Pasal 90 jo 185 UU 13/2003.

Hasil dari penelitian ini adalah Banyak pekerja harian lepas di kabupaten Bondowoso masih bekerja lebih dari dua puluh hari dalam satu bulan dan menerima upah kurang dari seperdua lima dari upah minimum Kabupaten Bondowoso. Fakta ini menunjukkan bahwa telah ada pelanggaran ketentuan Pasal 10 Kepmenaker 100/2004 jo Pasal 59 UU 13/2003, sehingga harus

²⁹ Wijayanti, A. (2020). *Al Ujroh As An Alternative Of A Fair Wage Setting Solution*. <https://doi.org/10.2991/icss-18.2018.263>

berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu. Pertanyaan yang muncul kemudian, bagaimana penegakan hukumnya ? belum dapat dilaksanakan, karena penegakan hukum bergantung pada efektifitas pegawai pengawas ketegakerjaan.

Pada umumnya pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso yang bekerja lebih dari waktu maksimal seharusnya dan menerima upah kurang dari upah minimum seharusnya, tidak melakukan upaya hukum apapun. Hal ini mengingat sulitnya mencari pekerjaan.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso apabila belum mendapatkan haknya adalah melakukan upaya non litigasi^{30 31 32} atau litigasi dengan langkah tahapan:

1. Melakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan melalui perundingan bibartid antara pekerja dengan pengusaha.
2. Apabila berhasil hasil kesepakatan

³⁰ Wijayanti, A. (2018). *Implementation Of Javanese Local Wisdom Principles As Alternative Solution For Non-Litigation Legal Aid Model For Marginal Community*. <https://doi.org/10.5220/0007421804190424>

³¹ Wijayanti, D. A. (2018). *Implementation Of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions Of Non Litigation Legal Assistance In The Legal Pluralism In Indonesia*. *International Journal Of Management And Economics Invention*. <https://doi.org/10.31142/ijmei/V4i9.02>

³² Wijayanti, A., Suhartono, S., Mahsun, & Isnawati, M. (2020). *The Realization Of Maqoshid Shari'ah As Local Values In Industrial Relations Disputes Resolution Efforts*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200226.048>

berupa perjanjian Bersama dapat didaftarkan di Pengadilan Negeri;

3. Apabila perundingan bipartid gagal dapat melakukan upaya tripartid melalui mediator di Disnaker setempat
4. Apabila belum berhasil mencapai kesepakatan dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

D. PENUTUP

Perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso, sesuai dengan ketentuan Pasal 10-12 Kepmen 100/2004, jo. Paasl 59 jo Pasal 90 jo Paas; 185 UU 13/2003 adalah bekerja kurang dari dua puluh hari dalam sebulan, untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, serta mendapatkan upah perhari kehadirina minimal sevbesar upah minimum yang berlau di Kabupaten Bondowoso = $1/25 \times \text{Rp}1.954.705,75$. Pelanggaran terhadap hal ini dapat diancam strafmaksima berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja harian lepas di Kabupaten Bondowoso apabila belum mendapatkan haknya adalah melakukan musyawarah untuk mencapai kesepakan melalui perundingan bibartid antara pekerja dengan

pengusaha, mediasi di Disnaker setempat atau mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aryastuti, G. A. K., & Markeling, I. K. (2019). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Di Tpa Desa Temesi Kabupaten Gianyar. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24843/km.2019.v07.i05.p09>
- Cita, S. P., Masitha, Y. S., & Kumala, T. (2019). Analisis Pidana Pada Anak Sebagai Freelancer Di Indonesia Industri Hiburan. *Konferensi Internasional*.
- Damayanti, R. (2019). Program Kemitraan Masyarakat Asosiasi Pengusaha Jasa Dekorasi Di Kota Semarang Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas. *Journal Pengabdian Hukum Indonesia*.
<https://www.timesjatim.com/berita/95768/gaji-operator-dispendukcapil-bondowoso-rp-700-ribu-komisi-i-cs-saja-1-juta>
<https://bondowosokab.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=ODgyODcwNjNhZWZhZTc4NzM4YWJiZGE1&xzm n=aHR0cHM6Ly9ib25kb3dvc29rYWUuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMjAvMDQvMjcvODgyODcwNjNhZWZhZTc4NzM4YWJiZGE1L2thYnVwYXRlbi1ib25kb3dvc28tZGFsYW0tYW5na2EtMjAyMC5odG1s&twoadfn oarfeauf=MjAyMC0wOS0xMyAwNzoyMjo0MQ%3D%3D>

