REFLEKSI HUKUM

Jurnal Ilmu Hukum

p-ISSN 2541-4984 | e-ISSN 2541-5417
Volume 7 Nomor 2, April 2023, Halaman 267-288
DOI: https://doi.org/10.24246/jrh.2023.v7.i2.p267-288
Open access at: http://ejournal.uksw.edu/refleksihukum
Penerbit: Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana

PERUBAHAN PENGATURAN PERJANJIAN KERJA HARIAN DI INDONESIA DITINJAU DARI TEORI KEADILAN

Nailul Amany
Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada
Jl. Sosio Yustisia No.1 Bulaksumur, Kab. Sleman, D.I.Yogyakarta, 55281, Indonesia
Email: nailul.amany@mail.ugm.ac.id

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received
05 Desember 2022
Revised
26 Mei 2023
Accepted
12 November 2023

Kata-kata Kunci:
Perjanjian Kerja Harian;
Kompensasi;
PKWT.

Keywords:
Daily Work Agreement;
Compensation Money;
SPWA.

Abstrak

Pengaturan Perjanjian Kerja Harian (PKH) di Indonesia mengalami perubahan yang cukup signifikan dengan diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja. Artikel ini menganalisis perubahan pengaturan hak-hak pekerja PKH dengan meninjaunya menggunakan teori keadilan dan menganalisis berdasarkan teori interpretasi. Artikel ini menghasilkan kesimpulan: PKH mengalami perubahan paling signifikan pada PP No. 35 Tahun 2021 dimana PKH secara tegas disebutkan sebagai salah satu jenis PKWT namun tidak semua hak pekerja PKWT dapat secara mudah dimiliki oleh pekerja PKH. Ditinjau dari teori keadilan John Rawls, pengaturan PKH di Indonesia saat ini belum memberikan keadilan. Berdasarkan teori interpretasi gramatikal dengan pendekatan *contextualism*, hak-hak pekerja PKH seharusnya sama dengan pekerja PKWT pada umumnya, namun pekerja PKH berpotensi kehilangan haknya. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang utuh mengenai hak-hak pekerja PKH dengan mengutamakan sudut pandang keadilan.

Abstract

The provisions of the Daily Work Agreement (DWA) in Indonesia have the most significant change after the enactment of Act No. 11 of 2020 on Jobs Creation. This article concludes: DWA has the most significant change on GR No. 35 of 2021, where DWA is expressly stated as one of the types of Specified Period Work Agreement (SPWA), but not all the rights of PKWT workers can easily be obtained by DWA workers. Based on John Rawls' Theory of Justice, the current provisions on DWA in Indonesia do not reflect justice. The rights of DWA workers should be the same as PKWT workers in general. However, DWA workers may lose their rights. Therefore, a complete understanding of the rights of DWA workers is needed by prioritizing the perspective of justice.

PENDAHULUAN

Undang–Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (selanjutnya disebut UU No. 6 Tahun 2023) khususnya pada Bab IV yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, membawa dinamika tersendiri bagi bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Mengkaji UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan-peraturan pelaksananya tentu tidak dapat dilepaskan dari rangkaian sejarah *Omnibus Law* Cipta Kerja di Indonesia yakni: pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut sebagai UU No. 11 Tahun 2020); pengesahan beberapa peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan sebagai peraturan pelaksana UU No. 11 Tahun 2020, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PP No. 35 Tahun 2021); Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa UU No. 11 Tahun 2020 inkonstitusional bersyarat; dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut sebagai Perppu Cipta Kerja) yang mencabut dan menggantikan UU No. 11 Tahun 2020, sebelum akhirnya ditetapkan sebagai undang-undang melalui UU No. 6 Tahun 2023. Sebagai peraturan pelaksana dari UU No. 11 Tahun 2020, PP No. 35 Tahun 2021 tetap berlaku dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat meskipun UU No. 11 Tahun 2020 telah dicabut oleh Perppu Cipta Kerja. Hal ini didasarkan pada Pasal 184 UU No. 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa semua peraturan pelaksana UU No. 11 Tahun 2020 masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Perppu.

Melalui *Omnibus Law* Cipta kerja ini, pemerintah mengharapkan menjadi bagian dari pembaruan hukum guna meningkatkan investasi di Indonesia dan di saat yang bersamaan juga dapat meniadakan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja, namun pada faktanya justru melanjutkan trend deregulasi dan fleksibelisasi, yang melemahkan perlindungan terhadap pekerja.[1] Dalam pasar buruh fleksibel, dimana hubungan kerja cenderung didasarkan pertimbangan dan kebutuhan rasional, pilihan untuk menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dianggap lebih luwes oleh pengusaha.[2] Salah satu perubahan signifikan pada pengaturan PKWT khususnya terdapat pada pengaturan perjanjian kerja harian.

Pengaturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja harian pertama kali muncul pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas. Peraturan ini telah dicabut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut sebagai Kepmen No. 100 Tahun 2004). Sebagaimana judulnya, Kepmen No. 100 Tahun 2004 ini mengatur mengenai jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, hingga

---

1 Mohammad Fandrian Hadistianto, 'Problematika Regulasi mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia' (2022) 7 (1) Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum 1, 6.

2 Ari Hernawan, 'Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja' (2022) 44 (1) Jurnal Kertha Patrika 62, 70.

pencatatan PKWT. Tanpa menghubungkannya dengan PKWT, Kepmen No. 100 Tahun 2004 mengatur mengenai perjanjian kerja harian lepas sebagai berikut:[3]

(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.

Ketentuan mengenai pekerja harian lepas dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004 ini kembali diubah melalui PP No. 35 Tahun 2021. PP No. 35 Tahun 2021 mengubah terminologi perjanjian pekerja harian lepas menjadi Perjanjian Kerja Harian (selanjutnya disebut sebagai PKH). Berbeda dengan Kepmen No. 100 Tahun 2004, PP No. 35 Tahun 2021 mencantumkan pola hubungan yang lebih jelas antara PKWT dengan PKH. PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa:[4]

(1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

PKH dalam pusaran kategorisasi perjanjian kerja ini kemudian menarik untuk dipelajari perubahan pengaturannya dari waktu ke waktu. Pada sektor tertentu, jumlah pekerja PKH bisa sangat dominan, misalnya pada industri perkebunan sawit. Sawit Watch mencatat jumlah buruh yang bekerja di perkebunan sawit sudah mencapai 10,4 juta orang dimana 70 % dari buruh tersebut berstatus sebagai buruh harian lepas. Jika ada pekerjaan maka akan dipanggil, namun jika tidak dibutuhkan maka dengan mudah diberhentikan. Hubungan kerja dilakukan dalam bentuk informal, tidak ada perjanjian tertulis antara perusahaan dan buruh.[5]

