

e-ISSN 2962-3480

ANDREW LAW JOURNAL

VOLUME 4 NOMOR 1 - JUNI 2025

Published by

**ANDREW LAW
CENTER**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN
LEPAS YANG DIPEKERJAKAN PADA INSTANSI PEMERINTAH
DAERAH SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

ROBERT LIBRA, NOVRIANY, DWITA FEBY RAMADHANI

Lembaga Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning

robertlibra@unilak.ac.id

ABSTRACT

Daily casual workers in local government agencies are a type of non-permanent workers who often experience uncertainty regarding their status and legal protection. Following the enactment of Law No. 6 of 2023 on the Adoption of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation into Law (Job Creation Law), significant changes have occurred in the labor system, including regulations governing non-permanent employment relationships. This article aims to analyze legal protection for PHL in local government agencies within the framework of the Job Creation Law. The research method used is normative legal analysis with a regulatory and literature review approach. The research findings indicate that PHL remain in a legal gray area, where their existence is not fully accommodated within the legal framework of labor law or civil service regulations. Therefore, special regulations and affirmative policies from local governments are needed to ensure legal certainty and the protection of the basic rights of daily casual workers.

Keywords: *Daily Casual Workers, Local Government, Legal Protection*

ABSTRAK

Pekerja harian lepas di lingkungan instansi pemerintah daerah merupakan salah satu bentuk tenaga kerja tidak tetap yang sering mengalami ketidakpastian status dan perlindungan hukum. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), terjadi perubahan signifikan dalam sistem ketenagakerjaan, termasuk pengaturan hubungan kerja non-permanen. Artikel ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum terhadap PHL di instansi pemerintah daerah dalam kerangka UU Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHL masih berada dalam wilayah abu-abu perlindungan hukum, di mana eksistensinya tidak sepenuhnya diakomodasi dalam kerangka hukum ketenagakerjaan maupun kepegawaian negara. Oleh karena itu,

dibutuhkan regulasi khusus dan kebijakan afirmatif dari pemerintah daerah untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak-hak dasar pekerja harian lepas.

Kata kunci: Pekerja Harian Lepas, Pemerintah Daerah, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Pengembangan tenaga kerja sebagai komponen penting dalam pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diselenggarakan dengan tujuan membangun manusia Indonesia untuk menaikkan derajat, kehormatan, dan harga diri para pekerja, sekaligus mewujudkan masyarakat yang diharapkan, berkeadilan, adil dan merata secara seimbang baik materiil maupun spiritual itu sendiri (Charda & others, 2015). Setiap warga negara pada dasarnya memiliki hasrat alami untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak guna mewujudkan kesejahteraan hidup serta tatanan sosial yang harmonis, sebab kesejahteraan merupakan hak dasar yang melekat pada seluruh warga negara (Dirkareshza et al., 2023). Hak dan kewajiban dimiliki oleh setiap orang secara kodrati dari ia dilahirkan hingga ia meninggalkan dunia (Supriyanto, 2016).

Pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU CK), posisi pekerja harian lepas (PHL) di Indonesia mengalami perubahan

yang signifikan, terutama dalam hal status kerja dan perlindungan hukum (Flambonita, 2023). UU ini memperkenalkan fleksibilitas dalam hubungan kerja yang memungkinkan pemberi kerja merekrut tenaga kerja untuk jangka waktu tertentu tanpa melalui prosedur perekrutan karyawan tetap. PHL, yang sebelumnya sering berada di wilayah abu-abu hukum ketenagakerjaan, kini semakin dilegalkan posisinya dalam praktik hubungan industrial. Meskipun demikian, legalisasi ini juga membawa tantangan baru, terutama terkait kepastian hak dan perlindungan sosial bagi para pekerja harian. Sebagian besar PHL tetap berada di luar cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan karena tidak adanya ikatan kerja yang kuat. Hal ini menyebabkan kerentanan terhadap risiko pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi yang memadai. Selain itu, ketiadaan jaminan penghasilan tetap juga membuat posisi mereka rawan terhadap fluktuasi ekonomi. Maka, meskipun diakui secara hukum, posisi pekerja harian lepas tetap berada dalam situasi yang rentan.

