Jurnal Rekomendasi Hukum Universitas Mataram
Volume 2, Issue 3, September 2026, E-ISSN : 3164-0532
Nationally Journal
open access at : https://journal.unram.ac.id/index.php/rekomendasihukum

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA HARIAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021

FARRIN HIDAYAT SOERYANA PUTRA
Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram
Email: frnnhdytt26@gmail.com

ZAINI ASYHADIE
Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram
Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

Received: 2025-09-11; Reviewed: 2026-03-03; Accetped: 2026-07-20; Published: 2026-09-30

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya pekerja yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja harian, merupakan persoalan penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan dengan kepastian status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja harian serta konsekuensi yuridis apabila ketentuan mengenai perjanjian kerja harian tidak terpenuhi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan, literatur hukum, jurnal ilmiah, dan pendapat ahli yang relevan, yang dianalisis secara deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja harian mencakup kepastian mengenai bentuk dan status hubungan kerja, pemenuhan hak atas upah, jaminan sosial, waktu kerja dan waktu istirahat, serta perlindungan terhadap perubahan status hubungan kerja apabila persyaratan penggunaan perjanjian kerja harian tidak terpenuhi. Berdasarkan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, apabila pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja berubah demi hukum menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum untuk mencegah penggunaan perjanjian kerja harian secara terus-menerus terhadap hubungan kerja yang pada kenyataannya memenuhi karakteristik hubungan kerja tetap. Dengan demikian, perlindungan hukum pekerja harian perlu dipahami berdasarkan jenis hak dan dasar hukum masing-masing, serta tidak semata-mata disamakan dengan keseluruhan hak pekerja berdasarkan PKWTT.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Harian, PKWT, PKWTT, PP Nomor 35 Tahun 2021.

E-ISSN : 3164-0532

LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WITH FIXED-TERM EMPLOYMENT AGREEMENTS (PKWT) BASED ON GOVERNMENT REGULATION NUMBER 35 OF 2021

ABSTRACT

Legal protection for workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), particularly workers whose employment relationships are based on daily employment agreements, is an important issue in labor law because it concerns certainty of employment status and the fulfillment of workers' rights. This study aims to analyze the forms of legal protection afforded to daily workers and the legal consequences arising when the requirements governing daily employment agreements are not fulfilled under Government Regulation Number 35 of 2021. This study employs normative legal research using a statutory approach and a conceptual approach. The legal materials consist of legislation, legal literature, scientific journals, and relevant legal scholars' opinions, which are analyzed descriptively and analytically. The results of the study indicate that legal protection for daily workers includes certainty regarding the form and status of the employment relationship, the fulfillment of rights to wages, social security, working hours and rest periods, as well as protection against changes in employment status when the requirements for the use of daily employment agreements are not fulfilled. Pursuant to Article 10 paragraph (4) of Government Regulation Number 35 of 2021, when a worker works for 21 (twenty-one) days or more during 3 (three) consecutive months or longer, the daily employment agreement ceases to apply and the employment relationship changes by operation of law into an employment relationship based on an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT). This provision constitutes a form of legal protection aimed at preventing the continuous use of daily employment agreements for employment relationships that, in practice, have the characteristics of permanent employment. Therefore, legal protection for daily workers should be understood according to the type of right and its respective legal basis, rather than by generally equating all of their rights with those of workers under PKWTT.

Keywords: Legal protectio, Daily Workers, PKWT, PKWTT, Government Regulation No. 35 of 2021.

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional bertumpu pada pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal. Dalam kerangka tersebut, negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai bagian dari pemenuhan hak konstitusional warga negara. Jaminan tersebut tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak semata-mata merupakan hubungan kontraktual antara pekerja

dan pengusaha, tetapi juga mengandung dimensi perlindungan hukum yang menjadi tanggung jawab negara.[1]

Hubungan kerja dalam praktiknya, masih ditemukan hubungan kerja yang tidak dituangkan secara tertulis. Kondisi tersebut antara lain disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia maupun kebiasaan para pihak yang menganggap bahwa hubungan kerja dapat dibangun berdasarkan kepercayaan melalui perjanjian secara lisan.[2] Keadaan demikian dapat menimbulkan persoalan hukum, terutama berkaitan dengan kepastian mengenai status hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta pembuktian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, keberadaan perjanjian kerja dan kepastian status hubungan kerja menjadi instrumen penting dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Perlindungan hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya bertujuan memberikan kepastian terhadap hak dan kewajiban para pihak berdasarkan hukum yang berlaku. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha melahirkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[3] Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya berkaitan dengan pemberian hak setelah terjadi pelanggaran, tetapi juga mencakup upaya preventif untuk memastikan sejak awal bahwa hubungan kerja dibentuk dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum.

