

**EKSISTENSI TENAGA HARIAN LEPAS (THL) DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN
(Studi Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu)**

Nurin Niasti Septyaningrum¹, Ahmad Syaifudin², Isdiyana Kusuma Ayu³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan MT. Haryono No. 193 Malang
E-mail: nurinniasti25@gmail.com

ABSTRACT

Casual Workers (THL) at the Batu City Environmental Agency experience many problems regarding workers' rights, such as getting wages that do not match the minimum wage, not getting certainty of benefits and job security. Therefore, the author raises the arrangement of casual workers in the Batu City Environmental Service and the implementation of the rights of casual workers in the Batu City Environmental Service in the perspective of the Labor Law. This type of research uses empirical juridical with a statutory and sociological juridical approach. According to the working relationship, this casual daily worker is included in the Specified Time Work Agreement (PKWT). Regulations regarding casual daily workers (THL) at the Batu City Environmental Agency in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, and its implementing regulations. Regarding the implementation of the rights of casual workers in Batu City, it is not in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: *Casual Workers, Implementation of workers' rights, Environment Agency*

ABSTRAK

Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu mengalami banyak permasalahan mengenai hak-hak pekerja, seperti mendapatkan upah yang tidak sesuai UMK, tidak mendapatkan kepastian hak tunjangan dan kepastian pekerjaan. Maka dari itu, penulis mengangkat pengaturan Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu dan Pelaksanaan hak-hak Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu dalam perspektif UU Ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini menggunakan yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan yuridis sosiologis. Menurut Hubungan kerjanya tenaga harian lepas ini termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan mengenai Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya. Mengenai pelaksanaan hak-hak tenaga harian lepas di Kota Batu tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Tenaga Harian Lepas, Pelaksanaan Hak-hak pekerja, Dinas Lingkungan Hidup

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

PENDAHULUAN

Topik mengenai hak-hak pekerja/buruh masih menjadi tantangan besar dalam dunia ketenagakerjaan, mengingat masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan permasalahan nasional yang sangat pelik. Pada dasarnya konsep pedoman negara kita yaitu tidak seorang pun boleh dijadikan budak.⁴ Dalam melindungi pekerja/buruh pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan). Upaya pemerintah ini tak semata-mata dalam rangka melindungi pekerja/buruh, namun juga menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pertimbangan-pertimbangan harus tetap berlangsung dan membuat terobosan-terobosan atau inovasi dalam lini kehidupan⁵, salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan. Ada banyak bentuk dari hubungan kerja informal yang dikembangkan di Indonesia dan salah satunya adalah tenaga harian lepas (THL). Jika dicari pengertian dari tenaga harian lepas dalam dunia ketenagakerjaan bisa disimpulkan bahwa tenaga harian lepas merupakan pekerja/buruh yang mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan namun waktunya tidak lama. Tenaga harian lepas ini biasanya bekerja di suatu lembaga, perusahaan ataupun di lingkungan pemerintahan.⁶

Memang tidak ada aturan yang jelas yang membahas tentang pelaksanaan tenaga harian lepas ini, tetapi perlu diketahui bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja serta akibat hukumnya sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Dalam UU Ketenagakerjaan, bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi 2 yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 56 ayat 1. Pada Pasal 56 ayat 2 disebutkan bahwa PKWT yang dimaksud pada ayat 1 didasarkan pada 2 hal yakni, jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Hal ini menandakan bahwa tenaga harian lepas termasuk dalam kategori PKWT.

⁴ Tri Jata Ayu P, (2013), *Jerat Hukum Bagi Pelaku Perbudakan*, diakses pada 11 Januari 2023 pukul 19.59 WIB, Hukumonline.com, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jerat-hukum-bagi-pelaku-perbudakan-lt5189e819260af>.