<https://bondowosokab.bps.go.id/subject/19/upah--buruh.html>

- Hanifan, A. A., & Sudahnan, S. (2014). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit. *Perspektif*.
- Krulinasari, W. (2017). Perlindungan Terhadap Anak Yang Bekerja Membantu Orang Tuanya Sebagai Nelayan Menurut Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia. *Istinbath : Jurnal Hukum*. <https://doi.org/10.32332/istinbath.V14i2.950>
- Lukman, R. (2016). Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Medan. *Hukum*.
- Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*.
- Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. (2013). *Lex Administratum*.
- Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. (2014). *Masalah-Masalah Hukum*. <https://doi.org/10.14710/Mmh.43.4.2014.468-477>
- Permatasari, R. A. A. P. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan*. <https://doi.org/10.30996/Mk.V0i0.1608>
- Putra, I. M. D. A., Udiana, I. M., & Priyanto, I. M. D. (2019). Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24843/Km.2018.V07.I01.P06>
- Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata). *Jurnal Novum*.
- Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang). *Ilmu Hukum*.
- Satria, I. W. S. W. G., Ariyani, N. N. M., & Mudana, I. N. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Journal Kertha Semaya*.
- Septiono, A. (2013). Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia. *Law Reform*. <https://doi.org/10.14710/Lr.V8i2.12422>
- Suhartono, S., & Wijayanti, A. (2017). Recognition And Protection Of

- Religious Sects In Indonesia. *Man In India*.
- Tarmudzi, M. I. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal. *Al-Jinayah: Jurnal Hukum Pidana Islam*. <https://doi.org/10.15642/Aj.2015.1.2.383-398>
- Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*. <https://doi.org/10.21776/Ub.Arenahukum.2012.00503.7>
- Wijayanti, A. (2013). Challenges Facing Education In The 21st Century Of Labor Law. *Ssrn Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/Ssrn.2334157>
- Wijayanti, A. (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk. *Perspektif*.
- Wijayanti, A. (2017). Rights To The Freedom Of Trade Unions In The Constitution And Its Implementation. *International Journal Of Applied Business And Economic Research*.
- Wijayanti, A. (2018). *Implementation Of Javanese Local Wisdom Principles As Alternative Solution For Non-Litigation Legal Aid Model For Marginal Community*. <https://doi.org/10.5220/0007421804190424>
- Wijayanti, A. (2020). *Al Ujroh As An Alternative Of A Fair Wage Setting Solution*. <https://doi.org/10.2991/Icss-18.2018.263>
- Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. (2017). Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities. *Man In India*.
- Wijayanti, A., Subagyo, B. S. A., Hernoko, A. Y., Chumaida, Z. V., & Sugiarti, Y. (2019). Technological Advocacy Of Migrant Workers In The Pre Placement Based On Personal Legal Assistance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 8(2 Special Issue 11), 2815–2818. <https://doi.org/10.35940/Ijrte.B1347.0982s1119>
- Wijayanti, A., Suhartono, S., Mahsun, & Isnawati, M. (2020). *The Realization Of Maqoshid Shari'ah As Local Values In Industrial Relations Disputes Resolution Efforts*. <https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200226.048>
- Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). *The Implementation Of Legal Aid Model For Marginal*. 104, 103–109. <http://fsu.usim.edu.my/Diskusi-Syariah-Dan-Undang-Undang-2019/>
- Wijayanti, D. A. (2018). Implementation Of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions Of Non Litigation Legal Assistance In The Legal Pluralism In Indonesia. *International Journal Of Management And Economics Invention*. <https://doi.org/10.31142/Ijmei/V4i9.02>