UU CK menekankan prinsip fleksibilitas dalam hubungan kerja yang disebut sebagai "perjanjian kerja untuk waktu tertentu" (PKWT), yang juga mencakup pekerja harian lepas. Dalam praktiknya, pekerja harian lepas bekerja berdasarkan kebutuhan harian pemberi kerja tanpa kontrak kerja jangka Panjang (Yogaswara et al., 2022). Meskipun fleksibilitas ini dinilai memberi keuntungan bagi pelaku usaha, dari sisi pekerja, hal ini justru memperlemah posisi tawar mereka. Tanpa ikatan kontrak yang jelas dan berjangka panjang, pekerja harian sulit menuntut hak-haknya seperti upah minimum, tunjangan, atau jam kerja yang layak (Suyanto & Nugroho, 2016). UU Cipta Kerja memang menyatakan bahwa pekerja harian berhak atas perlindungan dasar, tetapi implementasinya seringkali bergantung pada itikad baik pemberi kerja (Fikri, 2022). Situasi ini mengaburkan batas antara hubungan kerja formal dan informal, sehingga menyulitkan pengawasan oleh negara (DCAF, 2007). Akibatnya, banyak pekerja harian lepas yang berada di luar sistem perlindungan tenaga kerja nasional. Ketidakjelasan ini menjadi tantangan besar dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan pasca UU Cipta Kerja.

Dalam konteks jaminan sosial, posisi pekerja harian lepas masih sangat terbatas karena status hubungan kerja mereka yang tidak tetap. BPJS Ketenagakerjaan memang membuka ruang bagi pekerja informal untuk mendaftar secara mandiri, tetapi banyak PHL yang tidak memiliki kesadaran atau kemampuan finansial untuk ikut serta (Saipul, 2018). Padahal, perlindungan terhadap risiko kerja seperti kecelakaan atau kematian menjadi kebutuhan mendesak bagi kelompok pekerja ini. Kurangnya akses terhadap jaminan sosial menyebabkan pekerja harian harus menanggung sendiri biaya saat mengalami risiko kerja (Az, 2021). UU Cipta Kerja belum sepenuhnya memberikan mekanisme wajib bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan PHL ke dalam program jaminan sosial (Dirkareshza et al., 2023). Hal ini berbeda dengan pekerja tetap yang secara otomatis mendapat perlindungan melalui kewajiban perusahaan. Tanpa insentif atau sanksi yang jelas, pemberi kerja cenderung abai terhadap kewajiban perlindungan sosial bagi PHL. Oleh karena itu, perlu regulasi turunan yang lebih tegas untuk menjamin pekerja harian mendapat hak atas jaminan sosial.

Di lapangan, pengawasan terhadap perlakuan terhadap pekerja harian lepas

masih sangat lemah, terutama di sektor informal dan UMKM. UU Cipta Kerja memberikan ruang luas bagi fleksibilitas kerja, namun tidak diimbangi dengan instrumen pengawasan yang kuat. Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas terkait di daerah sering kali mengalami keterbatasan sumber daya untuk mengawasi praktik kerja harian. Akibatnya, banyak pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja harian yang tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti. Selain itu, pekerja harian sendiri kerap tidak melaporkan pelanggaran karena takut kehilangan pekerjaan. Kondisi ini menciptakan budaya ketergantungan dan penerimaan terhadap ketidakadilan dalam hubungan kerja. Tanpa perlindungan yang efektif dari negara, fleksibilitas kerja cenderung menjadi bentuk eksploitasi baru dalam dunia kerja (Sawi et al., 2024). Maka, penting bagi negara untuk menyeimbangkan deregulasi pasar tenaga kerja dengan perlindungan sosial yang memadai.

Konteks ini mencerminkan bahwa masih kurangnya kehadiran negara dalam memberikan perlindungan yang ekstra kepada pekerja harian lepas (Kewenangan et al., 2022). Pekerja biasa pun masih dilindungi dengan kontrak yang komprehensif dan mendalam hingga

kepada perlindungan hak-haknya dalam bekerja (Maulana et al., 2024). Namun pekerja harian sendiri masih terlungg-lantung nasibnya di dalam ketentuan aturan yang tidak pasti ini. Perubahan aturan ketenagakerjaan yang berlaku hingga yang terakhir berlaku di UU CK. Konteks perubahan yang secara terus menerus ini secara tidak langsung menciptakan ketidakpastian hukum pada ranah ketenagakerjaan, terutama terkait pekerja harian lepas pada upaya perlindungan hukumnya.

Hal ini tidak lepas dari rezim pekerja harian lepas yang bekerja di instansi pemerintah daerah. Seperti yang diketahui, Pekerja harian lepas (PHL) menjadi bagian dari tenaga kerja kontrak dengan sistem kerja harian, umumnya tanpa jaminan kelangsungan kerja dan minim perlindungan hukum (Sawi et al., 2024). Dalam praktiknya, instansi pemerintah daerah banyak memanfaatkan PHL untuk mendukung operasional birokrasi, meskipun secara struktural mereka bukan aparatur sipil negara (ASN) maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai status hukum dan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan para PHL, terlebih pasca disahkannya UU CK, yang

Published by

turut merevisi berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Kurniasih & Milandry, 2022).