Persoalan tersebut menjadi semakin penting dalam hubungan kerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya perjanjian kerja harian. Perjanjian kerja harian merupakan salah satu bentuk PKWT yang penggunaannya dibatasi oleh karakteristik pekerjaan serta jumlah hari pekerja bekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur secara khusus mengenai perjanjian kerja harian dalam Pasal 10. Ketentuan tersebut pada dasarnya memberikan batasan terhadap penggunaan perjanjian kerja harian agar tidak digunakan untuk hubungan kerja yang pada hakikatnya bersifat tetap.[4]

Pasal 10 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 menentukan bahwa PKWT dapat dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta upah pekerja atau buruh didasarkan atas kehadirannya. Selanjutnya, Pasal 10 ayat (2) dan ayat (3) mengatur mengenai pelaksanaan PKWT dalam bentuk perjanjian kerja harian, termasuk batasan bahwa pekerja atau buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Adapun Pasal 10 ayat (4) menentukan bahwa apabila pekerja atau buruh bekerja 21

1 Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, Pasal 27 ayat 2.
2 Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 69.
3 Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 8, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 4.
4 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 16.

(dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha berubah demi hukum menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Ketentuan tersebut menunjukkan adanya mekanisme perlindungan hukum yang secara normatif membatasi penggunaan perjanjian kerja harian. Perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT dalam kondisi sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (4) bukan semata-mata merupakan hasil kesepakatan baru antara pekerja dan pengusaha, melainkan merupakan konsekuensi yuridis yang timbul karena terpenuhinya kondisi yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, persoalan hukumnya bukan semata-mata mengenai ada atau tidaknya perjanjian tertulis baru setelah perubahan status tersebut, melainkan mengenai bagaimana konstruksi hukum "berubah demi hukum" tersebut harus dipahami dan diterapkan dalam hubungan kerja.

Perlu dibedakan antara persoalan kekaburan norma (vagueness), kekosongan hukum (rechtsvacuum), konflik norma (antinomi), dan ketidaksesuaian antara norma dan praktik. Kekaburan norma berkaitan dengan ketidakjelasan makna atau batas suatu ketentuan hukum; kekosongan hukum berkaitan dengan tidak tersedianya aturan yang mengatur suatu persoalan hukum; konflik norma berkaitan dengan adanya dua atau lebih ketentuan yang mengatur objek yang sama tetapi mengandung pertentangan; sedangkan ketidaksesuaian antara norma dan praktik berkaitan dengan keadaan ketika ketentuan hukum telah tersedia, tetapi pelaksanaannya tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh hukum. Pembedaan tersebut penting agar persoalan dalam Pasal 10 PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak secara serta-merta dikategorikan sebagai kekaburan norma hanya karena perubahan hubungan kerja terjadi demi hukum.

Di sisi lain, persoalan perlindungan hukum terhadap pekerja harian juga berkaitan dengan kondisi pekerja yang memiliki posisi tawar yang relatif lebih lemah dalam hubungan kerja. Sebagian besar pekerja yang tersedia di Indonesia merupakan pekerja dengan keterampilan rendah (unskilled labour), sementara perkembangan ketenagakerjaan menuntut adanya kesempatan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja.☐ Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya kepastian status hubungan kerja agar pekerja tidak terus-menerus ditempatkan dalam hubungan kerja harian apabila secara faktual dan yuridis telah memenuhi kondisi yang mengharuskan perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT.

Penelitian mengenai PKWT dan pekerja harian sebelumnya telah membahas berbagai aspek, antara lain keabsahan perjanjian kerja, perubahan pengaturan perjanjian kerja harian, serta perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja. Namun demikian, masih diperlukan kajian yang secara khusus menghubungkan