Dalam UU No. 6 Tahun 2023, terdapat beberapa perubahan terkait dengan ketentuan-ketentuan tentang PKWT yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2023). Perubahan-perubahan tersebut mencakup diantaranya: perubahan batasan jangka waktu PKWT, ditiadakannya akibat hukum PKWT yang dibuat secara tidak tertulis, penambahan ketentuan bahwa masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya percobaan apabila dalam suatu PKWT mensyaratkan masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT berupa pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, ditiadakannya ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaruan PKWT, serta

---

3 Pasal 10 Kepmen No. 100 Tahun 2004.
4 Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021.
5 Alih Aji Nugroho, 'Ironi di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit' (2017) 8 (1) Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik 24, 27.

penambahan ketentuan bahwa pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi untuk PKWT yang telah berakhir.[6]

Pasca diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 jo PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang berakhir hubungan kerjanya,[7] yang dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.[8] Pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang hubungannya telah berakhir ini tidak pernah ada pada peraturan perundang-undangan sebelumnya.

Apakah hak atas uang kompensasi ini juga melekat pada pekerja PKH? Berdasarkan Pasal 15 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021: "Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus". Bagaimana memaknai "1 (satu) bulan secara terus menerus" dalam konteks pekerja PKH dibatasi bekerja maksimal 20 hari dalam 1 (satu) bulan?

Pasal 10 ayat (3) PP No. 35 tahun 2021 menyebutkan bahwa "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". Apakah bunyi ketentuan ini secara tidak langsung akan membatasi hak pekerja PKH atas uang kompensasi padahal di satu sisi PKH adalah bagian dari PKWT?

Menurut Tri Budiyono, tolak-tarik keterhubungan antara pekerja dan pemberi kerja telah melahirkan kualitas hubungan yang asimetris. Derajat hubungan asimetris ini tidak hanya berpotensi menimbulkan ketidakadilan, tetapi juga penyelesaiannya tidak dapat diserahkan pada mekanisme perjanjian antar para pihak.[9] Lalu bagaimana ketentuan yang adil untuk pemenuhan hak-hak pekerja PKH?

Berdasarkan hal-hal di atas penulis bermaksud untuk mengkaji lebih dalam mengenai perubahan pengaturan PKH dan hak-hak pekerja PKH dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan di Indonesia ditinjau dari teori keadilan.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan undang-undang *(statute approach)* dan pendekatan historis *(historical approach)*. Pendekatan ini dipilih peneliti untuk membantu memahami perubahan pengaturan PKH dari waktu ke waktu.

---

6 Dewa Gede Giri Santosa, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya' (2021) 17 (2) DiH: Jurnal Ilmu Hukum 178, 189.

7 Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021.

8 Pasal 15 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021.

9 Tri Budiyono, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya' (2021) 5 (2) Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum 145, 150.

PEMBAHASAN

Teori Keadilan

Menurut Plato ada dua prinsip tentang keadilan, yaitu adil jika kepada yang sama diberikan yang sama, dan kepada yang tidak sama diberikan yang tidak sama. Menurut Aristoteles ada dua macam keadilan berbasis kesamaan yakni keadilan komutatif dan distributif. Keadilan komutatif yaitu keadilan yang memberikan pada setiap orang sama banyaknya dengan tanpa mengingat jasa-jasa perseorangan. Sedangkan Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan yang memberikan kepada setiap orang jatah menurut jasanya (pembagian menurut haknya masing-masing). Keadilan ini tidak menuntut agar tiap-tiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya; tetapi intinya pada kesebandingan bukan persamaan.[10]

Keadilan memang merupakan konsepsi yang abstrak. Namun demikian di dalam konsep keadilan terkandung makna perlindungan hak, persamaan derajat dan kedudukan di hadapan hukum, serta asas proporsionalitas antara kepentingan individu dan kepentingan sosial. Sifat abstrak dari keadilan adalah karena keadilan tidak selalu dapat dilahirkan dari rasionalitas tetapi juga ditentukan oleh atmosfir sosial yang dipengaruhi oleh tata nilai dan norma lain dalam masyarakat. Oleh karena itu keadilan juga memiliki sifat dinamis yang kadang-kadang tidak dapat diwadahi dalam hukum positif.[11] Ketidakadilan itu mudah dipahami, dimengerti, dan dialami. Siapapun tidak mengalami kesulitan menjumpai orang-orang yang menderita, buruh, orang miskin, gelandangan, dan masyarakat kecil yang ditindas. Ini adalah sinyal ketidakadilan, sementara sinyal keadilan lebih sulit terdeteksi.[12]

John Rawls memiliki gagasan brilian mengenai penerapan teori keadilan sosial dalam perkembangan dinamika kehidupan masyarakat yang mengalami ketertindasan akibat hegemoni penguasa yang kurang peka terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kebutuhan dasar masyarakat (*society basic need*). Teori keadilan John Rawls bisa digunakan untuk menganalisis ketidakadilan buruh yang terjadi di Indonesia sebagai bentuk protes terhadap pengusaha dan pemerintah yang kurang responsif terhadap masalah yang menimpa kalangan buruh.[13]

Dalam menguraikan teori keadilan, John Rawls menggunakan argumen intuitif sebagai landasan utama dalam mencermati kebijakan-kebijakan struktur kekuasaan yang tidak berpihak pada kelompok masyarakat yang terbelakang, termasuk kalangan buruh. Rawls meyakini bahwa dengan menggunakan argumen intuitif, teori keadilan setidaknya memberikan nilai penting bagi terciptanya empati dan kesadaran untuk memperjuangkan hak-hak kelompok masyarakat yang selalu menjadi objek pembangunan dan alat komoditas dari sebuah industri perusahaan.[14]

---

10 Lis Setiyowati dan Budi Ispriyarso, 'Asas Keadilan dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing' (2018) 3 (1) Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum 67, 70.

11 Yeltriana, 'Perlindungan Negara Terhadap Korban Pemutusan Hubungan Kerja Rekonstruksi Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003' (Disertasi, Universitas Sultan Agung 2018) 37.

12 Alfensius Alwino, 'Diskursus mengenai Keadilan Sosial: Kajian Teori Keadilan dalam Liberalisme Locke, Persamaan Marx, dan Justice as Fairness Rawls' (2016) 32 (3) Jurnal Melintas 309, 310.

