

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana telah tertuang secara jelas dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2). Pasal tersebut menegaskan bahwa negara memiliki peranan yang sangat krusial sebagai penjamin hak konstitusional. Dengan kata lain, negara memiliki tanggung jawab dalam memberikan akses bagi warga negara untuk berpartisipasi dalam mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Selain itu, negara memiliki kewajiban agar dapat membentuk kebijakan yang mampu mendukung warga negara lebih siap dalam menghadapi tuntutan industri tenaga kerja yang terus mengalami peningkatan.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Hardijan Rusli juga mengungkapkan bahwa tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dalam rangka menghasilkan barang/dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan

dirinya sendiri maupun kebutuhan orang lain.²Dari kedua definisi tenaga kerja tersebut, disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang terlibat dalam hubungan kerja dengan pengusaha untuk mendapatkan upah atau imbalan lainnya guna memenuhi kebutuhannya dan orang lain. Idealnya, hubungan antara pengusaha dan pekerja bersifat mutualisme atau saling membutuhkan dan saling menguntungkan.

Aktivitas ekonomi tidak akan mampu berjalan apabila pengusaha tidak memiliki pekerja untuk menjalankan usahanya dan tidak pula pekerja dapat memenuhi kebutuhannya tanpa adanya upah yang diberikan oleh pengusaha. Perlu kita pahami bahwa secara yuridis, pekerja dan pengusaha memiliki hubungan yang setara. Kesetaraan tersebut mencakup pada perolehan kesempatan kerja, perlakuan saat bekerja, maupun keberadaannya di mata hukum.³ Hal tersebut dibuktikan dengan keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuat dengan tujuan melindungi hak dari para pekerja tanpa adanya diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pentingnya penghidupan yang layak bagi setiap warga negara tertuang pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik

² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003) hlm. 12 dalam buku Ana Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Rajali Pers, Depok, 2020, hlm. 41.

³ Willy Farianto, "Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kemitraan dan Keagenan", Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm. 2.

Indonesia Tahun 1945. Makna penghidupan yang layak pada pasal tersebut merujuk pada kewajiban negara dalam melakukan pembentukan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk pemberian upah yang adil bagi pekerja. Pembayaran upah pada pekerja dinyatakan secara tegas pada Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Adanya Undang-Undang ini menjadi landasan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang layak, baik pekerja tetap maupun pekerja dengan batasan waktu tertentu.

Penghidupan layak yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah jumlah pendapatan pekerja dari pekerjaan yang dilakukannya cukup untuk memenuhi kehidupan secara wajar, yang meliputi kebutuhan pokok manusia dan penunjang kebutuhan hari tua.⁵ Hal tersebut tentu selaras dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi:

- a) perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

⁴ Eko Wahyudi, dkk. "Hukum Ketenagakerjaan," Cetaka Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 64.

⁵ *Ibid.*

- c) perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan; dan
- d) perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁶

Pembayaran upah dapat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dibagi berdasarkan karakteristik dan kebutuhan lapangan pekerjaan, diantaranya pekerja tetap, pekerja kontrak, dan pekerja dengan upah harian atau Pekerja Harian Lepas (PHL). Selain itu, pembayaran upah juga dapat disesuaikan dengan jenis perjanjian yang disepakati pekerja dan pengusaha. Hakikatnya, terdapat dua jenis perjanjian yang disepakati pekerja dan pengusaha, diantaranya perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang selanjutnya disebut dengan PKWT dan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut dengan PKWTT. Kedua perjanjian kerja tersebut diatur terdapat pasal 56 ayat (1) undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diatur pula dalam Keputusan Menteri Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja tetap sebagai pekerja yang diikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan kata lain, pekerja tetap merupakan pekerja yang diikat oleh perjanjian dengan jangka waktu yang

⁶ Muhammad Caesar Raflianto dan Akbar Sayudi, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal As-Syar'i Vol. 6 No. 2, hlm 2234.

panjang atau tidak ditentukan. Berakhirnya hubungan kerja pada PKWTT disebabkan oleh pembatalan perjanjian oleh salah satu pihak, pengunduran diri, meninggal dunia, pensiun, dan adanya sengketa yang mengharuskan untuk dibawa ke pengadilan.