⁵ Ahmad Syaifudin, (2021), *Eksistensi Hukum Jaminan Dalam Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) Pada Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Vol. 5 No. 1, h. 112

⁶ Raymond Edo Dewanta, (2014), *Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas Dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang Dengan Tenaga Harian Lepas*, Artikel Ilmiah, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya

Tenaga harian lepas ini banyak dipekerjakan di berbagai lini kerja, mulai dari perusahaan swasta hingga pemerintah. Tenaga harian lepas di lingkungan pemerintah merupakan pekerja yang dipekerjakan pada jawatan-jawatan tertentu untuk jangka waktu tertentu atau untuk proyek-proyek tertentu sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1954 tentang Pekerja Pemerintah. Tenaga harian lepas yang bekerja di pemerintah didirikan karena banyaknya kepentingan pembangunan daerah dari masyarakat maupun pemerintah daerah.⁷

Ketentuan mengenai tenaga harian lepas di setiap daerah dapat bervariasi tergantung pada kebijakan yang diberlakukan pada daerah tersebut. Tenaga harian lepas juga sama halnya dengan pekerja pada umumnya yang juga seringkali mengalami permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan. Di Kota Batu sendiri tenaga harian lepas ini sudah lama dikembangkan, dan jumlahnya cukup banyak yaitu 1.195 orang yang terbagi di beberapa dinas.⁸ Salah satu dinas yang mempekerjakan tenaga harian lepas adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu.

Di Dinas Lingkungan Hidup sendiri permasalahan mengenai tenaga harian lepas masih sangat jarang dibahas. Permasalahan gaji adalah permasalahan yang sudah tidak sedikit lagi terjadi. Ada 116 tenaga harian lepas bagian penyapu jalan yang bekerja dengan sistem shift selama 6 (enam) hari dalam seminggu dengan gaji yang tidak sesuai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Batu. Padahal menurut Pasal 90 ayat 1 UU Ketenagakerjaan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Begitupun dengan Pasal 23 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP No. 36 Tahun 2021) yang menyatakan demikian. Yang juga dipertegas pada Pasal 91 ayat 1 yang menyatakan bahwa ketentuan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan juga pada Pasal 88A angka (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

⁷ Maindoka, Rian Anjelina, Evelin J.R, (2021), *Implementasi Kebijakan Program Tenaga Harian Lepas Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado*, Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Vol.1 No. 2, h.15

⁸ Mardi Sampurno, (2023), *Soal Penghapusan Honorer Pemkot Batu Bakal Konsolidasi Bersama Seluruh Pemda*, diakses pada 3 Desember 2023 pukul 2.08 WIB, Radar Malang, <https://radarmalang.jawapos.com/kota-batu/amp/811084236/soal-penghapusan-honorerpemkot-batu-bakal-konsolidasi-bersama-seluruh-pemda>,

(selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja) yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Selain itu tenaga harian lepas di bagian penyapuan jalan ini juga mengalami kesenjangan dengan tenaga harian lepas pada bagian lainnya. Bisa disebut demikian karena gaji antara bagian penyapuan jalan dengan bagian lain ada perbedaan. Meskipun sama-sama tak sesuai dengan standart UMK Kota Batu yang sebelum ada kenaikan berada di Rp. 3.030.367,- tenaga harian lepas bagian penyapuan jalan gajinya hanya Rp. 1.950.000,-⁹ sedangkan pada bagian lain gajinya senilai Rp. 2.450.000,-. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengupahan pada tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu tidak seragam.

Selain pada permasalahan pengupahan tersebut, permasalahan lainnya juga butuh perhatian lebih juga yaitu kurangnya kepastian dalam memperoleh hak-hak mereka. Salah satu hak pekerja/buruh ialah memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) sebagaimana yang disebutkan pada Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 bahwa pengusaha wajib memberikan THR pada pekerja/buruh yang diberikan dalam bentuk uang rupiah dan diberikan paling lambat 7 hari sebelum hari raya. Namun pada Dinas Lingkungan Hidup ini tenaga harian lepas tidak diberikan THR berbentuk tunai namun hanya bingkisan hampers.