13 Mohammad Takdir, 'Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls' (2018) 12 (2) Sosiologi Reflektif 327, 340.

14 *Ibid.,* 344.

Inti dari substansi teori John Rawls mengenai keadilan adalah "prinsip pembedaan" (*difference principle*).[15] Inti prinsip pembedaan adalah perbedaan sosial ekonomi harus diatur agar memberi manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung.[16] Bagaimana cara mengidentifikasi pihak-pihak yang kurang beruntung? Rawls menjawab bahwa posisi dan kekuasaan umumnya melekat pada penghasilan dan kesejahteraan, karena itu penghasilan adalah alat yang cukup. [17]

Perubahan Pengaturan PKH dalam Peraturan Perundang-undangan terkait Ketenagakerjaan

Untuk dapat mengkaji lebih lanjut mengenai aspek keadilan dalam pengaturan PKH maka penulis akan menjabarkan terlebih dahulu perubahan pengaturan PKH di Indonesia dari masa ke masa sebagai berikut:

1. PKH dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

Sebelum pekerja dengan PKH dimaknai serta diatur sebagaimana peraturan yang berlaku saat ini, terdapat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 yang mendefinisikannya sebagai pekerja harian lepas. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 menyebutkan bahwa "Pekerja Harian Lepas adalah Pekerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian".

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 antara lain:

a. Pekerja harian lepas diperuntukkan bagi pekerjaan yang jenis dan sifatnya adalah:
    1) Jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi tiga bulan.
    2) Pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja yang secara umum berlaku di perusahaan.
    3) Pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu seperti musim tanam, musim panen, masa giling dan sebagainya.
    4) Pekerjaan bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap
b. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja harian lepas lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari, pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap.
c. Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh Pemerintah.

2. PKH dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004

---

15 Karen Lebacqs, *Teori-Teori Keadilan: Six Theories of Justice* (Nusa Media 2015) 56

16 Sudijono Sastroatmodjo dalam Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan* (Refika Aditama 2017) 61.

17 Lebacqs (n 20) 68.

Berbeda dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 yang khusus mengatur mengenai perlindungan pekerja harian lepas, Kepmen No. 100 Tahun 2004 mengatur mengenai ketentuan pelaksanaan PKWT. Berdasarkan Kepmen No. 100 Tahun 2004, PKWT terdiri dari:

a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun;
b. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman; dan
c. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru;

Selain ketiga jenis PKWT di atas, Kepmen No.100 Tahun 2004 menambahkan satu jenis perjanjian kerja yakni "perjanjian kerja harian atau lepas". Pengertian dan ketentuan terkait perjanjian kerja harian atau lepas ini sama dengan ketentuan pekerja harian lepas dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985. Misalnya pada Pasal 10 Kepmen No. 100 Tahun 2004 disebutkan bahwa:

(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 atau 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.

Kepmen No. 100 Tahun 2004 mengatur ketentuan terkait PKWT dan memasukkan perjanjian kerja harian atau lepas di dalam keputusan Menteri ini, namun perjanjian kerja harian atau lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Kepmen No. 100 Tahun 2004 juga menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

Berdasarkan ketentuan tersebut penulis menyimpulkan bahwa Kepmen No. 100 Tahun 2004 tidak memberikan pengaturan yang tegas terkait posisi pekerja pada perjanjian kerja harian atau lepas. Di satu sisi perjanjian kerja harian atau lepas dicantumkan dan menjadi bagian dalam keputusan Menteri yang khusus mengatur mengenai ketentuan pelaksanaan PKWT, namun di sisi lain terdapat ketentuan yang menyiratkan pekerja harian atau lepas tidak masuk ke dalam kategori PKWT dan memiliki ketentuan yang berbeda, antara lain:

a. hubungan kerja tidak didasarkan pada perjanjian yang bernama PKWT melainkan nama lain yakni perjanjian kerja harian lepas (Pasal 12 Kepmen No. 100 Tahun 2004)
b. ketentuan jangka waktu dikecualikan untuk perjanjian kerja harian atau lepas (Pasal 11 Kepmen No. 100 Tahun 2004)
c. ketentuan pencatatan yang berbeda dengan ketentuan pencatatan PKWT. Jika pada PKWT yang dicatatkan oleh pengusaha adalah perjanjiannya itu sendiri, sedangkan perjanjian kerja harian atau lepas yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruhnya saja.

d. tidak adanya pasal yang menegaskan mengenai pekerja harian atau lepas masuk sebagai bagian dari PKWT atau masuk dalam kategori PKWT bersama-sama dengan jenis PKWT lainnya.

Ketidaktegasan ini menimbulkan ketidakpastian hukum terkait konsekuensi hukum dari hubungan kerja perjanjian kerja harian atau lepas ini. Misalnya terkait syarat dan ketentuan pemutusan hubungan kerja apakah disamakan dengan PKWT ataukah dibedakan karena tidak ada ketentuan eksplisit yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja harian atau lepas adalah bagian dari PKWT.

3. PKH dalam PP No. 35 Tahun 2021

Untuk pertama kalinya, PKH disebutkan secara tegas sebagai bagian dari PKWT sebagaimana disebutkan dalam Pasal 10 PP No. 35 Tahun 2021:

(1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

(3) 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.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka posisi PKH menjadi lebih tegas dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004. Meskipun tidak ada ketentuan baru terkait jangka waktunya yang masih sama yakni kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja, PKH dalam PP No. 35 Tahun 2021 lebih memberikan kepastian yang tegas menyatakan PKH sebagai salah satu jenis PKWT.

Dengan semakin jelasnya posisi PKH sebagai bagian dari jenis PKWT maka ketentuan-ketentuan terkait PKWT berlaku pula untuk PKH, kecuali ketentuan-ketentuan yang dikhususkan untuk PKH. Ketentuan khusus terkait PKH dalam PP No. 35 Tahun 2021 antara lain:

1) PKH adalah PKWT yang dilaksanakan terhadap pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja berdasarkan kehadiran (Pasal 10 ayat (1);
2) Pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan (Pasal 10 ayat (3));
3) Dalam hal Pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka PKH menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja demi hukum berubah berdasarkan PKWTT (Pasal 10 ayat (4));
4) PKH dibuat secara tertulis yang dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja; nama/alamat pekerja; jenis pekerjaan yang dilakukan; dan besarnya upah (Pasal 11 ayat (2) dan ayat (3)); dan

5) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja PKH wajib memenuhi hak atas program jaminan sosial.