Sedangkan, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁷ Singkatnya, PKWT juga dapat disebut pekerja kontrak. Hal ini dikarenakan seluruh hak, tanggung jawab, dan masa kerja ditentukan dalam perjanjian yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha. Dalam sumber lain disebutkan bahwa pekerja kontrak adalah pekerja yang diikat oleh perjanjian dalam jangka waktu tertentu.⁸ Menurut Sugiono, kontrak adalah penentu hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precious work*, yaitu hubungan kerja yang tidak tetap, terikat pada waktu tertentu, dan menunjukkan situasi yang tidak pasti.⁹ Sistem perjanjian kerja dengan waktu tertentu juga dapat diterapkan pada pekerja dengan upah harian atau pekerja harian lepas. Pasal 1 Ayat 17 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 yang merupakan perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari

⁷ Lihat Pasal 8 dalam Keputusan Menteri Nomor 100/MEN/VI/2004.

⁸ Diah Pranasari dan Hunsul Khatimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan", Jurnal Akutansi dan manajemen Vol. 18 No. 1, 2021, hlm. 27.

⁹ *Ibid*

Tua mendefinisikan Pekerja Harian Lepas (PHL) sebagai Pekerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima Upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.¹⁰ Karakteristik dan sistem kerja yang dilakukan oleh Pekerja Harian Lepas (PHL) sesuai dengan sistem PKWT, sehingga keberadaan Pekerja Harian Lepas (PHL) saat ini disandarkan pada Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) yang dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pekerja Harian Lepas (PHL) tidak terikat kontrak jangka panjang dan dibatasi oleh waktu tertentu. Putusan Mahkamah Agung Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang perlindungan hak-hak buruh pada Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa pengaturan jangka waktu pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan PKWT sebagaimana dasar perjanjian kerja yang dimaksud dalam Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Secara

¹⁰ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

fundamental, hubungan kerja PKWT juga harus didasarkan pada perjanjian tertulis. Sayangnya, masih terdapat hubungan kerja PKWT dengan pengusaha yang terjalin atas dasar kesepakatan yang dinyatakan dengan lisan dan tidak menerapkan batasan waktu sebagaimana yang diatur sebagaimana yang terjadi pada beberapa perusahaan yang berada di Sleman, Yogyakarta. Hal ini, terjadi karena kurangnya pemahaman pengusaha terhadap hak dan kewajiban yang harus dipenuhinya selain memberikan upah pada pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, Pekerja Harian Lepas (PHL) juga belum memahami hak-hak yang seharusnya didapatkan dan hanya mengikuti aturan yang dibentuk oleh pengusaha. Kurangnya pemahaman kedua pihak, baik pengusaha maupun Pekerja Harian Lepas (PHL) itu sendiri membuktikan bahwa pemahaman terhadap perlindungan hukum dan jaminan hak bagi pekerja harian lepas di Indonesia masih minim dan menyebabkan pekerja cenderung menempati posisi yang rentan terhadap ketidakpastian hukum, terutama dalam pembayaran upah.