Dari latar belakang masalah yang telah digambarkan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Yang Dipekerjakan Pada Instansi Pemerintah Daerah Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah menggunakan metode, sistematika, dan pemikiran tertentu dengan tujuan untuk menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif adalah suatu kegiatan ilmiah dalam menganalisa peraturan perundang-undangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, sedangkan

teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Posisi Hukum Pekerja Harian Lepas di Instansi Pemerintah Daerah

Berbicara terkait dengan ketenagakerjaan tersebut akan ada pihak-pihak yang terlibat di dalam yang memunculkan hubungan industrial di dalamnya, yakni penerima kerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja sendiri bisa dari instansi pemerintah atau sektor swasta yang memberikan kerja. Bagi pekerja/buruh (penerima kerja) tentu perusahaan atau tempat bekerja menjadi sumber penghasilan utama mereka dalam mencukupi kebutuhan, baik kebutuhan primer, tersier, atau pun kebutuhan sekunder mereka. Bagi pemberi kerja, perusahaan atau tempat yang mereka naungi adalah wadah untuk melakukan eksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Konteks pemerintahan tentunya akan memberikan efektivitas dalam kinerja dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat terkait dengan instansi yang bergerak di pelayanan publik. Dengan demikian, hubungan antara pemberi dan penerima kerja akan sinergi

dalam memberikan timbal balik yang baik di antara-nya sehingga menimbulkan hubungan yang saling menguntungkan (Asyhadie, 2007).

Dari segi kategori pekerja, terdapat istilah tenaga kerja harian lepas. Tenaga kerja harian lepas umumnya merujuk pada pekerja yang menjalankan aktivitasnya berdasarkan kontrak kerja harian atau sementara, di mana penerapannya sah secara hukum dan diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai perjanjian kerja berjangka waktu tertentu dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi, mencakup hak atas upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya (Azis et al., 2019). Namun demikian, pada praktiknya pemberi kerja bisa saja berhadapan dengan berbagai macam risiko, seperti risiko legal, bisnis, hingga reputasi akibat ketidakcocokan pelaksanaan dengan aturan yang berlaku sesuai dengan standar aturan ketenagakerjaan. Hal ini juga berlaku dengan instansi daerah yang mengerjakan tenaga kerja yang dikontrak dengan perjanjian harian lepas. Perlu untuk memperhatikan hak serta posisi tenaga kerja yang ada di instansi daerah terlebih yang didasarkan dari perjanjian bukan dari surat keputusan layaknya PNS yang tunduk pada ketentuan UU ASN (Tohadi, 2018).

Published by

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat ketentuan mengenai syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak (Sinaga, 2017). Berdasarkan prinsip *a contrario*, dapat diambil kesimpulan bahwa jika perjanjian tersebut dibuat oleh pihak yang tidak termasuk kategori pekerja atau pengusaha, seperti pemberi kuasa, maka perjanjian tersebut tidak menciptakan hubungan kerja. Meskipun terdapat perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, belum tentu terbentuk hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan bentuk hubungan hukum yang terjadi antara paling sedikit dua subjek hukum terkait dengan pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu, sehingga sifatnya konkret serta faktual (Tampone, 2024). Dengan demikian, melalui perjanjian kerja, tercipta ikatan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang menjadi landasan bagi hubungan kerja antara keduanya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibagi menjadi dua bentuk, yaitu: (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan (2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pekerja harian lepas sendiri diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35/2021) (Rahayu & others, 2020). Hal ini ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) PP No. 35/2021 yang mana menjelaskan bahwa “PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian”. Konteks ini memperlihatkan lealitas hukum atas penggunaan PKWT atas hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja harian lepas. Walau demikian, terdapat aturan lebih lanjut dalam ayat (3) dan ayat (4) pada pasal tersebut yang bertujuan untuk melindungi hak-hak dari pekerja dan pemberi kerja, yang mana berbunyi: “Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.” Kemudian ayat (4)-nya berbunyi bahwa “Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan

Published by

Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.” Konteks ini memberikan perlindungan kepada pekerja dan juga pemberi kerja. Pekerja dilindungi atas haknya dapat menjadi pekerja tetap apabila memang termin waktu yang ditentukan dalam ayat (3) justru melewati batas waktu yang ada. Kemudian pemberi kerja juga dilindungi dengan adanya pasal ini agar melihat ketentuan yang ada, apabila melanggar tentu akan menjadi catatan bagi dinas ketenagakerjaan setempat.