Untuk merangkum perubahan pengaturan PKH mulai dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985, Kepmen No. 100 Tahun 2004, hingga PP No. 35 Tahun 2021, penulis menyajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Perubahan Pengaturan PKH di Indonesia

No	Perubahan	Permenaker Nomor PER-06/MEN/1985	Kepmen No. 100 Tahun 2004	PP No. 35 Tahun 2021
1	Unsur esensialia perjanjian	- Pekerjaan dapat berubah-ubah dalam hal waktu; - Pekerjaan dapat berubah-ubah dalam hal volume; dan - Upah berdasarkan kehadiran harian		
2	Jenis atau sifat pekerjaan	- Dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut kecuali terhadap pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas - Jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi tiga bulan.	- Tidak ada ketentuan khusus terkait kriteria pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja harian atau lepas.	- Jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap
		- Pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja yang secara umum berlaku di perusahaan.	- Terdapat ketentuan terkait perjanjian kerja harian dilakukan kurang dari 21 hari dalam 1 bulan	- Terdapat ketentuan terkait perjanjian kerja harian dilakukan kurang dari 21 hari dalam 1 bulan
		- Pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu seperti musim tanam, musim panen, masa giling dan sebagainya. - Pekerjaan bongkar muat yang	- Pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu tidak termasuk dalam perjanjian kerja harian atau lepas melainkan PKWT dengan jenis	- Pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu tidak termasuk dalam perjanjian kerja harian atau lepas melainkan PKWT dengan

No	Perubahan	Permenaker Nomor PER-06/MEN/1985	Kepmen No. 100 Tahun 2004	PP No. 35 Tahun 2021
		dilakukan secara tidak tetap.	pekerjaan yang bersifat musiman	jenis pekerjaan yang bersifat musiman
3	Hubungan PKH dengan PKWT	Belum dikenal adanya PKWT	Tidak secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja harian atau lepas adalah bagian dari PKWT, dan terdapat ketentuan-ketentuan khusus yang membedakan dengan PKWT	Secara tegas menyebutkan bahwa perjanjian kerja harian adalah salah satu jenis PKWT
4	Akibat Hukum jika melanggar ketentuan	Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja harian Lepas lebih dari 3 bulan berturut-turut dan dalam setiap bulannya lebih dari 20 hari pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap.	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.	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 (21 menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT

Hak – Hak Pekerja PKH dalam Peraturan Perundang-undangan terkait Ketenagakerjaan

1. Kompleksitas Pemberlakuan Uang Kompensasi bagi Pekerja PKH

Dengan semakin tegasnya PKH sebagai bagian dari jenis PKWT sebagaimana diatur dalam PP No. 35 2021, maka seharusnya PKH juga mengikuti ketentuan-ketentuan umum PKWT dalam PP No. 35 tahun 2021, antara lain:

a. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 4 ayat (2);
b. PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 12 ayat (1);
c. PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 14 ayat (1);
d. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja PKWT yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus, dan dibayarkan saat berakhirnya PKWT (Pasal 15);
e. Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja (Pasal 17).

Uang kompensasi adalah salah satu hal baru yang diperkenalkan pasca UU No. 6 Tahun 2023 *jo* PP No. 35 Tahun 2021. Kewajiban pembayaran uang kompensasi dari pengusaha kepada pekerja PKWT yang berakhir hubungan kerjanya, baik karena jangka waktu perjanjian kerjanya berakhir maupun karena hubungan kerja berakhir sebelum jangka waktunya selesai, adalah ketentuan baru yang sebelumnya tidak pernah dikenal dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan turunannya. Kewajiban pembayaran kompensasi berada pada pihak Pemberi Kerja saja, tanpa memandang siapa pihak yang menginisiasi pengakhiran hubungan kerja tersebut.[18]

Sebelum diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 *jo* PP No. 35 Tahun 2021, yakni berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, pekerja PKWT yang berakhir hubungan kerjanya karena jangka waktu perjanjian sudah berakhir tidak berhak mendapatkan ganti rugi dalam bentuk apapun. Sedangkan bagi pekerja PKWT yang berakhir hubungan kerjanya sebelum jangka waktu perjanjiannya berakhir terdapat ketentuan Pasal 62 yang berbunyi sebagai berikut:

> "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja".

Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu pasal yang tidak diubah maupun dihapus oleh UU No. 6 Tahun 2023 sehingga tetap memiliki kekuatan berlaku hingga saat ini. Berdasarkan hal tersebut, penulis menyimpulkan bahwa aturan yang berlaku saat ini dalam hal PKWT diakhiri sebelum berakhirnya hubungan kerja maka timbul hak akibat PHK berupa uang kompensasi sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan pembayaran ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003.

Ketentuan mengenai uang kompensasi ini mengatur beberapa ketentuan yang melindungi buruh. Ketentuan ini dinilai sangat positif karena sebagai solusi bagi

---

18 Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka, 'Kajian terhadap Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja' (2022) 4 (2) Jurnal Terapung Ilmu-Ilmu Sosial 10, 19.

pekerja PKWT karena selama ini tidak mendapat pesangon, seperti pekerja PKWTT.[19] Perubahan kebijakan uang kompensasi diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 ini sebenarnya memberi tantangan tersendiri bagi dunia usaha. Apalagi saat ini situasi bisnis yang penuh ketidakpastian, kompleks, ambiguitas, dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan ditambah dengan era pandemi Covid-19 ini.[20] Uang kompensasi ini tentunya menambah ongkos, tapi ini sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang sama antara pekerja PKWT dan PKWTT. Selama ini banyak kasus perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja kepada pekerja PKWT kapan saja, baik karena alasan efisiensi maupun kinerja pekerja yang tidak sesuai harapan. Dengan adanya uang kompensasi di UU No. 6 Tahun 2023 bagi pekerja PKWT secara tidak langsung akan mendapatkan perlindungan lebih besar dari negara.[21]

Dengan kelebihan dan keuntungan uang kompensasi bagi pekerja PKWT ini, maka yang menjadi persoalan adalah apakah pekerja PKH berhak atas uang kompensasi dalam hal perjanjian kerjanya telah berakhir?. Sebagaimana penulis telah paparkan sebelumnya, bahwa PKH merupakan salah satu jenis PKWT yang artinya juga tunduk pada ketentuan-ketentuan PKWT termasuk ketentuan terkait uang kompensasi yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Akan tetapi ketentuan terkait uang kompensasi berbunyi sebagai berikut:

> "Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus".[22]

Berdasarkan ketentuan tersebut maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai apa itu "1 (satu) bulan secara terus menerus". Pekerja PKH bekerja maksimum selama 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) bulan. Apakah ini dapat dikategorikan sebagai 1 (satu) bulan terus menerus? Jika 1 (satu) bulan terus menerus diartikan sebagai 21 (dua puluh satu) hari kerja atau 25 (dua puluh lima) hari kerja, maka pekerja PKH selamanya tidak akan mendapatkan hak atas uang kompensasi padahal PKH merupakan bagian dari PKWT.