Kesepakatan pembayaran upah dalam perjanjian kerja harus disesuaikan dengan besaran upah minimum harian yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, berdasarkan Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disebut dengan UMP atau Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut dengan UMK. Penetapan besaran UMK tersebut didasarkan atas kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup di kabupaten atau kota tersebut guna melindungi pekerja dengan memberikan standar minimum pengupahan yang layak. Psal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Upah yang dibayarkan pada pekerja tidak diperkenankan lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Adanya penetapan UMK tidak sepenuhnya menjamin keadilan dalam pembayaran upah pada Pekerja Harian Lepas (PHL). Kepastian dan perlindungan hukum pembayaran upah seringkali diterapkan pada pekerja tetap saja dan pembayaran upah pada Pekerja Harian Lepas (PHL) seringkali dilakukan hanya berdasarkan perjanjian dengan pengusaha. Padahal keduanya memiliki kesempatan yang sama dalam kehidupan yang layak.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang padat penduduk dan memiliki aktivitas ekonomi yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan data statistik mengenai pertumbuhan Ekonomi DIY yang mengalami peningkatan sebesar 5,02% pada triwulan pertama di tahun 2024.¹¹ Salah satu faktor pendukung pertumbuhan ekonomi di Yogyakarta adalah dikenalnya Yogyakarta sebagai salah satu pusat pendidikan dan wisata budaya, sehingga mampu menarik pendatang dari berbagai daerah. Wisatawan yang datang ke Yogyakarta tidak terbatas pada wisatawan lokal saja, melainkan wisatawan asing turut mengunjungi Yogyakarta. Pada bulan Agustus, wisatawan asing yang berkunjung ke Yogyakarta mencapai

¹¹ <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1596/pertumbuhan-ekonomi-diy-triwulan-i-2024.html>, diakses terakhir pada tanggal 25 November 2024 pukul 07.54.

angka 10.000 dari berbagai macam negara.¹² Banyaknya wisatawan menyebabkan aktivitas ekonomi di Yogyakarta termasuk pada bidang industri terus mengalami perkembangan. Selain itu, Yogyakarta juga dikenal sebagai kota dengan daya tarik alam dan sejarahnya, sehingga industri pariwisata terus berkembang dengan memanfaatkan alam yang ada di Yogyakarta. Sayangnya, tingginya aktivitas ekonomi tidak menjadikan UMK di Yogyakarta tinggi layaknya ibu kota provinsi lainnya.

Sleman, salah satu kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terus mengalami pertumbuhan pesat pada sektor industri kecil dan menengah dengan mengandalkan potensi pendidikan, kuliner, dan alam mampu membuat ekonomi di Kabupaten Sleman lebih unggul dibandingkan dengan Kabupaten lainnya. Artinya akan ada penambahan jumlah tenaga kerja setiap tahunnya akibat perkembangan sektor industri dan kebutuhan tenaga kerja semakin meningkat. Namun faktanya, jumlah angkatan kerja di Kabupaten Sleman justru mengalami penurunan. Pada Agustus 2023 jumlah tenaga kerja sebanyak 657.041 orang dimana angka tersebut mengalami penurunan sekitar 5,99 persen dibanding angkatan kerja keadaan Agustus 2022 sebanyak 698.907 orang.¹³

¹² <https://yogyakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/MzI1IzI=/kunjungan-wisatawan-mancanegara-per-bulan-menurut-kebangsaan.html> diakses terakhir pada tanggal 25 November 2024 pukul 08.00.

¹³ <https://slemankab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/03/21/1071/keadaan-ketenagakerjaan-sleman-agustus-2023.html>, diakses terakhir pada tanggal 23 Oktober 2024 pada pukul 05.38.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 396/KEP/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2024 jumlah UMK yang seharusnya dibayarkan pada pekerja di Kabupaten Sleman lebih unggul dibandingkan dengan kabupaten lainnya, yakni mencapai Rp2.315.976,39. Pada tahun berikutnya UMK kembali mengalami kenaikan yang mencapai sebesar Rp2.466.514,86.¹⁴ UMK ini lah yang dapat dijadikan tolak ukur kelayakan upah yang seharusnya diterima para pekerja. Namun, hal ini tidak dapat menutup fakta bahwa di Kabupaten Sleman masih banyak para pekerja yang hak-hak nya tidak terpenuhi terutama pada pembayaran upah minimum yang tidak sesuai dengan UMK, terutama pada Pekerja Harian Lepas (PHL) yang dapat dikatakan bahwa perlindungan hukumnya lebih lemah jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kabupaten Sleman mengungkapkan bahwa faktanya UMK Kabupaten Sleman yang sejatinya dijadikan tolak ukur dalam pengupahan di Kabupaten Sleman ternyata masih jauh dari standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berada pada kisaran 3 (tiga) hingga 4 (empat) juta.¹⁵ Lebih lanjut, data yang dihimpun dalam penelitian masih terdapat 40,4

¹⁴ Lihat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 483/KEP/2024 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2025.