ketentuan mengenai pekerja harian dalam Pasal 10 PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan konsekuensi yuridis perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT. Persoalan tersebut penting dikaji karena perubahan status "demi hukum" memiliki konsekuensi terhadap kepastian status hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta perlindungan hukum bagi pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada dua persoalan hukum. Pertama, bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja harian berdasarkan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, bagaimana konsekuensi yuridis apabila ketentuan mengenai perjanjian kerja harian tidak terpenuhi sehingga hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Penelitian ini bertujuan menganalisis kedua persoalan tersebut melalui pendekatan hukum normatif dengan menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan dan konsep hukum yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memberikan pemahaman yang lebih sistematis mengenai batas penggunaan perjanjian kerja harian dan konsekuensi yuridis perubahan hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif[5] yang berfokus pada analisis norma hukum mengenai perlindungan pekerja harian dan konsekuensi yuridis perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menelaah ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja beserta perubahan dan penetapannya, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta peraturan terkait lainnya. Pendekatan konseptual (conceptual approach) digunakan untuk menganalisis konsep perlindungan hukum, PKWT, PKWTT, dan perjanjian kerja harian. Selain itu, pendekatan kasus (case approach) digunakan untuk mengkaji Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sepanjang berkaitan dengan pengaturan PKWT dan perlindungan pekerja. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi UUD NRI Tahun 1945, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, PP Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan peraturan terkait jaminan sosial yang relevan dengan objek penelitian. Bahan hukum sekunder berupa buku hukum, jurnal ilmiah, pendapat para ahli, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan PKWT dan perlindungan pekerja. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai bahan penunjang berupa kamus hukum dan sumber referensi

5 Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 1, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 71.

untuk memperjelas istilah yang digunakan. Bahan hukum tersebut dianalisis secara deskriptif-analitis melalui penafsiran hukum secara sistematis terhadap ketentuan yang relevan. Analisis dilakukan dengan membandingkan dan menghubungkan ketentuan mengenai perjanjian kerja harian dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan peraturan ketenagakerjaan lainnya serta konsep hukum yang relevan. Selanjutnya, hasil penafsiran digunakan untuk menentukan kedudukan hukum pekerja harian dan konsekuensi yuridis apabila persyaratan penggunaan PKWT tidak terpenuhi. Dengan demikian, analisis tidak hanya mendeskripsikan isi peraturan, tetapi juga menafsirkan hubungan antarnorma untuk memperoleh jawaban atas permasalahan hukum yang diteliti.

III. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perlindungan hukum dalam konteks hubungan kerja merupakan upaya negara untuk menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Perlindungan hukum tidak hanya diberikan kepada pekerja tetap (PKWTT), melainkan juga kepada pekerja dengan status PKWT, termasuk pekerja harian lepas.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja harian dijabarkan secara eksplisit pada Pasal 10. Pada ayat (1) disebutkan bahwa PKWT dapat dilaksanakan untuk jenis pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, dan pembayaran upah didasarkan atas kehadiran pekerja. Lebih lanjut, pada ayat (4) dijelaskan bahwa apabila pekerja dipekerjakan selama **21 hari atau lebih dalam satu bulan selama tiga bulan berturut-turut,** maka hubungan kerja berubah demi hukum menjadi hubungan kerja berdasarkan PKWTT.[6]

Hal ini menunjukkan bahwa hukum memberikan batasan yang jelas terhadap hubungan kerja berbasis PKWT agar tidak disalahgunakan oleh pengusaha untuk menghindari kewajiban pemberian hak-hak normatif kepada **pekerja**. Secara tidak langsung, pengaturan ini juga merupakan bentuk jaminan terhadap keberlanjutan penghidupan pekerja dan pengakuan statusnya secara hukum apabila hubungan kerja telah berlangsung secara tetap.[7]

6 Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, LN No. 45 Tahun 2021, Pasal 10.

7 Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pusaka Bangsa, Mataram, 2022, hlm.149

Bentuk-bentuk dari perlindungan hukum bagi pekerja harian menurut dari PP No. 35 Tahun 2021 ini berupa:

1) Perlindungan Status Pekerja Harian sebagai bagian dari PKWT, yang diatur dalam pasal 10 ayat 1-3 yang menetapkan bahwa pekerja harian dengan perjanjian kerja harian (PKH) merupakan salah satu bentuk PKWT untuk pekerjaan yang jenis, waktu, dan volume kerjanya tidak tetap serta upah dibayarkan harian berdasarkan kehadiran.[8]
2) Perlindungan Peralihan PKWT ke PKWTT (pasal 10 ayat 4), yang menjelaskan jika seorang pekerja harian bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut turut, maka hubungan kerja otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ini sekaligus memberikan kepastian bahwa pekerja harian tak terus-menerus diperlakukan harian jika durasi kerja melewati batas yang diatur.[9]
3) Perlindungan Uang Kompensasi saat kontrak berakhir, yang dalam pasal 15 ayat 1-3 mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja dengan status PKWT berupa:

a) Setiap kontrak berakhir, baik selesai jangka waktu maupun diakhiri lebih awal,
b) Diberikan paling cepat saat kontrak selesai,
c) Diberikan kepada pekerja yang telah bekerja setidaknya satu bulan secara terus-menerus.