Ketentuan terkait pekerja harian tercantum dalam Pasal 11 PP No. 35/2021 yang mengharuskan pengusaha untuk menyusun perjanjian kerja harian dalam bentuk tertulis bersama pekerja/buruh yang dinyatakan sebagai pekerja harian. Perjanjian Kerja Harian sebagaimana disebutkan pada ayat (1) boleh disusun secara bersama-sama dan wajib mencakup beberapa poin utama yang dimuat dalam ayat (2)-nya yang mana komponennya sebagai berikut: a) nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja; b) nama/alamat Pekerja/Buruh; c) jenis pekerjaan yang dilakukan; dan d) besarnya upah. Keseluruhan hal ini menjadi satu kesatuan dan harus ada di dalam perjanjian kerja. Pemberi kerja dapat menambahkan klausul lain dengan

syarat tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia.

Kemudian ketika berbicara mengenai pekerja lepas di instansi pemerintah daerah, pekerja lepas di instansi pemerintah daerah menjadi individu yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan tertentu dan tidak memiliki ikatan kerja permanen dengan instansi tempat mereka bekerja (Apriani et al., 2023). Pada umumnya dipekerjakan untuk pekerjaan non-struktural atau bersifat teknis dan administratif pendukung. Kedudukan hukum mereka sering kali tidak diatur secara eksplisit dalam sistem kepegawaian pemerintah (Suyanto & Nugroho, 2016). Hal ini menimbulkan permasalahan hukum, terutama dalam hal perlindungan hak-hak dasar ketenagakerjaan. Status pekerja lepas di pemerintahan daerah tidak dapat disamakan dengan aparatur sipil negara (ASN) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN (UU ASN). Pekerja tersebut juga tidak termasuk dalam kategori pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Kontrak kerja yang digunakan cenderung bersifat informal dan tidak memenuhi standar hukum perjanjian kerja berdasarkan peraturan ketenagakerjaan

nasional (Charda & others, 2015). Akibatnya, pekerja lepas tidak mendapat jaminan atas hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan kepastian hubungan kerja. Posisi mereka dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia berada dalam wilayah abu-abu atau tanpa dasar regulatif yang kuat.

UU ASN menetapkan bahwa ASN terdiri dari PNS dan PPPK, yang keduanya diangkat melalui mekanisme seleksi dan memiliki dasar hukum yang kuat (Wahyuningtyas & Lutfiana, 2023). ASN memiliki hak-hak yang jelas, seperti kepastian masa kerja, gaji yang diatur dalam peraturan pemerintah, serta perlindungan hukum dan sosial. Pekerja lepas, di sisi lain, tidak diangkat secara resmi melalui mekanisme seleksi ASN dan tidak memiliki status sebagai pegawai pemerintah. Hal ini menjadikan kedudukan hukumnya tidak diakui secara formal dalam struktur kelembagaan ASN. Pekerja lepas juga tidak dijamin oleh sistem remunerasi dan karier sebagaimana ASN. Konsekuensinya, instansi pemerintah sering kali tidak memiliki kewajiban hukum untuk memberikan perlindungan normatif terhadap mereka (Longgarini et al., 2023). Selain itu, keberadaan pekerja lepas di sektor pemerintahan daerah sering kali

Published by

dimanfaatkan untuk mengisi kekosongan tenaga kerja dengan biaya rendah. Ketidaksesuaian kedudukan hukum ini membuka ruang bagi praktik hubungan kerja eksploitatif yang tidak sesuai dengan prinsip negara hukum. Oleh karena itu, perlu ada sinkronisasi regulasi agar pekerja lepas di lingkungan pemerintah daerah mendapatkan perlindungan setara.

Di sektor swasta, tenaga kerja kontrak dikategorikan sebagai pekerja yang diatur oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. PKWT mensyaratkan adanya kontrak kerja tertulis yang mencantumkan durasi kerja, jenis pekerjaan, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun, banyak pegawai kontrak di instansi pemerintah daerah tidak memiliki kontrak tertulis, sehingga tidak memperoleh perlindungan hukum sebagaimana mestinya. Selain itu, UU Ketenagakerjaan menekankan perlindungan bagi pekerja kontrak, seperti hak atas upah yang layak dan perlindungan jaminan sosial. Dalam pelaksanaannya, tenaga kerja kontrak di lingkungan pemerintahan kerap tidak menerima jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan dari BPJS. Mereka juga tidak memiliki akses ke mekanisme penyelesaian sengketa hubungan

Published by

industrial. Kesenjangan ini mencerminkan adanya disparitas antara aturan hukum yang berlaku dan kondisi nyata ketenagakerjaan di sektor publik (Novemyanto & Nur, 2025). Maka dari itu, penting bagi pemerintah untuk menjadikan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan sebagai acuan minimal dalam mengatur pekerja lepas di lingkungan pemerintah.