¹⁵ <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2024/12/23/512/1198826/serikat-pekerja-menilai-upah-di-sleman-masih-jauh-dari-standar-hidup-layak> Diakses terakhir pada tanggal 21 Mei 2025.

(empat puluh koma empat) persen Pekerja Harian Lepas (PHL) yang menerima upah kurang dari standar Upah Minimum Kabupaten (UMK).¹⁶

Adanya ketidaksesuaian pembayaran upah pada Pekerja Harian Lepas (PHL) dapat menimbulkan beberapa risiko, salah satunya adalah kualitas kerja dari para pekerja. Selain itu, ketidaksesuaian ini menimbulkan ketidakadilan yang berakibat pada kerentanan terhadap diskriminasi dan eksploitasi tenaga kerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul mengenai, **“Analisis Perlindungan Hukum terhadap Pemberian Upah Minimum Bagi Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman”** agar dapat memahami sejauh mana implementasi aturan pengupahan dan perlindungan hukum bagi para Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pengupahan pada Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi Pekerja Harian Lepas (PHL) terkait perolehan hak atas pembayaran upah berdasar pada upah minimum di Kabupaten Sleman?

¹⁶ Lihat data pada hasil penelitian.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Untuk memahami aturan dan praktik pengupahan pada Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak atas pembayaran upah bagi Pekerja Harian Lepas (PHL) berdasar pada upah minimum di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka melalui penelitian ini penulis dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menjadi usaha pengembangan ilmu pengetahuan hukum administrasi negara, khususnya yang berhubungan dengan pemberian upah bagi Pekerja Harian Lepas (PHL).
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi peneliti selanjutnya dalam mengkaji permasalahan yang sama.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Manfaat bagi masyarakat, sebagai salah satu bahan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL).

- b. Manfaat bagi pemangku kebijakan, sebagai masukan bagi para pemangku kebijakan dalam mengoptimalkan implementasi aturan.
- c. Manfaat bagi penulis, adalah dalam rangka menyelesaikan studi Strata-1.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian dengan judul “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Upah Minimum Bagi Pekerja Harian Lepas (PHL) Di Kabupaten Sleman” merupakan penelitian yang dibuat tanpa adanya plagiasi. Oleh karena itu, guna membuktikan orisinalitas penelitian ini, berikut beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan, sebagai berikut:

1. Muhammad Caesar Raflianto dan Akbar Sayudi, 2024, “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” pada Program Ilmu Hukum Universitas Pelita Bangsa
Jurnal ini membahas masalah terkait perlindungan Pekerja Harian Lepas (PHL) menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hukumnya. Dalam jurnal tersebut, pembahasan berfokus pada analisis yuridis perlindungan hukum bagi Pekerja Harian Lepas (PHL). Perbedaan penelitian ini dengan jurnal tersebut terletak pada penyajian data dan subjek pembahasan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data dan wawancara dengan Pekerja Harian Lepas (PHL) secara langsung. Penyajian data juga terbatas pada wilayah

tertentu, yaitu Kabupaten Sleman. Selain itu, fokus penulis dalam penelitian ini adalah menganalisis implementasi aturan pembayaran upah kepada Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman. Dari pemrasalahan yang akan diteliti, ditelaah, dan dibahas oleh penulis berbeda dengan jurnal tersebut.

2. Eko Kurniawan, 2021, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Pekerja Tidak Tetap Di Relasi Co-Working Space Kabupaten Sleman” pada Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Thesis tersebut membahas mengenai perlindungan hak upah pekerja tidak tetap di salah satu *Coffee Shop* di Kabupaten Sleman. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada pokok pembahasannya. Penulis akan membahas mengenai Pekerja Harian Lepas (PHL) yang tentunya berbeda jenis dengan pekerja tidak tetap. Perbedaan nyata terdapat pada sistem pengupahan yang diterapkan. Pekerja tidak tetap akan mendapatkan upah sebagaimana kesepakatan dengan pengusaha, sedangkan Pekerja Harian Lepas (PHL) akan mendapatkan upah dengan perhitungan waktu harian. Thesis tersebut ditulis berfokus pada suatu tempat di Kabupaten Sleman yang mempekerjakan pekerja tidak tetap, sedangkan penelitian ini dilakukan melalui survey secara menyeluruh pada Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman.