2. Memahami hak-hak pekerja PKH melalui teori interpretasi

Sebelum meninjau berdasarkan teori keadilan, penulis akan mengkaji terlebih dahulu bagaimana menginterpretasikan hak-hak pekerja PKH dalam UU No. 6 Tahun 2023 *jo* PP No. 35 Tahun 2021. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan beberapa ketentuannya yang kurang lengkap menyebabkan terbukanya peluang interpretasi. Menurut Tjandraningsih, *the laws and regulations are poorly formulated and that this has caused differing interpretations and disputes between unions, companies, labor agencies, and OMT personnel in defining proper implementation of the regulations*.[23] Menurut Sudikno Mertokusumo, setiap peraturan hukum itu bersifat abstrak dan pasif. Abstrak karena umum sifatnya, dan pasif karena tidak akan menimbulkan akibat hukum kalau tidak terjadi peristiwa konkret. Setiap ketentuan undang-undang perlu dijelaskan, perlu ditafsirkan terlebih dulu untuk

---

19 Louvita Achmad, Dhoni Marten, Mardi Candra, 'Kebijakan Uang Kompensasi pada Pekerja dengan Hubungan PKWT' (2021) 8 (5) Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i 1617, 1623.

20 *Ibid.*, 1624.

21 Achmad, Marten, dan Candra (n 11).

22 Pasal 15 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021.

23 Indrasari Tjandraningsih, 'State-Sponsored Precarious Work in Indonesia' (2013) 57 (4) American Behavioral Scientist 403, 414.

dapat diterapkan pada peristiwanya. Interpretasi atau penafsiran merupakan salah satu metode penemuan hukum yang memberi penjelasan yang gamblang mengenai teks undang-undang agar ruang lingkup kaidah dapat ditetapkan sehubungan dengan peristiwa tertentu.[24]

Francis Lieber menyatakan bahwa hukum mesti menggunakan hermeneutika dalam memahami teks, kata, atau isi hukum itu sendiri. Bahkan seluruh ilmu pengetahuan, harus menggunakan praktek hermenutika ini. Lieber mengatakan: "tidak ada alasan bagi istilah (hermeneutika) ini untuk tidak digunakan dalam semua ilmu pengetahuan dimana interpretasi dan konstruksi merupakan hal yang diperlukan; ringkasnya, di semua cabang ilmu dimana kita dituntut untuk memastikan pengertian kata-kata dan mengatur tindakan agar sesuai dengan semangat dan kandungannya".[25] Pengungkapan makna hukum secara tepat, pada akhirnya, bertujuan untuk menegakkan keadilan sebagai tujuan tertinggi hukum itu sendiri.[26] Dalam khasanah filsafat, untuk menelusuri mengenai makna keadilan yang kompatibel bagi hukum indonesia, alur pikir yang digunakan adalah filsafat hermeneutik. Filsafat hermeneutik ini, merupakan aliran filsafat kontemporer yang berpola penafsiran. Pentingnya filsafat ini digunakan dalam membedah makna keadilan sebagai sebuah solusi dalam penegakan hukum di Indonesia dikarenakan hermeneutik konsekuen terikat pada dua hal kajian, yakni memastikan isi dan makna sebuah kata, kalimat, teks, dsb, dan menemukan instruksi-instruksi yang terdapat di dalam bentuk-bentuk simbolis.[27]

Pengaturan PKH di Indonesia yang berlaku saat ini yakni PP No. 35 Tahun 2021 di satu sisi lebih memberikan kejelasan terkait posisi PKH sebagai salah satu jenis dari PKWT atau sebagai bagian dari PKWT. Akan tetapi masih terdapat ketidakjelasan dalam PP No. 35 Tahun 2021 terutama mengenai hak atas uang kompensasi dalam hal pekerja PKH berakhir hubungan kerjanya. PKH merupakan salah satu jenis PKWT yang artinya juga tunduk pada ketentuan-ketentuan PKWT termasuk ketentuan terkait uang kompensasi yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Akan tetapi ketentuan terkait uang kompensasi berbunyi sebagai berikut:

> "Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus".[28]

Berdasarkan ketentuan tersebut maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai apa itu "1 (satu) bulan secara terus menerus". Pekerja PKH bekerja maksimum selama 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) bulan. Apakah ini dapat dikategorikan sebagai 1 (satu) bulan terus menerus? Jika 1 (satu) bulan terus menerus diartikan sebagai 21 (dua puluh satu) hari kerja atau 25 (dua puluh lima) hari kerja, maka pekerja PKH selamanya tidak akan mendapatkan hak atas uang kompensasi padahal PKH merupakan bagian dari PKWT.

a. Interpretasi Gramatikal

---

24 Suparnyo, 'Mewujudkan Putusan Hakim yang Berkeadilan melalui Hermeneutika' (2019) 9 (2) Jurnal Al 'Adl 172, 180.

25 Francis Lieber dalam Urbanus Ura Weruin, Dwi Andayani, St Atalim, 'Hermeneutika Hukum: Prinsip dan Kaidah Interpretasi Hukum' (2016) 13 (1) Jurnal Konstitusi 95, 103.

26 *Ibid.*, 105.

27 Agus Budi Susilo, 'Penegakan Hukum yang Berkeadilan dalam Perspektif Filsafat Hermeneutika Hukum' (2013) 2 (3) Jurnal Hukum dan Peradilan 214, 216.