Secara hukum, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin perlindungan dan keadilan bagi seluruh warga negara, termasuk pekerja lepas di instansi pemerintah daerah (Istifarroh & Nugroho, 2019). Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, pemberi kerja, termasuk pemerintah daerah, tidak dapat mengabaikan prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia dalam hubungan kerja. Ketika pekerja lepas dibiarkan bekerja tanpa kontrak yang sah dan tanpa jaminan sosial, terjadi pelanggaran terhadap asas kepastian hukum dan keadilan (Wijaya et al., 2019). Selain itu, hal ini bertentangan dengan Pasal 88A UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang prinsip perlindungan upah yang adil dan manusiawi. Implikasi hukum dari ketidakteraturan ini juga

berpotensi menimbulkan gugatan hukum dari pihak pekerja terhadap instansi pemerintah. Dalam hal ini, pengadilan hubungan industrial maupun Ombudsman Republik Indonesia dapat menjadi saluran advokasi hukum. Pemerintah daerah dituntut untuk melakukan reformulasi regulasi internal yang mengacu pada norma-norma nasional. Penataan ulang sistem rekrutmen dan manajemen pekerja lepas menjadi urgensi dalam menjaga prinsip negara hukum yang demokratis.

Berdasarkan uraian pembahasan ini, kedudukan hukum pekerja lepas di instansi pemerintah daerah berada dalam posisi yang rentan secara normatif maupun praktis. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah daerah untuk segera melakukan penguatan regulasi internal yang mengacu pada prinsip-prinsip ketenagakerjaan nasional. Salah satu langkah strategis adalah mengadopsi standar PKWT sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021. Selain itu, pemerintah pusat melalui Kementerian PAN-RB dan Kemendagri perlu memberikan pedoman teknis tentang pengelolaan tenaga kerja non-ASN di daerah. Penetapan kerangka hukum yang pasti akan menjamin hak-hak pekerja lepas dan mencegah terjadinya praktik kerja eksploitatif. Jaminan sosial

dan upah minimum harus menjadi komponen wajib dalam perjanjian kerja meskipun bersifat tidak tetap. Di sisi lain, pengawasan oleh lembaga pengawas ketenagakerjaan juga harus ditingkatkan terhadap praktik ketenagakerjaan di sektor publik. Dengan demikian, penguatan regulasi dan kepatuhan terhadap hukum positif merupakan keharusan dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan di lingkungan pemerintah daerah.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas di Instansi Pemerintah Daerah Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Philipus M. Hadjon membagi konsep perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak warga negara oleh pemerintah melalui regulasi dan prosedur hukum yang adil (Hadjon, 1987). Sementara itu, perlindungan represif ditujukan sebagai upaya korektif atas tindakan melanggar hukum yang telah terjadi, melalui jalur penyelesaian sengketa seperti pengadilan atau lembaga pengawas (Sadiawati et al., 2023). Dalam konteks pekerja harian lepas

di pemerintah daerah, perlindungan hukum preventif seharusnya diwujudkan melalui regulasi daerah atau pedoman administratif yang memberikan kepastian terhadap status dan hak-hak pekerja. Sayangnya, banyak pemerintah daerah yang belum menyusun regulasi tersebut sehingga pekerja lepas berada dalam situasi hukum yang lemah. Di sisi lain, upaya represif juga sulit dilakukan karena pekerja harian lepas umumnya tidak memiliki akses terhadap jalur hukum atau mekanisme pengaduan yang efektif. Akibatnya, terjadi ketimpangan kekuasaan antara pemberi kerja (pemerintah) dan pekerja lepas yang tidak memiliki perlindungan hukum memadai. Hal ini mencerminkan absennya kedua bentuk perlindungan hukum sebagaimana dimaksud dalam teori Hadjon. Dalam sistem negara hukum, perlindungan preventif dan represif seharusnya berjalan secara beriringan untuk menjamin keadilan substantif bagi setiap warga negara.