Tak hanya ketidakpastian dalam hak namun permasalahannya juga pada ketidakpastian dalam pekerjaan. Penulis sebelumnya telah mengetahui bentuk perjanjian kerja tenaga harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu, dan dari pernyataan yang bersangkutan terjadi ketidaksesuaian antara penempatan yang tertulis di perjanjian kerja dengan penempatan ia saat ini. Yang mana dalam kontrak kerja nya disebut Surat Keputusan (SK) tertulis dan masih terdata pada bagian taman, namun kenyataannya di lapangan tenaga harian lepas itu bekerja di bagian TPA.

Pelaksanaan mengenai tenaga harian lepas harus menyesuaikan dengan ketentuan yang ada pada UU Ketenagakerjaan dan Peraturan pelaksanaannya. Namun demikian, secara umum belum efektif karena tuntutan pekerjaan serta kurangnya pengawasan pemerintah. Kepentingan

⁹ Benni Indo, (2022), *Kenaikan Gaji Penyapu Jalan di Batu Kemungkinan Besar Tidak Sesuai Ini Alasannya*, diakses pada 2 Desember 2023 pukul 20.09 WIB, Tribunnews.com, <https://suryamalang.tribunnews.com/2022/06/02/kenaikan-gaji-penyapu-jalan-di-batu-kemungkinan-besar-tidak-sesuai-ini-alasannya>.

kedua belah pihak harus diutamakan sambil mengevaluasi kembali perjanjian yang belum efektif.

Dari penjelasan yang telah penulis paparkan, adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaturan tenaga harian lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu dan pelaksanaan hak-hak tenaga harian lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Jenis penelitian ini menggunakan yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan yuridis sosiologis. Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa hasil yang didapatkan secara langsung dari narasumber dan instansi terkait, dan juga data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan segala literatur yang ada kaitannya dengan penelitian. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi dokumentasi dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Pengaturan Tenaga Harian Lepas (THL) Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu

Ketentuan mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) beserta peraturan pelaksanaannya. Tenaga harian lepas berdasarkan perjanjian kerjanya termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹⁰ Dalam UU Ketenagakerjaan ketentuan yang membahas mengenai PKWT diatur di dalam Pasal 56 s.d Pasal 59.

Kemudian pada tahun 2020 telah mengeluarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana ada beberapa ketentuan mengenai ketenagakerjaan yang dirubah, termasuk mengenai PWKT.

Namun, dikarenakan Undang-Undang Cipta Kerja tersebut dinyatakan inkonstitusional maka untuk menindaklanjuti hal tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kemudian pada tahun 2023 Perpu tersebut resmi ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Dalam

¹⁰ Nafiatul Munawaroh, (2023), *Perbedaan Pekerja Harian Lepas Dengan Pekerja Bulanan*, diakses pada 11 Januari 2023 pukul 19.48 WIB, Hukumonline.com, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-pekerja-harian-lepas-dengan-pekerja-bulanan-cl4436>.

ketentuan mengenai PKWT dalam UU Cipta Kerja diatur dalam Pasal 81 angka 12 s.d angka 17.

Sedangkan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021). Meskipun telah digantikan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Namun pada Pasal 184 huruf a UU Cipta Kerja ini, menyebutkan bahwa semua peraturan pelaksanaan Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah ini, dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini. Jadi, PP No. 35 Tahun 2021 ini tetap berlaku hingga saat ini.