4) Perlindungan terhadap Ketentuan Waktu Kerja, Lembur, Istirahat dan Cuti, yang terdapat dalam pasal 21 sampai pasal 35 PP No. 25 Tahun 2021, bahwa waktu kerja standar adalah 7-8 jam per hari atau 40 jam per minggu, kemudian untuk waktu lembur itu maksimal 4 jam per hari atau 18 jam per minggu. Pasal-pasal ini juga mengatur tentang hak istirahat dan cuti bagi pekerja. Hak istirahat diberikan setelah pekrja bekerja 4 jam berturut-turut dengan waktu minimal 30 menit dan waktu istirahat mingguan dengan 1 hari libur jika bekerja 6 hari perminggu atau 2 hari libur jika bekerja 5 hari perminggu dengan pekerja yang tidak boleh bekerja melebihi jangka waktu 21 hari berturut-turut, dan jika terjadi maka status pekerja berubah menjadi PKWTT. Sementara itu, untuk waktu cuti diberikan dengan jenis cuti tahunan (setidaknya 12 hari setelah bekerja 12 bulan), cuti sakit, cuti ibadah dan keluarga (diberikan selama 1-3 hari tergantung alasannya), cuti haid dan melahirkan bagi pekerja perempuan (untuk haid selama 2 hari per periode dan untuk melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan), serta istirahat panjang atau cuti besar.[10]

8 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-100/MEN/IV/2004*.

9 Kementerian Ketenagakerjaan, *Permenaker No. PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas*, Pasal 2

10 Kusuma, R., & Basniwati, A., *Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, The Juris, Vol.6 Issue 2, Desember 2022, hlm. 325-332

5) Perlindungan Pendaftaran Kontrak dan Jaminan Sosial, dalam pasal 14 ayat 1 mengharuskan pencatatan kontrak PKWT kepada Kementrian Ketenagakerjaan dan dalam pasal 11 ayat 3 yang menjamin pekerja juga berhak mendapatkan jaminan sosial, baik BPJS Ketenagakerjaan atau Kesehatan, serta hak cuti sebagaimana pekerja kontrak lainnya. Pada Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :
    1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
    2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Peserta jaminan sosial adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.[11]
6) Pelindungan Hukum terhadap Pengawasan dan Sanksi (dalam pasal 60 sampai pasal 62), menjelaskan bahwa pengusaha yang tidak membayar kompensasi, tidak mencatat kontrak atau menerapkan sistem alih daya tanpa izin, bisa dikenakan sanksi administratif seperti:
    a) Teguran tertulis,
    b) Pembatasan kegiatan, hingga
    c) Pembekuan usaha.

Selain sanksi administratif, pekerja juga dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI) atau menuntut pidana/denda jika upah di bawah UMR.[12]

Namun demikian, dalam praktik hubungan industrial, pelanggaran terhadap ketentuan tersebut seringkali terjadi. Banyak pekerja harian yang telah bekerja bertahun-tahun secara terus-menerus, tetapi tetap tidak diangkat menjadi pekerja tetap. Hal ini seringkali disebabkan oleh tidak adanya perjanjian kerja tertulis, lemahnya pengawasan dari pemerintah, dan kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya. Akibatnya, pekerja harian sering kehilangan akses terhadap fasilitas jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta tidak mendapatkan kompensasi yang layak apabila hubungan kerja berakhir secara sepihak.

Dalam hal ini, penting menegaskan bahwa **perlindungan hukum terhadap pekerja** harus mencakup perlindungan **preventif**, yaitu perlindungan sebelum terjadi pelanggaran (misalnya, keharusan perjanjian tertulis dan pengawasan ketenagakerjaan), serta **represif**, yaitu perlindungan setelah terjadi pelanggaran

11 Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, 2019, hlm.167.

12 Nailul Amany*, Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan*, Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum, Vol.7 Issue 2, April 2023, hlm. 267.

(misalnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau pengadilan hubungan industrial).