28 Pasal 15 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021.

Interpretasi Gramatikal berfokus pada teks yang mengandalkan proses harmonisasi semata- mata dari kekuatan redaksional peraturan. Jadi yang dilihat pertama-tama adalah bunyi suatu peraturan itu secara apa adanya menurut susunan tata bahasa.[29] Bagi A Pitlo, interpretasi gramatikal berarti kita mencoba menangkap arti suatu teks/peraturan menurut bunyi kata-katanya.[30] Metode interpretasi gramatikal yang disebut juga metode penafsiran obyektif merupakan cara penafsiran atau penjelasan yang paling sederhana untuk mengetahui makna ketentuan undang-undang dengan menguraikannya menurut bahasa, susunan kata atau bunyinya.[31]

Terdapat 3 (tiga) pendekatan *contextualism* yang dapat digunakan dalam metode penafsiran gramatikal ini, yaitu: 1) *noscitur a socis*, yaitu arti suatu perkataan harus dinilai dari ikatannya dalam kumpulan-kumpulannya; 2) *ejusdem generis*, asas ini mengandung makna *of the same class*. Jadi suatu perkataan yang digunakan dalam lingkungan atau kelompok yang sama; dan 3) *expressum facit cassare tacitum*, yaitu bahwa kata-kata yang dicantumkan secara tegas mengakhiri pencarian mengenai maksud dari suatu perundang-undangan. Misalnya, apabila di muka peraturan telah memerinci tentang "pedagang, tenaga terampil, pekerja atau orang lain apapun", maka kata "orang lain apapun" harus diartikan dalam kategori orang-orang yang telah disebutkan sebelumnya itu.[32]

Dengan menggunakan interpretasi gramatikal dan pendekatan *contextualism* ini penulis mencoba mengurai posisi PKH dalam PP No. 35 Tahun 2021. Terdapat dinamika yang menarik dari ketentuan yang sebelumnya berlaku (Kepmen No. 100 Tahun 2004) dan ketentuan yang saat ini berlaku (PP No. 35 Tahun 2021). Berdasarkan Pasal 10 ayat (3) Kepmen No. 100 Tahun 2004 disebutkan 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 lepas berubah menjadi PKWTT".

Sedangkan berdasarkan Pasal 10 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 disebutkan 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 (21 menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT".

PP No.35 Tahun 2021 memberikan ketentuan yang lebih jelas mengenai perubahan status pekerja dari pekerjaan PKH menjadi pekerja PKWTT. Di aturan sebelumnya dikatakan jika pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja harian lepas yang dimaksudkan ini tidak dijelaskan secara rinci karena bisa saja perusahaan mempekerjakan pekerja harian lepas sampai melebihi 3 (tiga) bulan lalu memperbaharuinya sehingga kapan pekerja harian tersebut berubah menjadi PKWTT menjadi kabur. Sedangkan dalam aturan yang ada saat ini dinyatakan bahwa maka Perjanjian Kerja harian yang melanggar ketentuan menjadi tidak berlaku

---

29 Sitti Mawar, 'Metode Penemuan Hukum (Interpretasi dan Konstruksi) dalam Rangka Harmonisasi Hukum' (2016) 1 (1) Jurnal Justisia 22, 25

30 Jazim Hamidi, *Hermeneutika Hukum: Sejarah, Filsafat dan Metode Tafsir* (UB Press 2011) 102.

31 Askarial, 'Interpretasi atau Penafsiran sebagai Metode Penemuan Hukum' (2018) 12 (2) Jurnal Menara Ilmu 15, 21.

32 *Ibid.*

dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT sehingga yang menjadi dasar kapan pekerja harian menjadi pekerja PKWTT adalah berdasarkan tanggal masuk pekerja harian lepas.[33]

Interpretasi gramatikal juga dapat memiliki peran yang krusial dalam menentukan hak-hak bagi pekerja PKH. Pasal 5 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa: "Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap". Pasal 5 ayat (1) adalah PKWT berdasarkan jangka waktu, sedangkan Pasal 5 ayat (2) adalah PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerja. Oleh karena itu pembacaan pasalnya menjadi "selain PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap". Pasal 10 menjelaskan lebih lanjut terkait "pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap" ini:

(1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

Berdasarkan pendekatan *contextualism* maka ketentuan-ketentuan di atas inilah yang dapat menunjukkan bahwa PKH adalah bagian dari jenis PKWT yang kedudukannya sama dengan PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan.

Interpretasi gramatikal juga dapat digunakan untuk memahami keberlakuan uang kompensasi bagi pekerja PKH. Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan:

(1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
(2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
(3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
(4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
(5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Dengan kembali menggunakan interpretasi gramatikal dan pendekatan *contextualism,* penulis menyimpulkan bahwa pekerja PKH adalah pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKH yang merupakan salah satu jenis PKWT

---

33 Shenti Agustini, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja' (2021) 9 (10) Jurnal Kerta Semaya 1907, 1913.

sehingga pengusaha juga berkewajiban memberikan uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Pasal 15 ayat (5) PP No. 35 Tahun 2021 juga hanya mengecualikan PKWT tenaga kerja asing, yang dapat diartikan bahwa pekerja PKH tidak termasuk dalam perkecualian untuk hak atas uang kompensasi.

Persyaratan dalam Pasal 15 ayat (3) yakni mengenai syarat masa kerja "paling sedikit 1 (satu) bulan terus menerus" untuk dapat memiliki hak atas uang kompensasi juga perlu diinterpretasikan secara gramatikal. PKH memang dibatasi masa kerjanya kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam 1 (satu) bulan (pasal 10 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021). Akan tetapi dapat dimungkinkan bagi pekerja PKH untuk bekerja lebih dari 1 (satu) bulan sepanjang tidak lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut. Pasal 10 ayat (4) menyebutkan 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 (21 menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT". Berdasarkan ketentuan ini maka dimungkinkan bagi pekerja PKH bekerja maksimum 3 (tiga) bulan berturut-turut dan pada setiap bulannya tidak diperbolehkan untuk lebih dari 20 (dua puluh) hari. Namun yang menjadi pertanyaan selanjutnya adalah apakah bekerja selama 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) bulan ini dapat disebut sebagai "bekerja 1 (satu) bulan terus menerus"? Hal ini yang perlu untuk dikaji lebih lanjut menggunakan teori interpretasi sistematis atau logis.

b. Interpretasi Sistematis atau Logis

Terjadinya suatu undang-undang selalu berkaitan dengan peraturan perundang-undangan lain, dan tidak ada undang-undang yang berdiri sendiri lepas sama sekali dari keseluruhan sistem perundang-undangan. Setiap undang-undang merupakan bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan. Menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan dengan jalan menghubungkannya dengan undang-undang lain disebut dengan interpretasi sistematis atau interpretasi logis.[34] Dalam interpretasi sistematis, hukum dipandang sebagai satu kesatuan, sebagai sistem peraturan. Suatu peraturan tidak dipandang sebagai peraturan yang berdiri sendiri, namun sebagai bagian dari satu sistem. Jadi apabila rumusan atau interpretasi suatu peraturan didasarkan pada letak peraturan itu di dalam keseluruhan sistem peraturan, maka dilakukan interpretasi sistematis. Tidak hanya suatu peraturan dalam satu himpunan peraturan dapat membenarkan interpretasi tertentu dari peraturan itu, namun juga pada beberapa peraturan bisa mempunyai dasar tujuan atau asas yang sama. Hubungan antara keseluruhan peraturan tidak semata-mata ditentukan oleh tempat peraturan itu terhadap satu sama lain, namun oleh tujuan bersama atau asas-asas yang bersamaan yang mendasarkan pada peraturan- peraturan itu.[35]