Berdasarkan peraturan-peraturan yang telah disebutkan diatas, maka pembahasannya sebagai berikut:

1. Dasar Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) : Dalam Ketentuan Pasal 81 angka 12 ayat (2) UU Cipta Kerja dan dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) menyatakan bahwa PKWT didasarkan atas dua hal yaitu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Jangka Waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu : Hal ini dinyatakan dalam Pasal 81 angka 12 ayat (3) bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja. Lalu pada ketentuan ayat (4) menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Berikut peraturan lebih lanjut mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang terdapat pada PP No. 35 Tahun 2021.
 - a. Jangka Waktu
 - 1) PKWT berdasarkan jangka waktu yang dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu: pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan. (Pasal 5 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021)

- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun. (Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021)
 - 3) Pekerjaan musiman sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, atau kondisi tertentu. Adapun pekerjaan yang dilaksanakan tergantung musim atau cuaca hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu. Sedangkan pekerjaan yang dilaksanakan tergantung kondisi tertentu merupakan pekerjaan tambahan guna memenuhi target atau pesanan tertentu. (Pasal 7 PP No. 35 Tahun 2021)
 - 4) PKWT berdasarkan hal ini dapat dibuat untuk waktu paling lama 5 (lima) tahun, dan apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat diperpanjang sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Namun jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT (Pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021)
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
- 1) PKWT berdasarkan hal ini yang dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya. (Pasal 5 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021)
 - 2) PKWT berdasarkan hal ini didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. (Pasal 1 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021)
 - 3) Kesepakatan yang dimaksud dalam ayat 1 tersebut memuat ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. (Pasal 9 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021)
 - 4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan tersebut. (Pasal 9 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021)

- 5) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai waktu yang disepakati maka jangka waktunya dapat diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan tersebut. (Pasal 9 ayat (4) PP No. 35 tahun 2021)
 - 6) Dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 4 tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT (Pasal 9 ayat (5) PP No. 35 Tahun 2021)
3. Pembuatan Perjanjian Kerja
- a. Dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Kemudian dalam hal PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran dikemudian hari, maka yang berlaku PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
 - b. Dalam ketentuan Pasal 11 PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis. Dalam Perjanjian Kerja yang dimaksud dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat: a) nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja; b) nama/alamat pekerja/buruh; c) jenis pekerjaan yang dilakukan; d) besarnya upah. Dalam hal ini pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.
4. Masa percobaan kerja : Dalam ketentuan Pasal 81 angka 14 dan Pasal 12 PP No. 35 tahun 2021 menyatakan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila diisyaratkan masa percobaan kerja maka batal demi hukum dan masa kerjanya tetap dihitung.
5. Jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan
- a. PKWT dalam hal ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c) pekerjaan yang bersifat musiman; d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,

- kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Hal ini berarti PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan diatas maka demi hukum menjadi PKWTT. Selanjutnya ketentuan lebih lanjut mengenai hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah. (Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja)
- b. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upahnya berdasarkan kehadiran. (Pasal 10 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021). PKWT yang dimaksud dalam pasal ini dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian hal ini sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021.
- c. Perjanjian Kerja harian yang dimaksud dalam ayat 2 dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. (Pasal 10 ayat 3 PP No. 35 Tahun 2021)
- d. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT. (Pasal 10 ayat 4 PP No. 35 Tahun 2021)
6. Unsur dalam PKWT : Dalam ketentuan Pasal 13 PP No. 35 Tahun 2021, PKWT paling sedikit memuat, sebagai berikut:
- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Unsur-unsur tersebut juga sesuai dengan ketentuan pada Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

7. Pencatatan PKWT : Dalam ketentuan Pasal 14 PP No. 35 tahun 2021 PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Pencatatan ini dilakukan oleh pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
8. Pemberian kompensasi : Mengenai hal ini PP No. 35 Tahun 2021 mengaturnya dalam Pasal 15 s.d Pasal 17 pembahasannya sebagai berikut:
 - a. Pengusaha wajib memberi uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dimana pemberian uang kompensasinya pada saat berakhirnya masa PKWT tersebut. Pekerja/buruh yang dimaksud dalam hal ini ialah yang mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus dan apabila diperpanjang maka kompensasinya diberikan sebelum waktu perpanjangan dan terhadap perpanjangan tersebut uang kompensasi berikutnya diberikan setelah masa perpanjangan PKWT berakhir. Pemberian kompensasi ini dikecualikan bagi tenaga kerja asing. (Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021)
 - b. Besaran kompensasi yang diberikan terhadap PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus sebesar 1 (bulan) upah. Apabila masa kerja PKWT kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan, maka dihitung secara proporsional dengan hitungan masa kerja dibagi 12 lalu dikalikan dengan 1 (satu) bulan upah. Dalam hal ini upah yang dimaksud yaitu upah pokok dan tunjangan tetap. Hal tersebut dikecualikan pada usaha mikro atau usaha kecil karena dalam usaha tersebut uang komepnasasinya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jadi apabila PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan maka uang kompensasinya dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan tersebut. (Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021)
 - c. Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya masa PKWT maka pengusaha wajib memberika uang kompensasi yang besarnya