3. Krisna Abimanyu, 2023, “Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)” pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo

Skripsi tersebut ditulis dengan pokok pembahasan mengenai sistem pengupahan bagi buruh harian lepas dan pandangan sistem pengupahan tersebut berdasarkan perspektif Islam. Skripsi tersebut juga ditulis dengan fokus pada salah satu proyek di Kota Palopo. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada pokok pembahasan dimana penulis akan membahas sistem dan penerapan pembayaran upah pada Pekerja Harian Lepas (PHL) berdasarkan perspektif hukum positif di Indonesia. Penyajian data yang nantinya akan dilakukan oleh penulis juga tidak akan berfokus pada salah satu proyek, melainkan data yang diambil secara menyeluruh terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman.

F. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan diartikan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi.¹⁷ Sedangkan, hukum diartikan sebagai peraturan atau adat

yang dibuat oleh pemerintah dan dianggap mengikat.¹⁸ Dari pengertian kedua kata tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah melalui penetapan aturan yang mengikat. Perlindungan hukum ini dilakukan pada individu maupun kelompok yang berada pada tatanan sosial masyarakat. *Kamus Hukum* mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat.¹⁹ Perlindungan Hukum di Indonesia diwujudkan dalam Undang-undang dan peraturan lainnya. Tujuan dilakukan perlindungan hukum adalah agar hak-hak dari setiap individu maupun kelompok dapat terpenuhi tanpa adanya diskriminasi dari pihak lain.

Beberapa ahli memiliki pandangan tersendiri dalam mendefinisikan perlindungan hukum. Philipus M. Hadjon mendefinisikan perlindungan hukum sebagai harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia berdasarkan ketentuan hukum.²⁰ Hadjon juga mengklasifikasikan perlindungan hukum menjadi perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif

¹⁸ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Hukum> diakses terakhir pada 25 November 2024 pukul 09.38.

¹⁹ <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> diakses terakhir pada 8 november pukul 06.54.

²⁰ <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=2> diakses terakhir pada 8 November 2024 pukul 07.00.

ditujukan agar rakyat dapat memberikan suata sebelum pemerintah memberikan keputusan, sedangkan perlindungan represif berupa jaminan negara untuk semua orang dapat melakukan perlindungan terhadap hak dan kepentingan hukum.

Satjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan seseorang saat bertindak untuk kepentingannya.²¹ Dalam melakukan perlindungan hukum tentu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Soerjono Soekanto mengemukakan teori mengenai 5 faktor yang akan mempengaruhi proses penegakan hukum, diantaranya:

- a. faktor Undang-undang, hal ini mempengaruhi perlindungan hukum karena keberadaannya disahkan oleh para penguasa atau pemangku jabatan di sebuah negara,
- b. faktor penegak hukum, penegak hukum dianggap mempengaruhi karena keberadaannya akan memiliki kontribusi aktif, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melakukan perlindungan hukum,
- c. faktor sarana atau fasilitas, keberadaan sumber daya manusia yang melek akan perlindungan hukum dan alat-alat yang memadai akan menjadi faktor pendukung dalam perlindungan hukum. Namun,

²¹ *Ibid.*

sebaliknya bisa terjadi. Kurangnya sumber daya manusia yang melek akan adanya perlindungan hukum dan tidak adanya alat yang memadahi justru akan menurunkan kualitas perlindungan hukum pada suatu bangsa,