Kemudian, keterkaitan permasalahan pekerja lepas di instansi pemerintah daerah juga dapat dikaitkan dengan teori hukum alam. Teori hukum alam atau natural law menegaskan bahwa setiap manusia memiliki hak-hak kodrati yang tidak dapat dicabut oleh kekuasaan negara

(Finnis, 2011). Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja sebagai subjek hukum memiliki hak asasi atas pekerjaan yang layak, upah yang adil, dan perlakuan manusiawi (Renita et al., 2021). Hak-hak ini tidak boleh diabaikan hanya karena ketidakteraturan administratif atau alasan efisiensi birokrasi. Hukum alam menggarisbawahi bahwa keadilan dan martabat manusia merupakan landasan utama dalam relasi kerja, termasuk antara pemerintah daerah dan pekerja lepas. Oleh karena itu, meskipun pekerja harian lepas tidak tercakup dalam ketentuan formal ASN, mereka tetap memiliki hak-hak yang wajib dihormati oleh negara sebagai pemberi kerja. Penolakan terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja lepas bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan universal yang dijunjung dalam hukum alam (Yani, 2018). Konsep ini menekankan bahwa hukum positif (positivisme hukum) harus tunduk pada nilai-nilai moral dan keadilan yang lebih tinggi (Julyano & Sulistyawan, 2019). Jika sistem hukum gagal memberikan perlindungan, maka legitimasi moral dari hukum tersebut patut dipertanyakan (Chroust, 1944; Muslih, 2017). Dalam konteks ini, pekerja harian lepas seharusnya tetap memperoleh perlakuan yang manusiawi dan setara sebagaimana

diatur dalam prinsip hukum yang lebih tinggi daripada sekadar aturan formal.

Kenyataannya, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di instansi pemerintah daerah masih jauh dari ideal. Banyak daerah yang belum memiliki mekanisme baku mengenai rekrutmen, pemberian upah, jaminan sosial, dan pengakhiran hubungan kerja bagi tenaga lepas. Hal ini mengakibatkan pekerja lepas tidak memiliki posisi tawar dalam menyuarakan hak-haknya. Ketergantungan pada kepala daerah atau pejabat struktural membuat relasi kerja berlangsung dalam ketidakseimbangan kekuasaan. Selain itu, tidak adanya lembaga atau unit pengaduan yang secara khusus menangani masalah ketenagakerjaan di lingkungan pemerintah memperburuk situasi. Meski secara normatif UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak, implementasinya belum menyentuh sektor tenaga kerja non-ASN di daerah. Pemerintah daerah sering berdalih bahwa tenaga harian lepas bukan bagian dari hubungan kerja formal, sehingga tidak wajib diberikan perlindungan sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Padahal, prinsip *substance over form* dalam hukum

Published by

mengedepankan kenyataan hubungan kerja dibanding bentuk formalnya. Ketidajelasan ini menunjukkan lemahnya pelaksanaan asas negara hukum dalam praktik ketenagakerjaan di sektor publik.

Beberapa permasalahan di instansi pemerintah daerah dalam pembayaran kewajiban hukum terhadap pekerja lepas adalah kondisi keuangan daerah yang tidak menentu. Ketergantungan pada dana transfer dari pusat dan fluktuasi pendapatan asli daerah (PAD) membuat anggaran untuk tenaga kerja tidak selalu tersedia atau pengalokasiannya tidak selalu ada sehingga pembayarannya seringkali tertunda karena ketiadaan pos anggaran khusus untuk pekerja harian lepas di instansi daerah. Situasi ini mengakibatkan keterlambatan pembayaran gaji, pemotongan sepihak, atau bahkan pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi. Meskipun demikian, alasan fiskal tidak dapat digunakan sebagai pembenaran untuk mengabaikan hak-hak dasar pekerja. Dalam prinsip negara hukum, tanggung jawab hukum tidak boleh dikalahkan oleh keterbatasan anggaran. Bahkan, Pasal 28D UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan dan kepastian hukum yang adil. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan daerah seharusnya dilakukan

dengan memperhatikan prinsip-prinsip keadilan sosial dan keberpihakan kepada kelompok rentan, termasuk pekerja lepas. Ketidakpastian keuangan harus diatasi melalui kebijakan fiskal yang transparan dan akuntabel, bukan dengan mengorbankan hak-hak tenaga kerja. Jika perlindungan hukum atas penggajian pekerja disandarkan pada kondisi keuangan, maka jaminan hukum akan kehilangan sifat mutlaknyanya.