B. Faktor Faktor Yuridis Penyebab Perubahan Status PKWT Menjadi PKWTT.

Perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT dalam hukum ketenagakerjaan merupakan suatu konsekuensi yuridis terhadap tidak terpenuhinya syarat-syarat objektif dari pelaksanaan hubungan kerja dalam bentuk PKWT. Perubahan ini bukan semata-mata didasarkan pada kesepakatan para pihak, melainkan dapat terjadi **secara otomatis (demi hukum)** jika pengusaha melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Terdapat beberapa faktor yuridis yang menyebabkan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT, antara lain:

1) Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pada pasal 59 ayat 7 menegaskan jika PKWT tidak memenuhi syarat legal, maka demi hukum otomatis berubah menjadi PKWTT yang berbunyi:

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

Syarat legal PKWT wajib untuk dipenuhi menurut pasal 59 ayat (1-6) meliputi batas durasi pekerjaan, jenis pekerjaan yang harus bersifat tertentu dan tidak tetap, penggunaan bahasa Indonesia, penandaan perpanjangan perjanjian, dan tanggang waktu antara kontrak. Impliksi dari ketentuan tersebut dengan adanya frasa **"demi hukum"** yaitu adalah pada saat syarat legal tersebut dilanggar maka saat itu pula perubahan PKWT menjadi PKWTT berlaku. Kemudian pada pasal 61 menjelaskan bahwa durasi PKWT adalah 3 tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali dengan total tidak melebihi 3 tahun. Dan bila kontrak PKWT telah selesai, tetapi pekerja masih terus bekerja tanpa kontrak baru menyebabkan hubungan kerja ini dianggap sebagai PKWTT secara *de facto* dan hak-hak PKWTT mulai berlaku.[13]

2) Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Pada pasal 10 ayat (1-4) menjelaskan bahwa PKWT boleh diterapkan untuk pekerjaan yang sifat atau kegiatannya tidak permanen. Dalam hal ini, PKWT dapat berupa perjanjian kerja harian dan dengan syarat pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika seorang pekerja bekerj selama 21 hari atau lebih dalam 3 bulan berturut-turut, maka PKWT ini tidak dapat dikatakan sah lagi dan hubungan kerja otomatis berubah **"demi hukum"** menjadi PKWTT dan menjadi perlindungan bagi pekerja yang direkrut seagai pekerja harian namun secara esensial bekerja

13 Yusuf, R. S., & Roisah, K., *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),* Notarius, Vol.15 Issue 1, April 2022, hlm. 542-552

permanen. Kemudian pada pasal 12 ayat (1-2), menegaskan bahwa masa percobaan hanya diperbolehkan dalam status PKWTT dan bukan pada PKWT. Namun, bila telah terlanjur membuat kalusul masa percobaan dalam PKWT maka **"demi hukum"** berubah berdasarkan PKWTT. Seorang pekerja yang berstatus PKWT berubah statusnya menjadi PKWTT karena adanya alasan demi hukum dan dikenal dengan sebutan *null and void*. Perjanjian batal demi hukum adalah akibat dari tidak terpenuhinya syarat objektif (suatu hal tertentu dan/atau sebab yang halal) sebagai syarat sahnya perjanjian, sebagaimana yang dinyatakan dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Agar terjadi perjanjian yang sah, perlu dipenuhi empat syarat yaitu:

a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri;
b) Kecapakan untuk membuat suatu perikatan;
c) Suatu pokok persoalan tertentu; dan
d) Suatu sebab yang tidak terlarang.

Selain itu, peraturan ini juga telah mengatur kompensasi yang jelas untuk PKWT yang berubah terdapat di Pasal 15 yaitu:

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 terha dap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Pengusaha wajib memberikan hak Pekerja berupa kompensasi yaitu pembayaran sejumlah uang dengan besarannya dijelaskan pada Pasal 16 yaitu:

1) PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
2) PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dwa belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah;
3) PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa keria/12 x 1 (satu) bulan Upah.

3) Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi

Melalui putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 (31 Oktober 2023) menegaskan bahwa PKWT hanya boleh berlaku maksimum 5 tahun termasuk dengan perpanjangan. Sebelumnya, dalam UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) memberi keleluasaan

pada perjanjian itu sendiri yang kemudian MK menyatakan durasi tersebut harus diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang, bukan hanya lewat kontrak/private agreement. MK juga menegaskan bahwa PKWT wajib dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin serta menyatakan bahwa masa percobaan tidak boleh dimasukkan dalam klausul PKWT. Dengan adanya putusan ini memberikan implikasi jika batas waktu 5 tahun dilampaui, PKWT dibuat tanpa tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta memasukkan klausul masa percobaan, maka otomatis **"demi hukum"** berubah menjadi PKWTT jika persyaratan tersebut tidak terpenuhi. Dengan penegasan melalui putusan ini, MK berusaha mencegah pengupayaan "kontrak berturut-turut tanpa batas" sebagai bentuk eksploitasi dan penyalahgunaan PKWT. Jika hal ini dipermasalahkan secara hukum, pekerja bisa mengajukan reorganisasi status kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan hak-hak pekerja atas pesangon, penghargaan masa kerja serta penggantian hak.[14]

Dalam putusan ini, MK meminta pembentukan Undang-Undang tersendiri dengan mengeluarkan aturan ketenagakerjaan dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. UU Ketenagakerjaan baru ini diharapkan dapat menghindari perhimpitan norma anatar Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah ada. Adapun poin-poin penting yang berubah berdasarkan putusan tersebut adalah mengenai penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pekerja alih daya (outsourcing), cuti, upah, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pesangon, uang pengganti hak, serta uang penghargaan masa kerja.[15]

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, perlindungan hukum terhadap pekerja harian dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT diberikan melalui pembatasan penggunaan perjanjian kerja harian, kepastian mengenai status dan hak pekerja, serta pemenuhan hak atas upah, waktu kerja dan waktu istirahat, jaminan sosial, dan hak-hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan perjanjian kerja harian tidak dapat dilakukan tanpa batas, tetapi harus memenuhi persyaratan mengenai karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Konsekuensi yuridis apabila persyaratan penggunaan perjanjian kerja harian tidak terpenuhi diatur dalam Pasal 10 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021. Apabila

14 Setiawan, A. W., *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Wijayakusuma Law Review, Vol. 5, Issue 1, Juni 2023

15 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

pekerja atau buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, hubungan kerja berubah demi hukum menjadi hubungan kerja berdasarkan PKWTT. Perubahan tersebut merupakan konsekuensi hukum yang timbul karena terpenuhinya kondisi yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga tidak bergantung pada dibuat atau tidaknya perjanjian baru oleh para pihak. Dengan demikian, ketentuan tersebut berfungsi sebagai instrumen perlindungan untuk mencegah penggunaan perjanjian kerja harian secara terus-menerus terhadap hubungan kerja yang pada hakikatnya telah memenuhi karakteristik hubungan kerja berdasarkan PKWTT.

B. Saran

Pengusaha perlu memastikan bahwa penggunaan perjanjian kerja harian dilakukan sesuai dengan persyaratan dan batasan yang ditentukan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 serta memberikan kejelasan mengenai status dan hak pekerja sejak awal hubungan kerja. Pemerintah, khususnya instansi yang berwenang dalam pengawasan ketenagakerjaan, perlu meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan PKWT agar perjanjian kerja harian tidak digunakan untuk menghindari kewajiban hukum dalam hubungan kerja yang secara faktual telah memenuhi ketentuan PKWTT. Bagi pekerja, pemahaman mengenai status hubungan kerja dan hak-hak yang melekat berdasarkan peraturan perundang-undangan perlu ditingkatkan agar pekerja dapat memperoleh perlindungan hukum secara optimal. Selain itu, diperlukan konsistensi dalam penafsiran dan penerapan Pasal 10 PP Nomor 35 Tahun 2021 agar konsekuensi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT demi hukum dapat diterapkan secara tepat dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Hadi Adha, 2022, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pusaka Bangsa, Mataram.

Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta.

Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 1, Mataram University Press, Mataram.

Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 8 Sinar Grafika, Jakarta.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta.

Kusuma, R., & Basniwati, A., Desember 2022, *Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, The Juris, Vol.6 Issue 2.

Nailul Amany, April 2023, *Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan*, Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum, Vol.7 Issue 2.

Setiawan, A. W., Juni 2023, *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Wijayakusuma Law Review, Vol. 5, Issue 1.

Yusuf, R. S., & Roisah, K.,April 2022, *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),* Notarius, Vol.15 Issue 1.

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,* LN No. 45 Tahun 2021, TLN No. 6647

Kementerian Ketenagakerjaan, *Permenaker No. PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas*.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-100/MEN/IV/2004*.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.