Untuk dapat memahami ketentuan mengenai "paling sedikit 1 (satu) bulan terus menerus" dalam Pasal 15 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021, maka dibutuhkan interpretasi sistematis dengan melihat peraturan perundangan-undangan lain yang

---

34 Askarial (n 35) 22.

35 Abintoro Prakoso, *Penemuan Hukum: Sistem, Metode, Aliran, dan Prosedur dalam Menemukan Hukum* (Universitas Jember 2016) 121-122.

terkait. Berdasarkan Pasal 17 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terdapat ketentuan mengenai upah sebulan:

> "Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:
> a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
> b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)"

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, dapat diinterpretasikan bahwa waktu kerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus adalah 25 (dua puluh lima) hari kerja atau 21 (dua puluh satu) hari kerja. Keduanya tidak dapat dipenuhi oleh pekerja PKH yang memiliki batasan bekerja maksimum 20 (dua puluh hari) dalam 1 (satu) bulan. Oleh karena itu interpretasi menggunakan interpretasi sistematis ini dapat berpotensi merugikan pekerja PKH. Satu pertanyaan yang masih terbuka dan dapat digali lebih jauh adalah, jika pekerja PKH bekerja selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dan setiap bulannya bekerja selama 20 (dua puluh) hari kerja (batas maksimal dari PKH) yang apabila dijumlahkan maka menjadi total 60 (enam puluh) hari kerja, apakah pekerja PKH tetap tidak mendapatkan uang kompensasi?.

Oleh karena itu penulis berpendapat bahwa untuk memahami secara utuh hak-hak pekerja PKH tidak semata hanya menggunakan interpretasi melainkan juga mengkajinya menggunakan teori keadilan. Akan menjadi ketentuan yang tidak adil bagi pekerja PKH -- yang adalah pekerja dengan posisi tidak beruntung jika meminjam istilah yang digunakan Rawls -- apabila PKH yang termasuk ke dalam PKWT tidak memiliki akses atas hak uang kompensasi.

Perubahan Pengaturan PKH dan Hak – Hak Pekerja PKH Ditinjau dari Teori Keadilan

Inti dari substansi teori John Rawls mengenai keadilan adalah "prinsip pembedaan" (*difference principle*).[36] Inti prinsip pembedaan adalah perbedaan sosial ekonomi harus diatur agar memberi manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung.[37] Bagaimana cara mengidentifikasi pihak-pihak yang kurang beruntung? Rawls menjawab bahwa posisi dan kekuasaan umumnya melekat pada penghasilan dan kesejahteraan, karena itu penghasilan adalah alat yang cukup. [38]

Dalam konteks PKH pada pusaran kategorisasi PKWT, siapakah pihak yang paling kurang beruntung itu? Menurut Abel Venezuela, tipe pekerjaan harian yang bersifat temporer seperti pekerja harian pada proyek konstruksi dan pekerjaan ringan di industri dan pabrik identik dengan ketidakstabilan, ketiadaan perlindungan tempat kerja, pengupahan yang rendah, dan lebih mudah mengalami *workplace abuse* seperti upah yang tidak dibayarkan, tidak diberikan waktu istirahat yang layak dan penempatan pada pekerjaan-pekerjaan yang berbahaya.[39] Kara Takasaki juga berpendapat bahwa: "*All workers dependent on low-wage jobs are at a higher risk of labor exploitation than workers with job security and living*

---

36 Lebacqs K (n 15)
37 Sudijono Sastroatmodjo dalam Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan* (Refika Aditama 2017) 61.
38 Lebacqs (n 20) 68.
39 Abel Valenzuala Jr, 'Day Labor Work' (2003) 29 Annual Review of Sociology 307, 309.

wages".[40] Berdasarkan kajian-kajian ini maka dapat disimpulkan bahwa PKH yang sifatnya dibayarkan upahnya berdasarkan kehadiran dengan jangka waktu bekerja yang lebih singkat dibandingkan PKWT jenis lainnya memiliki posisi yang lebih lemah, tidak stabil, dan memiliki risiko lebih tinggi.

Pada dasarnya Rawls berpendapat bahwa menentukan adil dan tidak bukan didasarkan pada ada manfaat atau tidak ada manfaat dan berapa besar manfaat yang diperoleh. Namun, ditentukan pada prosedur, selama prosedur untuk mencapai suatu hasil dilampaui dengan benar dan tidak terdapat kewajiban yang dilanggar, maka keadilan sebenarnya sudah dapat diwujudkan.[41] Adapun dikatakan prosedur telah dilalui dengan benar jika tidak terdapat diskriminasi hak. Setiap orang diberikan hak yang sama (*equality*) dalam berproses.[42] Maka dalam konteks PKH di Indonesia yang perlu dipastikan adalah bahwa pekerja PKH sebagai bagian dari PKWT tidak memiliki ketentuan yang bersifat diskriminatif. Prosedur yang tepat menurut Rawls adalah prosedur yang tidak terdapat diskriminasi hak dan setiap orang diberikan hak yang sama dalam berproses.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari teori keadilan utamanya menggunakan teori keadilan Rawls, maka pekerja PKH sudah seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama dengan pekerja PKWT jenis lainnya terkait hak atas pembayaran uang kompensasi. Terlebih pekerja PKH memiliki posisi yang lebih kurang beruntung dibandingkan pekerja PKWT jenis lainnya mengingat jangka waktu kerjanya yang lebih pendek, keberlanjutan kerjanya yang lebih beresiko, dan lain sebagainya.