- d. faktor masyarakat, beragam suku dan budaya tentu menjadikan indonesia memiliki keberagaman tradisi dan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari. adanya perbedaan kebiasaan masyarakat dapat mempengaruhi pemahaman terhadap hukum dan optimalisasi perlindungan hukum, dan
- e. faktor kebudayaan, hasil karya seni yang didasarkan pada tujuan hidup manusia menjadi salah satu pengaruh pada tujuan dilakukannya perlindungan hukum.²²

Adapun pengertian tenaga kerja sebagaimana pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah seseorang yang dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Sedangkan hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang keberadaannya ditujukan untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dapat dimaknai bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan

²² *Ibid.*

upaya untuk melindungi kepentingan dan menjamin hak dan tanggung jawab dalam hubungan ketenagakerjaan.

2. Upah

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pengusaha kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Menurut Siti hajati Hoesin, Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja.²³ Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian upah merupakan tanggung jawab pengusaha sebagai imbalan bagi pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dengan bentuk uang ataupun bentuk lain yang dianggap bernilai. Pemberian upah pada pekerja juga harus sesuai dengan kesepakatan awal yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha. Kesepakatan awal mengenai jumlah upah yang diterima oleh pekerja harus sesuai dengan beban kerja dan perjanjian yang sebelumnya telah disepakati, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, kesepakatan yang dilakukan harus memenuhi batasan

²³ Willy Farianto, "Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kemitraan dan Keagenan", Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm. 2.

minimum upah yang layak bagi pekerja. Di Indonesia, kesepakatan jumlah upah ini biasanya juga disandarkan pada latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja atau sering dikenal dengan prinsip *human capital*.

Pemberian upah pada pekerja harus didasarkan oleh upah minimum, baik UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Standar upah minimum pertama kali diterapkan di Indonesia pada tahun 1969 hingga saat ini, sehingga masyarakat menyandarkan standar pemenuhan kehidupan yang layak pada upah minimum yang ditetapkan. Pengaturan mengenai pemberian upah pada pekerja telah mengalami beberapa kali perubahan. Pada tahun 1997 muncul Permenaker tentang upah minimum regional atau selanjutnya disebut sebagai UMR yang berlaku 2 tahun. Kemudian terbit PERMENAKER No 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum yang dikategorikan berdasarkan kondisi pasar kerja dan tingkat perekonomian.

Tahun 2000 kembali muncul pembaharuan aturan mengenai pemberian upah pada pekerja. Pada tahun ini pemerintah mengeluarkan KEMENAKERTRANS Nomor 226/MEN/2000 tentang Perubahan PERMENAKER Nomor 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum. Perubahan ini merubah istilah UMR menjadi UMP dan UMK. Kemudian pada tahun 2006 muncul komponen baru dalam sistem pengupahan, yakni mempertimbangkan penghidupan yang layak. Pada

tahun 2016 muncul aturan yang dianggap cenderung merugikan pekerja pada saat penentuan besaran upah, yakni hilangnya proses negosiasi antara sarikat pekerja dan para pengusaha. Namun, beberapa tahun kemudian tepatnya pada tahun 2022 kembali dikeluarkannya penetapan upah minimum yang didasarkan oleh kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang masih berlaku hingga saat ini. Penetapan upah pada peraturan pemerintah ini dilakukan dengan penghitungan menggunakan formula dengan memperhitungkan batas atas dan bawah upah minimum.

Pemberian upah pada pekerja menganut asas kebebasan berkontrak sebagaimana pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Keberadaan asas kebebasan berkontrak memberikan kesempatan pada kedua belah pihak, pekerja maupun pengusaha dengan bebas untuk mengatur hak dan kewajiban masing-masing selama tidak merugikan salah satu pihak. Selain itu, dalam pembuatan kontrak juga perlu memperhatikan ketentuan dalam Undang-undang dan ketertiban umum.