Pekerja harian lepas di instansi pemerintah daerah tetap dituntut untuk menjalankan tugas-tugas secara profesional dan penuh tanggung jawab, meskipun hak-haknya tidak dijamin secara hukum. Ketimpangan ini menimbulkan ketidakadilan yang sangat nyata, di mana pekerja diperlakukan layaknya pegawai namun tidak menerima perlindungan hukum dan fasilitas yang layak. Banyak dari mereka bekerja dengan risiko yang tinggi tanpa jaminan kesehatan atau perlindungan ketenagakerjaan. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan perlindungan hukum menciptakan hubungan kerja yang eksploitatif. Negara, melalui pemerintah daerah, seharusnya menjadi teladan dalam menjunjung tinggi prinsip keadilan dan hukum. Namun dalam kasus ini, pemerintah justru menjadi pelaku ketidakadilan struktural

Published by

terhadap tenaga kerjanya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa relasi kerja di sektor publik belum sepenuhnya mencerminkan prinsip rule of law yang seharusnya menjadi pondasi penyelenggaraan pemerintahan. Ketimpangan perlakuan terhadap pekerja lepas tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga menurunkan legitimasi moral dan hukum pemerintah itu sendiri. Oleh karena itu, penting untuk melihat ketidakseimbangan ini sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

Dari keseluruhan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja harian lepas di instansi pemerintah daerah berada dalam posisi hukum yang sangat rentan dan tidak mendapat perlindungan yang memadai. Meskipun secara prinsip, hukum ketenagakerjaan nasional dan hukum alam menjamin hak-hak dasar mereka, dalam praktiknya belum terdapat instrumen hukum positif yang secara khusus melindungi posisi mereka. Doktrin perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon belum sepenuhnya terimplementasi baik secara preventif maupun represif dalam konteks ini. Ketidakhadiran regulasi yang eksplisit, ditambah dengan ketidakteraturan

keuangan daerah, semakin memperlemah posisi pekerja lepas dalam mendapatkan hak-haknya. Pemerintah daerah cenderung menjadikan alasan anggaran sebagai dasar untuk tidak memenuhi kewajiban normatif terhadap tenaga lepas. Hal ini bertentangan dengan prinsip negara hukum yang seharusnya memberikan perlakuan adil dan setara bagi seluruh warga negara, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Di sisi lain, prinsip keadilan dalam teori hukum alam mengharuskan perlindungan terhadap kelompok rentan seperti pekerja lepas sebagai perwujudan tanggung jawab moral dan hukum negara. Maka, perlindungan hukum terhadap pekerja lepas harus dilihat sebagai bagian dari tanggung jawab konstitusional dan etika pemerintahan. Tanpa kejelasan dan jaminan hukum, posisi pekerja lepas di lingkungan pemerintah daerah akan terus berada dalam ketidakpastian dan ketidakadilan struktural.

KESIMPULAN

Konteks perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja harian lepas adalah harus ada aturan khusus yang mengatur terkait dengan hak-hak pekerja harian lepas di instansi pemerintah daerah dengan tetap mengacu pada ketentuan

Published by

dalam UU Ketenagakerjaan. Aturan ini bisa berupa surat edaran dari Menteri Dalam Negeri yang mengoordinasikan seluruh pemerintah daerah dan setidaknya memberikan sanksi administrative kepada pemerintah daerah yang tidak mematuhi ketentuan SE tersebut. Selain itu, perlu juga peraturan Bersama antara kementerian ketenagakerjaan dan kementerian dalam negeri dalam hal pembuatan aturan khusus terkait dengan pekerja kontrak sekaligus pekerja harian lepas di lingkungan instansi daerah dalam memberikan perlindungan hukum dan penegasan kedudukan hukum mereka di instansi daerah. Dengan demikian, perlindungan hukum atas mereka dapat diberikan secara maksimal dan memenuhi hak-hak fundamental mereka sebagai pekerja yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, R., Washliati, L., & Aminah, T. (2023). Analisis Yuridis Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya Dalam Perspektif Perundang-Undangan (Studi Penelitian di PT. Giken Precision Indonesia). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 7695–7714.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*.
- Az, M. G. (2021). *Tinjauan yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian lepas*.