PENUTUP

Pengaturan PKH di Indonesia bermula dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas yang digantikan oleh Kepmen No. 100 Tahun 2004 dan terakhir digantikan oleh PP No. 35 Tahun 2021 sebagai peraturan turunan dari UU No. 11 Tahun 2020. Kepmen No. 100 Tahun 2004 tidak memberikan pengaturan yang tegas terkait posisi pekerja PKH yang di satu sisi berada di dalam ketentuan Kepmen terkait PKWT namun beberapa ketentuan menyiratkan PKH tidak masuk ke dalam kategori PKWT. Hal ini mengakibatkan ketidakpastian hukum terkait hak dan akibat hukum yang timbul dari hubungan kerja PKH pada masa itu. Pasca diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020 *jo* PP No. 35 Tahun 2021, PKH disebutkan secara tegas sebagai salah satu jenis PKWT. Dengan lebih tegasnya posisi PKH sebagai bagian dari PKWT seharusnya pekerja PKH juga memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja PKWT lainnya salah satunya adalah ha katas uang kompensasi dalam hal hubungan kerjanya telah berakhir. Akan tetapi syarat uang kompensasi berupa "masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan terus menerus" mengakibatkan PKH kehilangan potensi untuk mendapatkan uang kompensasi mengingat masa kerja PKH adalah maksimal

---

40 Kara Takasaki, dkk, 'Wage Theft and Work Safety: Immigrant Day Labor Jobs and the Potential for Worker Rights Training at Worker Centers' (2022) 25 Journal of Labor and Society 237, 240.

41 Annisa Salsabila, 'Expansion of the Discretion Concept Reviewed from Legal Anti-Positivism' (2022) 16 (3) Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 479, 490.

42 Zainal Arifin Mochtar dan Eddy OS Hiariej, *Dasar-Dasar Ilmu Huku: Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum* (Red&W hite Publishing 2021) 342.

20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan. Oleh karena itu peninjauan menggunakan teori keadilan menjadi penting. Ditinjau dari teori keadilan utamanya menggunakan teori keadilan John Rawls, maka pekerja PKH sudah seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama dengan pekerja PKWT jenis lainnya termasuk terkait hak atas pembayaran uang kompensasi. Terlebih pekerja PKH memiliki posisi yang lebih "kurang beruntung" dibandingkan pekerja PKWT jenis lainnya mengingat jangka waktu kerjanya yang lebih pendek dan keberlanjutan kerjanya yang lebih beresiko.

Berdasarkan interpretasi gramatikal dengan pendekatan *contextualism* maka dapat disimpulkan bahwa PKH adalah salah satu jenis PKWT yang memiliki posisi yang sama dengan PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, sehingga pengusaha juga berkewajiban memberikan uang kompensasi. Berdasarkan interpretasi sistematis atau logis yang lebih lanjut mengacu pada Pasal Pasal 17 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dapat diinterpretasikan bahwa waktu kerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus adalah 25 (dua puluh lima) hari kerja atau 21 (dua puluh satu) hari kerja. Keduanya tidak dapat dipenuhi oleh pekerja PKH yang memiliki batasan bekerja maksimum 20 (dua puluh hari) dalam 1 (satu) bulan. Interpretasi sistematis ini dapat berpotensi merugikan pekerja PKH sehingga diperlukan pemahaman secara utuh hak-hak pekerja PKH menggunakan teori keadilan.

DAFTAR REFERENSI

Buku

Hamidi J, Hermeneutika Hukum: Sejarah, Filsafat dan Metode Tafsir (UB Press 2011).

Lebacqs K, Teori-Teori Keadilan: Six Theories of Justice (Nusa Media 2015).

Mochtar ZA dan Hiariej EO, Dasar-Dasar Ilmu Huku: Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum (Red&W hite Publishing 2021).

Prakoso A, Penemuan Hukum: Sistem, Metode, Aliran, dan Prosedur dalam Menemukan Hukum (Universitas Jember 2016).

Sastroatmodjo S dalam Noval SMR, Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan (Refika Aditama 2017).

Jurnal

Achmad L, Marten D, Candra M, 'Kebijakan Uang Kompensasi pada Pekerja dengan Hubungan PKWT' (2021) 8 (5) Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i.

Agustini S, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja' (2021) 9 (10) Jurnal Kerta Semaya.

Alwino A, 'Diskursus mengenai Keadilan Sosial: Kajian Teori Keadilan dalam Liberalisme Locke, Persamaan Marx, dan Justice as Fairness Rawls' (2016) 32 (3) Jurnal Melintas.

Ari Hernawan, 'Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja' (2022) 44 (1) Jurnal Kertha Patrika.

Askarial, 'Interpretasi atau Penafsiran sebagai Metode Penemuan Hukum' (2018) 12 (2) Jurnal Menara Ilmu.

Budiyono T, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya' (2021) 5 (2) Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum.

Hadistianto MF, 'Problematika Regulasi mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia' (2022) 7 (1) Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum.

Lieber F dalam Weruin UU, Andayani D, Atalim S, 'Hermeneutika Hukum: Prinsip dan Kaidah Interpretasi Hukum' (2016) 13 (1) Jurnal Konstitusi.

Listiyani N, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka, 'Kajian terhadap Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja' (2022) 4 (2) Jurnal Terapung Ilmu-Ilmu Sosial.

Mawar S, 'Metode Penemuan Hukum (Interpretasi dan Konstruksi) dalam Rangka Harmonisasi Hukum' (2016) 1 (1) Jurnal Justisia

Nugroho AA, 'Ironi di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit' (2017) 8 (1) Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik.

Salsabila A, 'Expansion of the Discretion Concept Reviewed from Legal Anti-Positivism' (2022) 16 (3) Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum.

Santosa DGG, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya' (2021) 17 (2) DiH: Jurnal Ilmu Hukum.

Setiyowati L dan Ispriyarso B, 'Asas Keadilan dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing' (2018) 3 (1) Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum.

Suparnyo, 'Mewujudkan Putusan Hakim yang Berkeadilan melalui Hermeneutika' (2019) 9 (2) Jurnal Al 'Adl.

Susilo AB, 'Penegakan Hukum yang Berkeadilan dalam Perspektif Filsafat Hermeneutika Hukum' (2013) 2 (3) Jurnal Hukum dan Peradilan.

Takasaki K, dkk, 'Wage Theft and Work Safety: Immigrant Day Labor Jobs and the Potential for Worker Rights Training at Worker Centers' (2022) 25 Journal of Labor and Society.

Takdir M, 'Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls' (2018) 12 (2) Sosiologi Reflektif.

Tjandraningsih I, 'State-Sponsored Precarious Work in Indonesia' (2013) 57 (4) American Behavioral Scientist.

Valenzuala A Jr, 'Day Labor Work' (2003) 29 Annual Review of Sociology.

Disertasi

Yeltriana, 'Perlindungan Negara Terhadap Korban Pemutusan Hubungan Kerja Rekonstruksi Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003' (Disertasi, Universitas Sultan Agung 2018).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.