3. PKWT dan PKWTT

Dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, disebutkan bahwa status atas pekerja

didasarkan pada jenis perjanjian yang dilakukan. Terdapat dua jenis perjanjian, diantaranya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu yang selanjutnya disebut dengan PKWTT. PKWT mengacu pada pekerjaan yang memiliki jangka waktu tertentu atau hingga selesainya tugas tertentu.²⁴ Hal ini selaras dengan apa yang tercantum pada Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan, PKWTT adalah kesepakatan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang bersifat permanen, di mana pekerja sering disebut sebagai karyawan tetap.²⁵

Pekerja dengan PKWT seringkali disebut dengan pekerja kontrak karena adanya pembatasan waktu dalam pembuatan perjanjiannya. Perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha pada PKWT harus dilakukan secara tertulis dan dengan jelas tercantum jangka waktu yang disepakati. Pengusaha hanya diperkenankan untuk memperkerjakan PKWT dalam waktu paling lama 5 Tahun termasuk pada perpanjangan perjanjian sebagaimana telah disebutkan dalam

²⁴ Auliadi Achmad dan Rasji, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah” (Jakarta, 2024) Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik, Vol. 4 No. 4, diakses pada 13 November 2024.

²⁵ *Ibid.*

Undang-Undang Cipta kerja dengan peratutan pelaksanaannya terdapat dalam Pasal 8 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun telah diatur dalam undang-undang, perpanjangan kontrak pada PKWT harus didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha. Jenis pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai PWKT cukup terbatas, diantaranya pekerja sementara, pekerja musiman, dan pekerjaan yang terkait dengan suatu produk tertentu.²⁶ Berakhirnya hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha dengan sistem PKWT akan otomatis sesuai dengan jangka waktu yang tertulis dalam kontrak. Pada sistem PKWT, pekerja tidak berhak atas pesangon setelah masa kerja berakhir, tapi pekerja dengan PKWT tetap berhak untuk menerima kompensasi sebagaimana tertulis dalam pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Lain halnya dengan PKWT, Pekerja dengan Perjanjian Waktu Tidak Tentu atau PWKTT tidak memiliki batasan waktu pada perjanjian. Status pekerja akan berubah menjadi karyawan tetap setelah melalui masa percobaan. Perjanjian secara tertulis bukan menjadi prioritas pada sistem PKWTT. Berakhirnya hubungan kerja dengan sistem PKWTT didasarkan atas pengunduran diri, terjadinya PHK atas

²⁶ Nabiya Risfa Izzari, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Jurnal Masalah-masalah Hukum, Jilid 50 No.3, hlm. 292.

kondisi tertentu, pensiun, meninggal dunia, atau keadaan yang tidak memungkinkan seorang pekerja memenuhi kewajibannya. Pada sistem ini, pekerja berhak atas pesangon, uang penghargaan, atau kompensasi jika terjadi suatu keadaan tertentu. Hal ini karena pekerja dengan PKWTT memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kewajiban dalam jangka waktu yang lebih panjang.

4. Pekerja Harian Lepas

Pasal 1 angka 17 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 yang merupakan perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua tersebut mendefinisikan Pekerja Harian Lepas (PHL) sebagai pekerja yang bekerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima Upah didasarkan atas kehadirannya secara harian. Dengan kata lain, Pekerja Harian Lepas (PHL) merupakan pekerja yang menerima upah dengan satuan harian dan tidak terikat kontrak dalam jangka waktu yang panjang.

Pada Pasal 10 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa Perjanjian kerja harian dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dijelaskan juga dalam pasal ini bahwa Perjanjian kerja yang dimaksud adalah Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak bersifat tetap, yaitu berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa pengaturan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan PKWT sebagaimana dasar perjanjian kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023.

G. Metode

Metode penelitian merupakan elemen pokok dalam sebuah penelitian guna menjelaskan cara peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang muncul dalam penelitian.

1. Jenis Penelitian

Dalam proposal skripsi ini jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian hukum yang bersifat yuridis-empiris merupakan penelitian yang dilakukan untuk memahami peristiwa atau fenomena hukum dengan gejala sosial yang terjadi di lingkungan masyarakat dan mengkaji bagaimana fungsi hukum dalam praktik kehidupan bermasyarakat. Pada penelitian ini, penulis memilih untuk menggabungkan kedua metode, yuridis dan empiris guna melengkapi pengumpulan data dalam penelitian serta menilai efektivitas penerapan

hukum di masyarakat. Dengan fokus penelitian terkait pemberian upah minimum pada pekerja lepas di Kabupaten Sleman.