- Jurnal Cakrawala Hukum, 12(2).
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(1), 59–74.
- Charda, S., & others. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1–21.
- Chroust, A.-H. (1944). The philosophy of law of Gustav Radbruch. *The Philosophical Review*, 53(1), 23–45.
- DCAF, K. K. I. (2007). *Praktek-Praktek Intelijen Dan Pengawasan Demokratis-Pandangan Praktisi*. Jakarta: Sumber Rezeki.
- Dirkareshza, R., Sadiawati, D., Prawira, M. R. Y., Aryaputri, A. S., & Falevi, Y. (2023). Optimalisasi Hukum terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas atas Akses dan Fasilitas Pendukung di Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 10(2), 153–164.
- Fikri, S. (2022). Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2), 108–126.
- Finnis, J. (2011). *Natural law and natural rights*. Oxford University Press.
- Flambonita, S. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Base Workers Di Indonesia Perspektif Upah Yang Layak*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Bina Ilmu.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21–34.
- Julyano, M., & Sulistyawan, A. Y. (2019). Pemahaman terhadap asas kepastian hukum melalui konstruksi penalaran positivisme hukum. *Crepido*, 1(1), 13–22.
- Kewenangan, R., Kepegawaian Penghubung Komisi Yudisial, dan, Penguatan Pengawasan Perilaku Hakim di Daerah Zaki Priambudi, U., Rico Pambudi, B., Intania Sabila, N., Kalimantan No, J., Timur, K., & Timur, J. (2022). Reformulasi Kewenangan, Kelembagaan, dan Kepegawaian Penghubung Komisi Yudisial: Upaya Penguatan Pengawasan Perilaku Hakim di Daerah. *Negara Hukum: Membangun Hukum Untuk Keadilan Dan Kesejahteraan*, 13(1), 21–40. <https://doi.org/10.22212/JNH.V13I1.2906>
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2), 176–193.
- Longgarini, A. T., Shaafiyah, A. N., & Rahmaningtias, B. M. (2023). Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 1474–1484.
- Marzuki, M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi*

- Revisi. Prenada Media.
- Maulana, R., Lesmana, S. J., & Lestari, T. A. (2024). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam Lingkup Instansi Pemerintahan Kota Tangerang Dinas Pekerjaan Umum dan Pencanaan Ruang. *Lex Veritatis*, 3(1), 71–77.
- Muslih, M. (2017). Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch (Tiga Nilai Dasar Hukum). *Legalitas: Jurnal Hukum*, 4(1), 130–152.
- Nasution, B. J. (2008). Metode Penelitian Ilmu Hukum, Mandar Maju, Cetakan kesatu. Bandung.
- Novemyanto, A. D., & Nur, R. (2025). Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy: Tinjauan Tuntutan Kolektif Pengemudi Ojek Online di Indonesia. *JURNAL HUKUM PELITA*, 6(1), 211–224.
- Rahayu, L. P., & others. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2).
- Renita, R., Iriansyah, I., & Afrita, I. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 232–250.
- Sadiawati, D., Dirkareshza, R., & Fauzan, M. (2023). Rekonstruksi Perlindungan Hukum Terhadap Korban Investasi Bodong: Studi Komparasi Indonesia dan Amerika. *Halu Oleo Law Review*, 7(2), 149–166.
- Saipul, A. (2018). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK PEKERJA HARIAN DALAM KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN (PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMPERJUANGKAN HAK PEKERJA HARIAN DALAM BPJS KETENAGAKERJAAN). Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM.
- Sawi, A. M. C. D., Hedewata, A., & Nubatonis, O. J. (2024). Tinjauan Yuridis Pemutusan Kontrak Secara Sepihak oleh Bupati Nagekeo Terhadap Tenaga Harian Lepas (THL) di Kabupaten Nagekeo. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 3(3), 263–278.
- Sinaga, N. A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2).
- Soekanto, S. dan S. M. (2003). Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tujuan Singkat. Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, B. H. (2016). Penegakan Hukum Mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) Menurut Hukum Positif di Indonesia. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 2(3), 151–168.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61–74.
- Tampone, K. H. (2024). HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGA KERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO 6 TAHUN 2023. *LEX CRIMEN*, 12(5).
- Tohadi, -. (2018). PENGANGKATAN PENJABAT KEPALA DAERAH YANG BERASAL DARI ANGGOTA TENTARA NASIONAL INDONESIA DAN

ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA DALAM
SISTEM HUKUM INDONESIA (Studi
Kasus Pengangkatan Komjen Pol
Mochammad Iriawan Sebagai Penjabat
Gubernur Jawa Ba. Jurnal Hukum Replik.
<https://doi.org/10.31000/jhr.v6i1.1178>

- Wahyuningtyas, W. D., & Lutfiana, S. A. (2023). Analisis dampak penetapan kuota PPPK guru di Kota Semarang yang terbatas terhadap banyaknya pendaftar. *YUSTISI*, 10(1), 233–246.
- Wijaya, M., Kurniawan, K., & Sood, M. (2019). Hak Konstitusional Warga Negara Untuk Bekerja Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 7(2), 182–193.
- Yani, A. (2018). Sistem Pemerintahan Indonesia: Pendekatan Teori dan Praktek Konstitusi Undang-Undang Dasar 1945. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(2), 119.
- Yogaswara, M. F., Novera, A., & others. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Simbur Cahaya*, 29(2), 293–306.