dihitung berdasarkan jangka PKWT yang telah dilaksanakan. (Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021)

Peraturan selanjutnya yang membahas mengenai tenaga harian lepas di Kota Batu yaitu Peraturan Wali Kota Batu Nomor 32 Tahun 2021 Tentang Honorarium Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Batu (Perwali Batu No. 32 Tahun 2021). Dalam peraturan ini pembahasannya hanya fokus pada upah beserta potongan untuk keperluan tunjangan tenaga harian lepas. Dalam hal ini tenaga harian lepas termasuk pegawai Non-PNS yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Batu berdasarkan perjanjian kontrak kerja dan diangkat oleh Kepala SKPD.

Dalam ketentuan Pasal 3 Perwali Batu No.32 Tahun 2021 menyatakan bahwa honorarium Pegawai Non-PNS tenaga harian lepas (THL) di lingkungan Pemerintah Kota Batu sebesar Rp. 2.450.000,- (dua juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan. Dalam ketentuan Pasal 5 Perwali Batu No. 32 Tahun 2021 menyebutkan:

- a. Iuran jaminan kesehatan: Ditanggung oleh tenaga harian lepas sebesar 1% dari upah minimum Kota Batu Tahun berkenaan dan ditanggung oleh Pemerintah Daerah sebesar 4% dari upah minimum Kota Batu tahun berkenaan;
- b. Iuran Jaminan Hari Tua (JHT): Ditanggung oleh tenaga harian lepas sebesar 2% dari upah minimum Kota Batu Tahun berkenaan dan ditanggung oleh Pemerintah Daerah sebesar 0,24% dari upah minimum Kota Batu tahun berkenaan;
- c. Iuran Jaminan Kematian: Ditanggung Pemerintah Daerah sebesar 0,30% dari honorarium sebulan;
- d. Iuran Jaminan Hari Tua (JHT): Ditanggung Pemerintah Daerah sebesar 3,70% dari honorarium sebulan.

Bentuk dari iuran tersebut ialah BPJS Ketenagakerjaan, dimana pada dasarnya perhitungan iuran BPJS Ketenagakerjaan pekerja/buruh terdiri dari persentase iuran yang dibayarkan oleh pihak pemberi kerja dan/atau persentase iuran yang dibayarkan oleh karyawan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa program jaminan sosial yang persentasenya berbeda-beda seperti pada ketentuan Perwali No. 32 Tahun 2021.

Pelaksanaan Hak-Hak Tenaga Harian Lepas (THL) Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu Dalam Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketika membahas hak-hak pekerja/buruh, yang paling utama dibicarakan adalah mengenai hak asasi manusia. Hak Asasi Manusa (HAM) adalah hak-hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri.¹¹ Hak pekerja/buruh sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang sudah dijelaskan di bagian tinjauan pustaka. Pada pelaksanaan hak-hak tenaga harian lepas di Dinas lingkungan Hidup Kota Batu (DLH Kota Batu), penulis mengkaji bentuk perjanjian kerja, masalah pengupahan, penempatan kerja, waktu kerja, cuti, fasilitas kerja, dan jaminan sosial.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja perlu dibahas karena ada beberapa pemikiran yang berseberangan.¹² Yakni ada pihak yang mempunyai pemikiran bahwa perjanjian kerja didasari oleh asas kebebasan berkontrak dimana antara pekerja dengan pengusaha melalui proses negoisasi. Sementara itu ada pihak lain yang isi perjanjian kerjanya sudah ditetapkan oleh pelaku usaha tanpa adanya proses negoisasi dengan pekerja/buruh.