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Peneliti menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Dalam pendekatan ini, penulis akan menganalisis dan menafsirkan isi dari undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, atau aturan hukum tertulis lainnya yang relevan dengan pemberian upah bagi Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman.

b. Pendekatan Hukum Konseptual

Pendekatan ini dilakukan untuk menganalisis konsep dasar dan mengidentifikasi pemahaman dan penerapan hukum yang sesuai dengan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat.

3. Sumber Hukum

Data primer berupa wawancara diblapangan. Sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat dalam proses penegakan hukum. Bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, traktat internasional, serta konvensi atau dokumen hukum yang menjadi rujukan dalam penyelesaian sebuah kasus.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum primer berupa:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
3. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja,
4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP No. 78 Tahun 2015),
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang masa perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan Kompensasi,
6. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 yang merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021,
7. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan
8. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan yang memberikan penjelasan lanjut mengenai hukum primer guna memahami dan menganalisis tidak memiliki ketentuan hukum

mengikat. Bahan hukum ini terdiri dari buku-buku teks, jurnal ilmiah, komentar ahli, pandangan dari akademisi, dan makalah hukum. Pada penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Beberapa buku yang berhubungan dengan penelitian,
2. Berbagai hasil penelitian ilmiah, jurnal dan artikel pada internet yang berhubungan dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier merupakan bahan penunjang yang berupa referensi umum dalam mengakses bahan hukum yang relevan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum tersier berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia.

d. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pekerja Harian Lepas (PHL) yang bekerja di Kabupaten Sleman. Pemilihan subjek dilakukan dengan beberapa kriteria yang disesuaikan dengan definisi dan regulasi Pekerja harian Lepas (PHL).

e. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian akan dikumpulkan peneliti melalui analisis peraturan perundang-undangan, wawancara, dan pengumpulan data melalui responden kuesioner. Penulis akan melakukan analisis peraturan perundang-undangan mengenai pemberian upah pada pekejra harian lepas. Kemudian, penulis juga akan melakukan

pengumpulan data melalui Kuesioner akan disebarluaskan melalui sosial media dengan responden penelitian Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman. Beberapa Pekerja Harian Lepas (PHL) yang telah mengisi kuisisioner akan diwawancarai secara singkat dengan pembahasan implementasi peraturan undang-undang pada upah yang diterima Pekerja Harian Lepas (PHL) di Kabupaten Sleman. Selain itu, penulis juga akan melakukan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Sleman dengan pembahasan yang sama. Dari pengumpulan data tersebut, diharapkan dapat melengkapi penyajian data yang dibutuhkan pada penelitian ini.

H. Kerangka Skripsi

Kerangka skripsi dari hasil peneleitian yang telah penulisan lakukan akan disusun ke dalam beberapa bab yang terdiri atas beberapa sub-bab. kerangka dari bab-bab tersebut sebagai berikut:

1. **Bab I**, yakni berisi pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
2. **Bab II**, yakni berisi tinjauan pustaka disesuaikan dengan judul dan atau rumusan masalah sebagai landasan kerangka berpikir Penulis yang komprehensif dan mendalam dengan komponen tinjauan pustaka sebagai berikut:
 - I. **Ketenagakerjaan**
 - II. **Hukum Ketenagakerjaan**

III. Upah

IV. Tinjauan Hukum Islam

3. **Bab III**, yakni berisi hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan hasil kajian dan penelitian Penulis dengan sistematis dan secara objektif.
4. **Bab IV**, yakni berisi penutup. Terdiri atas kesimpulan dan saran yang menjelaskan secara singkat dengan memaparkan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya beserta saran-saran rekomendasi yang dapat diberikan oleh Penulis dari hasil penelitian.