Dalam asas kebebasan berkontrak secara tersirat memberikan petunjuk bahwa dalam berkontrak, para pihak memiliki kedudukan yang sama (seimbang).¹³ Hal ini berarti dalam hubungan kerja, keseimbangan para pihak dan rasa keadilan harus terpenuhi. Namun pada praktiknya, terdapat banyak ditemui model kontrak baku. Dimana model kontrak ini sudah ditentukan oleh pelaku usaha yang cenderung berat sebelah, tidak adil dan juga tidak seimbang antara hak dan kewajiban para pihak. Asas keseimbangan merupakan konsekuensi dari kedudukan para pihak yang setara, hal ini berarti antara hak dan kewajiban para pihak harus seimbang.¹⁴

Menurut ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa dalam hubungan kerja terjadi dikarenakan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan adanya perjanjian kerja pada dasarnya akan mempengaruhi keseimbangan antara hak beserta kewajiban para pihak, karena adanya pihak yang tidak memiliki kedudukan yang seimbang.

¹¹ Thamrin S, 2018, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru: Alaf Riau, hlm. 22

¹² Rahmah Amir, 2020, Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, Vol. 1, No. 2, hlm 23

¹³ *Ibid*

¹⁴ Eva Novia, Toto Tohir, Rini Irianti. 2021, Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja dan Pengusaha Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6, No. 1, hlm 85

Maka dalam hal ini penulis akan menganalisis hak dan kewajiban para pihak di dalam perjanjian kerja tenaga harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu.

Berdasarkan perjanjian kerja yang penulis dapatkan dari salah satu narasumber yang merupakan tenaga harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu. Penulis menghubungkan dokumen perjanjian kerja tersebut dengan ketentuan pada Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang memuat unsur isi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dari huruf (a) s.d huruf (i). Berdasarkan analisis yang penulis lakukan, terdapat ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak. Dalam hal ini seharusnya apa yang menjadi hak dari pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha, begitupun dengan sebaliknya yang menjadi hak pengusaha juga akan menjadi kewajiban pekerja/buruh.

Selain itu terdapat unsur yang tidak terpenuhi dan tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan yaitu besaran upahnya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan besaran upah yang tercantum pada perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan UMK yang berlaku di Kota Batu, yang berarti dalam hal ini sudah bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) dimana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Meskipun besaran upah tersebut sesuai dengan ketentuan Perwali No. 32 Tahun 2021, namun ketentuan tersebut bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

Hal lain yang tidak terpenuhi yaitu cara pembayaran upahnya dan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Cara pembayaran upah dalam perjanjian kerja tenaga harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu tidak disebutkan bagaimana ketentuannya. Dalam hal hak dan kewajiban para pihak di perjanjian kerja memang tidak disebutkan secara rinci dan tidak adanya keseimbangan antara keduanya. Maka dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja tenaga harian lepas Dinas Lingkungan Hidup tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan terutama pada Pasal 54 ayat (1).

Untuk mengetahui pelaksanaan hak-hak tenaga harian lepas di DLH Kota Batu, penulis melakukan wawancara kepada Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu, Staf Pengadministrasi Dokumen Keuangan, Staf Administrasi Seksi Pertamanan (selaku tenaga harian lepas), tenaga harian lepas bidang pertamanan, tenaga harian lepas bidang penyapuan jalan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dari narasumber lalu

penulis mengkaji dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dituliskan sebagai berikut:

UU Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003)	Realisasi di Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu	Kesimpulan
Pasal 6 : Berhak mendapat perlakuan sama antara satu dengan yang lain.	Terjadi ketidaksamaan upah antara THL penyapuan jalan dengan yang lain.	Tidak Sesuai
Pasal 11 : Memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Pasal 12 : Kompetensi kerja tersebut didapatkan melalui pelatihan kerja.	Tidak mendapatkan.	Tidak Sesuai
Pasal 31 : mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.	Tidak ada hak tersebut karena sudah ditentukan oleh kantor. Bahkan ada beberapa kerja yang dipindah tugaskan ke bagian lain.	Tidak Sesuai
Pasal 77 ayat 2 : waktu kerja meliputi: a. 7 jam/hari dan 40 jam/seminggu untuk 6 hari kerja b. 8 jam/hari dan 40 jam/seminggu untuk 5 hari kerja	Sesuai dengan ketentuan a. THL yang disegala yang ditempatkan di kantor. b. THL lapangan (taman dan penyapuan jalan)	Sesuai
Pasal 78 ayat 2 : Pengusaha wajib membayar upah lembur apabila memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja.	Tidak ada jam lembur, jadi tidak mendapatkan upah lembur.	Sesuai
Pasal 79 ayat 2 (waktu istirahat dan cuti) a. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah 4 jam kerja; b. Istirahat mingguan, 1 hari untuk 6 hari kerja, 2 hari untuk 5 hari kerja; c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.	a. Diberi waktu istirahat dari jam 11.30 – 13.00 WIB b. 1 hari/minggu untuk bagian taman dan penyapuan jalan, dan 2 hari/minggu untuk bidang lain. c. Tidak mendapatkan cuti tahunan.	Tidak Sesuai
Pasal 80 : Kesempatan untuk mendapatkan waktu istirahat secukupnya untuk ibadah.	Diberi hak untuk ibadah, biasanya dalam waktu sholat ashar.	Sesuai
Pasal 81 ayat 1 : Pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua dalam haid.	Tidak diberikan hak tersebut. Jika haid izin sakit.	Tidak sesuai

Pasal 82 : Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan.	Diberi waktu cuti selama 3 bulan mulai dari sebelum Hari Perkiraan Lahiran (HPL) hingga setelah melahirkan.	Sesuai
Pasal 84 : Pekerja yang menggunakan hak istirahat pada Pasal 79 ayat 2, Pasal 80, Pasal 82, berhak mendapat upah penuh.	Tidak pernah ada pemotongan gaji.	Sesuai
Pasal 86 ayat 1 : berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.	Mendapatkan Asuransi BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan JKK.	Sesuai
Pasal 88 ayat 1 : Berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	Upah sebesar Rp. 2.450.000, kecuali THL Penyapuan Jalan mendapatkan upah Rp. 1.950.000,-. Namun tidak sesuai UMK Kota Batu.	Sesuai
Pasal 99 ayat 1 : berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.	udah ada yang pernah mendapatkan jaminan tersebut.	Sesuai
Pasal 100 ayat 1 : berhak mendapatkan fasilitas kesejahteraan.	Ada, seperti koperasi, kantin, tempat kerja dan infrastruktur yang memadai.	Sesuai
Pasal 104 ayat 1 : berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.	Tidak ada.	Tidak sesuai

Berhubung di Kota Batu belum ada peraturan yang mengaur secara eksplisit mengenai hak-hak tenaga harian lepas, maka dalam hal ini penulis membandingkan hak-hak pekerja yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dengan pelaksanaan hak-hak tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup. Berdasarkan analisis yang penulis lakukan, terdapat beberapa ketentuan yang terdapat di UU Ketenagakerjaan tidak direalisasikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

1. Pengaturan Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu yaitu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 56 s.d Pasal 59. Pada ketentuan tersebut kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pada Pasal 81 angka 12 s.d Pasal 81 angka 17. Selain ketentuan tersebut juga ada pada peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah

Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun peraturan tenaga harian lepas Kota Batu sendiri diatur dalam Peraturan Wali Kota Batu Nomor 32 Tahun 2021 Tentang Honorarium Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Batu.

2. Pelaksanaan hak-hak tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu pada dasarnya tidak sesuai dengan ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang terdapat di Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Begitupula dengan Surat Keputusan (SK) Perjanjian Kerja yang sudah disepakati antara tenaga harian lepas dengan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu isinya tidak sesuai pada ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti Cetakan ke-4
- Ahmad Syaifudin. (2021). Eksistensi Hukum Jaminan Dalam Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*. Volume 5 Nomor 1.
- Anjas Pratama M, Tommy F, Stefan Obadja. (2022). Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*.
- Benni Indo. (2022). Kenaikan Gaji Penyapu Jalan di Batu Kemungkinan Besar Tidak Sesuai Ini Alasannya. Diakses pada Desember, 2, 2023. Tribun News: <https://suryamalang.tribunnews.com/2022/06/02/kenaikan-gaji-penyapu-jalan-di-batu-kemungkinan-besar-tidak-sesuai-ini-alasannya>.
- Bruce Anzward, Ratna Hidayati. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Jenis dan Sifat Pekerjaan Dalam Mewujudkan Keadilan. *Jurnal Hukum Uniba*. Volume 12 Nomor 1.
- Eva Noviana, Toto Tohir, Rini Irianti. (2021). Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha Dalam rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak. *Jurnal Wawaasan Yuridika*. Volume 6 Nomor 1.
- Ida Hanifah. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima
- Isdiyana Kusuma Ayu. (2019). Problematika Pelaksanaan Pendaftaran Tanah Melalui Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Di Kota Batu. *Legality Jurnal Ilmiah Hukum*. Volume 27 Nomor 1.

- Maindoka, Rian Anjelina, Evelin J.R. (2021). Implemeabdurntasi Kebijakan Program Tenaga Harian Lepas Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Volume 1 Nomor 2.
- Mardi Sampurno. (2023). *Soal Penghapusan Honorer Pemkot Batu Bakal Konsolidasi Bersama Seluruh Pemda*. Diakses pada Desember, 3, 2023. Radar Malang: [Soal Penghapusan Honorer,Pemkot Batu Bakal Konsolidasi Bersama Seluruh Pemda - Radar Malang \(ampproject.org\)](http://ampproject.org).
- M. Bagus Ibrahim. (2023). *UMK Kota Batu Naik 4,1%, Iklim Usaha di Kota Batu Diharap Tetap Kondusif*. Diakses pada Januari, 5, 2024. Detik Jatim: <https://www.detik.com/jatim/bisnis/d-7067762/umk-kota-batu-naik-4-1-iklim-usaha-di-kota-batu-diharap-tetap-kondusif>.
- Nafiatul Munawaroh. (2023). *Perbedaan Pekerja Harian Lepas Dengan Pekerja Bulanan*. Diakses pada Januari, 11, 2024, Hukumonline.com. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-pekerja-harian-lepas-dengan-pekerja-bulanan-cl4436>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1954 Tentang Pekerja Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Wali Kota Batu Nomor 32 Tahun 2021 Tentang Honorarium Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Batu
- Rahmah Amir. (2020). Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*. Volume 1 Nomor 2.
- Raymond Edo Dewanta. (2014). Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas Dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang Dengan Tenaga Harian Lepas. *Artikel Ilmiah Fakultas Hukum*. Universitas Brawijaya.
- Shenti Agustini. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Semaya*. Volume 9 Nomor 10.
- Soerjono Soekanto. (1887). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press
- Suratman dan Phillips Dillah. (2020). *Metode Penelitian Hukum* Bandung: Alfabeta
- Thamrin S. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau
- Tri Jata Ayu P. (2013). *Jerat Hukum Bagi Pelaku Perbudakan*, diakses pada Januari, 11, 2024. Hukumonline.com. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jerat-hukum-bagi-pelaku-perbudakan-lt5189e819260af>.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja