



---

## Problematika Hukum Terhadap Pekerja Harian Atas Hak Jaminan Hari Tua

**Muhammad Daffa Azzaki Lubis, Siti Hajati Hoesin**

Universitas Indonesia, Indonesia

\*Email: [azzaki98@gmail.com](mailto:azzaki98@gmail.com), [sitihajati@yahoo.com](mailto:sitihajati@yahoo.com)

\*Correspondence: [azzaki98@gmail.com](mailto:azzaki98@gmail.com)

---

DOI:10.59141/comserva.v4i8.2750

### **ABSTRAK**

Artikel ini dilatarbelakangi oleh problematika perlindungan hukum pekerja harian terkait jaminan hari tua yang belum mendapat perhatian memadai dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana sistem kerja pekerja harian dan perlindungan hukumnya atas hak jaminan hari tua. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil artikel ini menunjukkan bahwa pekerja harian adalah pekerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan volume dan waktu tidak tetap dengan upah harian, diatur dalam PKWT. Status ini menciptakan kerentanan dalam perlindungan hukum karena belum ada ketentuan konkrit mengenai jaminan hari tua bagi pekerja harian. Analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan peraturan turunannya, menunjukkan adanya kekosongan hukum dalam pengaturan spesifik mengenai jaminan hari tua bagi pekerja harian. Ketidaksihinggaan antara sistem iuran BPJS yang berbasis bulanan dengan pola pengupahan harian menjadi kendala utama implementasi program jaminan hari tua. Penelitian merekomendasikan pembentukan regulasi khusus yang mengatur mekanisme jaminan hari tua bagi pekerja harian, termasuk reformulasi sistem iuran, penyesuaian mekanisme pembayaran, dan penguatan sistem pengawasan implementasi perlindungan hukum.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Harian, Jaminan Hari Tua, PKWT, BPJS Ketenagakerjaan

### **ABSTRACT**

*This article is motivated by the problem of legal protection for daily workers related to old-age security which has not received adequate attention in the Indonesian labor law system. The problem studied is how the work system of daily workers and the legal protection of the right to old-age security. The research uses a normative juridical method with a descriptive approach through a literature study of primary, secondary, and tertiary legal materials. The results of this article show that daily workers are workers who perform work based on volume and irregular time with daily wages, regulated in PKWT. This status creates a vulnerability in legal protection because there are no concrete provisions regarding old-age security for daily workers. An analysis of the applicable laws and regulations, including Law No. 24 of 2011 concerning BPJS and its derivative regulations, shows that there is a legal vacuum in the specific regulations regarding old-age security for daily workers. The incompatibility*

*between the monthly-based BPJS contribution system and the daily wage pattern is the main obstacle to the implementation of the old-age security program. The study recommends the establishment of special regulations that regulate the old-age guarantee mechanism for daily workers, including the reformulation of the contribution system, adjustment of payment mechanisms, and strengthening the supervision system for the implementation of legal protection.*

**Keywords:** *Legal Protection, Daily Workers, Old Age Insurance, PKWT, BPJS Employment*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja (Abduh, 2020). Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas modal dan tanggungjawab sendiri sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya karena pekerja/buruh harus tunduk dan patuh pada orang lain (Siregar, 2022).

Berbicara mengenai ketenagakerjaan tersebut tentunya ada pihak-pihak yang terlibat didalamnya yang akan menimbulkan terselenggaranya hubungan industrial yaitu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan (Wijayanti, 2019). Bagi pekerja/buruh, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya (Soewono, 2019). Bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan besar maupun kecil merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggungjawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi pada khususnya. Dengan demikian, hubungan industrial yang didasarkan atas keserasian, keselarasan dan keseimbangan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi akan berjalan dengan baik (Az, 2021).

Indonesia merupakan negara berkembang dan pembangunan merupakan suatu hal yang penting sekali bagi suatu negara, terutama bagi negara berkembang seperti Indonesia. Perekonomian di Indonesia juga terus berkembang, maka sebagian dari masyarakat banyak yang mencari pekerjaan. "Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan. Pekerja memiliki peranan yang begitu penting oleh karena itu pekerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan. Perusahaan tidak akan bisa beroperasi dan berpartisipasi didalam pembangunan tanpa adanya pekerja (Husni & Zainal, 2012).

Dalam pembangunan nasional perlindungan terhadap tenaga kerja sangat dibutuhkan serta peran tenaga kerja sangat penting, sehingga kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan hak-hak dasar pekerja/buruh harus dijamin (Dewi et al., 2019). Penawaran pekerjaannya oleh berbagai perusahaan harus tetap patuh dan menjamin perlindungan hukum kepada karyawannya seperti membayar upah berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai kewajiban para pengusaha.<sup>4</sup> Setiap perusahaan memiliki hubungan kerja dengan pekerja dan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya dalam hubungan kerja tersebut (anggasari Jayanti et al., 2016).

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam konteks globalisasi dan dinamika ekonomi yang semakin kompleks, isu terkait hak dan kewajiban pekerja, khususnya pekerja harian, menjadi semakin relevan dan mendesak untuk dikaji secara mendalam (Sahban & Se, 2018). Pekerja harian, yang seringkali berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan pekerja tetap, membutuhkan perhatian khusus dalam hal perlindungan hukum.

Pekerja harian adalah mereka yang bekerja berdasarkan kontrak harian, tanpa jaminan kerja yang berkelanjutan (Manan, 2014). Pekerjaan mereka juga dikerjakan tergantung oleh kondisi dan volume banyaknya pekerjaan yang membuat pekerjaan tidak tetap/tidak selalu ada. Kondisi ini sering kali menyebabkan ketidakpastian dalam pemenuhan hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas jaminan sosial seperti Jaminan Hari Tua (JHT). JHT merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang sangat penting bagi kesejahteraan pekerja di masa tua (Fitri et al., 2022; Rizkyah & Fauziah, 2024). Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja harian yang belum mendapatkan akses penuh terhadap program JHT ini.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial. Namun, implementasi peraturan ini sering kali tidak efektif dalam menjangkau pekerja harian.

Kurangnya sosialisasi, ketidakpatuhan pemberi kerja, dan lemahnya pengawasan dari pihak berwenang menjadi faktor utama yang menghambat perlindungan hak-hak pekerja harian. Selain itu, terdapat juga kendala administratif dan teknis dalam pendaftaran dan pengelolaan kepesertaan JHT bagi pekerja harian. Semua ini memperlihatkan perlunya penguatan kebijakan dan regulasi yang lebih inklusif dan efektif dalam melindungi hak-hak pekerja harian, khususnya hak atas Jaminan Hari Tua. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian dalam konteks Jaminan Hari Tua sangat penting karena:

1. Ketidakpastian Kerja: Pekerja harian sering kali bekerja tanpa jaminan keberlanjutan, sehingga memiliki risiko yang tinggi terkait ketidakstabilan pendapatan dan kesejahteraan di masa depan.
2. Akses Terbatas ke Jaminan Sosial: Banyak pekerja harian yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial karena berbagai alasan, termasuk kurangnya kesadaran dan inisiatif dari pemberi kerja serta minimnya sosialisasi dari pemerintah.
3. Vulnerabilitas Ekonomi: Pekerja harian sering kali berada dalam kelompok ekonomi yang lebih rentan, sehingga mereka lebih membutuhkan perlindungan sosial untuk memastikan kesejahteraan mereka saat tidak lagi bekerja.
4. Regulasi yang Belum Optimal: Meski terdapat regulasi yang mengatur tentang kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan sosial, pelaksanaannya di lapangan masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan perlunya peninjauan dan perbaikan regulasi yang ada.
5. Pentingnya Keadilan Sosial: Memastikan semua pekerja, termasuk pekerja harian, memiliki hak yang sama atas perlindungan sosial merupakan langkah penting menuju keadilan sosial dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Perlindungan terhadap pekerja harian dewasa ini masih banyak kurang diperhatikan bagi pemerintah sebagai pembentuk Undang-Undang yang mana hal ini dikhawatirkan kesenjangan sosial yang terjadi di masyarakat yang mengakibatkan tidak terlindunginya seluruh masyarakat dan tidak sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui sistem kerja pekerja harian, selanjutnya Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja harian atas hak jaminan hari tua

## **METODE**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Yuridis Normatif (Isnaini, 2017). Pendekatan yuridis diartikan sebagai pendekatan terhadap aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja harian atas hak jaminan hari tua, sedangkan pendekatan Normatif Normatif merupakan penelitian perpustakaan mengkaji studi dokumen yaitu berbagai data sekunder seperti Undang-Undang, Putusan Pengadilan, Teori hukum dan beberapa pendapat ahli (Jonaedi Efendi et al., 2018).

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif, penelitian deskriptif ini dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah Pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, menghimpun dan mempelajari ketiga bahan hukum yang telah disebutkan diatas, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu dari data yang diperoleh disusun secara sistematis, kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mencapai kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari secara utuh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sistem kerja Pekerja Harian**

Secara umum, Peraturan Perundang-Undangan pada bidang ketenagakerjaan berfungsi bagi seluruh pekerja tidak membedakan kedudukan, baik selaku pekerja tetap ataupun pekerja harian . Fakta menunjukkan bahwa banyak sektor industri yang masih mempekerjakan pekerja harian . Pekerja harian belum menerima perlindungan yang memadai, sehingga diperlukan adanya suatu aturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian .

Pekerja harian adalah Pekerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian (Kerja & Indonesia, 1996) dan merupakan jenis perjanjian kerja yang penggunaannya legal dan diatur undang-undang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan syarat kerja tertentu, termasuk manfaat dan tunjangan. Akan tetapi pada praktiknya perusahaan bisa saja berhadapan dengan berbagai risiko seperti risiko legal, bisnis, dan reputasi akibat ketidaksesuaian implementasi dengan peraturan yang berlaku atau standar ketenagakerjaan lainnya (Pratama, 2020).

Sistem kerja pekerja harian memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerja tetap atau kontrak. Dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:

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

Selain pekerjaan yang sifatnya tidak tetap dan tergantung oleh volume pekerjaan, terdapat beberapa aspek penting yang menggambarkan sistem pekerja harian :

### **Kontrak Kerja dan Durasi**

Pekerja harian biasanya bekerja berdasarkan kontrak harian atau proyek jangka pendek. Kontrak ini dapat diperbarui secara harian atau berdasarkan kebutuhan proyek tertentu. Fleksibilitas Pekerja harian memiliki fleksibilitas dalam memilih proyek atau pekerjaan yang ingin mereka ambil. Mereka tidak terikat oleh kontrak jangka panjang dengan satu pemberi kerja.

### **Sistem Pengupahan**

Upah pekerja harian biasanya dihitung berdasarkan jumlah hari kerja atau hasil kerja yang telah disepakati sebelumnya. Pembayaran dilakukan secara harian atau mingguan, tergantung kesepakatan dengan pemberi kerja. Terkait dengan upah minimum, pekerja harian tidak mendapatkan jaminan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga mereka berpotensi mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap.

### **Hak dan Kewajiban**

Pekerja harian umumnya memiliki hak yang lebih terbatas dibandingkan pekerja tetap, terutama dalam hal tunjangan kesehatan, cuti, dan jaminan sosial. Pekerja diwajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak, tetapi tidak memiliki kewajiban untuk terus bekerja dengan pemberi kerja setelah kontrak berakhir.

#### **Jaminan Sosial dan Perlindungan**

Pekerja harian sering kali tidak mendapatkan akses penuh ke program jaminan sosial seperti Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) atau Jaminan Hari Tua (JHT) karena status kerja mereka yang tidak tetap. Banyak pekerja harian yang tidak dilindungi oleh asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, yang meningkatkan risiko finansial dan kesehatan mereka.

#### **1. Kondisi Kerja**

Pekerja harian menghadapi ketidakstabilan pekerjaan dan pendapatan karena pekerjaan mereka tidak bersifat permanen dan bergantung pada proyek yang tersedia. Terhadap waktu bekerja mereka memiliki kebebasan untuk menentukan waktu kerja, tetapi ini juga berarti mereka harus aktif mencari proyek baru untuk menjaga keberlanjutan pendapatan.

#### **2. Hubungan dengan Pemberi Kerja**

Hubungan antara pekerja harian dan pemberi kerja sering kali bersifat non-hierarkis dan lebih fleksibel dibandingkan hubungan kerja tradisional.

#### **3. Upah**

Pekerja harian sering kali harus menegosiasikan upah dan kondisi kerja mereka secara langsung dengan pemberi kerja.

#### **4. Pekerja hamil langsung diberhentikan bekerja.**

Hal ini tidak sejalan dengan Rekomendasi 95 ILO tentang Perlindungan Wanita Hamil yang menyatakan syarat sah pemberhentian kerja di antaranya adalah kasus pelanggaran, berakhirnya kontrak kerja, atau pemberhentian kegiatan. Pekerja wanita hamil tidak termasuk ke dalam salah satu syarat sah pemberhentian. Pemecatan pekerja karena alasan kehamilan dapat dianggap sebagai diskriminasi.

#### **5. Regulasi dan Kepatuhan**

Meskipun ada regulasi yang mengatur pekerja harian, implementasinya sering kali lemah.

Banyak pemberi kerja yang tidak mematuhi kewajiban untuk mendaftarkan pekerja ke dalam

program jaminan sosial. Pengawasan oleh pemerintah terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja harian masih kurang, sehingga sering terjadi pelanggaran hak-hak dasar mereka.

Sistem kerja pekerja harian menawarkan fleksibilitas tetapi juga membawa tantangan signifikan terkait stabilitas pekerjaan, perlindungan hak-hak, dan jaminan sosial. Perlunya regulasi yang lebih kuat dan pengawasan yang lebih efektif untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja harian menjadi semakin mendesak dalam konteks perubahan ekonomi dan dinamika pasar kerja yang terus berkembang.

### **Perlindungan Hukum Pekerja Harian Atas Hak Jaminan Hari Tua**

Sistem jaminan sosial nasional lahir di Indonesia pada tahun 2004. Pemerintah dengan pertimbangan : a. bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur; b. bahwa untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia; dan c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;

Jaminan kesehatan dan Jaminan kesehatan bersifat wajib. Hal ini jelas-jelas tercantum pada ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU BPJS) yang menyatakan "*Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial*" Lalu pada Pasal 15 UU BPJS menyatakan:

1. Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
2. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
3. Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Untuk kepesertaan jaminan kesehatan wajib didaftarkan oleh pemberi kerja yang mana telah diatur dalam Pasal 13 Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan yang menyebutkan :

*"Pemberi Kerja wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta Jaminan Kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar Iuran."*

Begitupun dengan jaminan sosial ketenagakerjaan, kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan karyawannya pada program jamsostek telah diatur dalam Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan :

*"Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,(satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)."*

Fenomena program jaminan hari tua di Indonesia sedikit mirip dengan program jaminan hari tua di Cina. Berikut adalah sedikit perbedaan antara JHT Indonesia dan Cina :

1. Usia Pensiun, Usia pensiun di Indonesia per tahun 2024 adalah 58 tahun sedangkan di Cina adalah 60 tahun.
2. Iuran JHT

Iuran JHT Indonesia adalah sebesar 5,7% dari upah sebulan dengan skema 3,7% dibayarkan oleh pengusaha dan 2% dibayarkan oleh pekerja. Sedangkan JHT di Cina adalah 24% dari upah dan ditentukan pembayarannya berdasarkan kontribusi iuran rata-rata 60% hingga 300% upah dengan skema 16% dibayarkan oleh pengusaha dan 8% dibayarkan oleh pekerja.

3. Pencairan dana

Pencairan dana JHT di Indonesia diberikan secara langsung (*Lumpsum*) pada saat usia pensiun, tetapi ada ketentuan lain sehingga pencairan dana juga bisa diberikan jika pekerja sudah tidak bisa lagi bekerja (cacat total) dan/atau mengundurkan diri. Sedangkan di Cina diberikan secara langsung (*Lumpsum*) dan diberikan pada saat pekerja mencapai usia pensiun (Chen & Turner, 2021).

Polemik dapat dilihat pada era modern ini. Jaminan hari tua merupakan salah satu jaminan sosial tenaga kerja yang terdapat di peraturan perundang-undangan. Jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Tetapi apakah jaminan hari tua tersebut wajib diberikan kepada karyawan dengan status pekerja harian?. Peneliti melakukan wawancara terhadap Prana Jaya, S.H., M.H. (Mantan Hakim ad-hoc PHI Periode 2018-2023) menyatakan beberapa aspek pertimbangan terhadap pemberian jaminan hari tua kepada pekerja harian :

a. Pekerja harian pekerjaan tidak tetap

Maknanya pekerja harian merupakan pekerjaan yang sangat tergantung oleh beban volume pekerjaan yang bersifat musiman dan tidak tentu, sehingga pekerja harian hanya dipekerjakan tergantung kebutuhan perusahaan pada saat volume pekerjaan sedang menumpuk yang membutuhkan penambahan pekerja pada saat musim tersebut.

b. Upah

Pekerjaan harian diupah hanya saat kehadiran dan selesainya suatu pekerjaan musiman tersebut. Jika pekerja harian dipekerjakan secara tetap selama 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam 3 (tiga) bulan secara berturut-turut maka demi hukum status pekerja harian tersebut menjadi pekerja tetap dengan status perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWTT).

c. Jaminan sosial

Pengaturan jaminan sosial terhadap pekerja harian tidak diatur secara eksplisit. Hanya pengaturan untuk pekerja harian pada jasa konstruksi yang diatur pada Pasal 6 Ayat (4) Perpres No. 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial menyatakan:

*“Dalam hal skala usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bergerak di bidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian , borongan, dan/atau musiman wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.”*

Materi muatan peraturan perundang-perundangan harus mencerminkan asas-asas yang sesuai dalam Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Salah satu asas yang diatur dalam pasal 6 Ayat (1) untuk mengkritisi ketentuan Pasal 6 Ayat (4) Perpres No. 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial adalah asas keadilan yang bermakna bahwa setiap materi muatan peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara (Novendra, 2019).

d. Iuran jaminan sosial

Dalam ketentuan BPJS kesehatan dan tenaga kerja, terdapat iuran yang dibebankan kepada pekerja dan pengusaha. Untuk BPJS kesehatan total iuran 5% dengan skema iurannya

adalah 1% dari upah sebulan ditanggung oleh pekerja dan 4% ditanggung oleh pengusaha, sedangkan BPJS tenaga kerja terdapat dua jaminan yang dipotong yaitu:

- e. jaminan hari tua total iuran 5,7% dengan skema iurannya adalah 2% dari upah sebulan ditanggung pekerja dan 3,7% ditanggung oleh pengusaha;
- f. jaminan pensiun total iuran 3% dengan skema iurannya adalah 1% dari upah sebulan ditanggung pekerja dan 2% ditanggung oleh pengusaha.

Terlihat bahwa pemotongan iuran yang dibebankan kepada pekerja adalah upah sebulan, sedangkan upah pekerja harian adalah perhari dan tidak tetap. Jika dilakukan pemotongan akan membuat upah harian yang didapatkan pekerja harian menjadi lebih sedikit. Hingga saat ini masih belum ada ketentuan yang menyatakan bahwa pemotongan program jaminan hari tua dan/atau jaminan pensiun dilakukan per hari.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan seluruh uraian pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pekerja harian adalah Pekerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian dan merupakan jenis perjanjian kerja yang penggunaannya legal dan diatur undang-undang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan syarat kerja tertentu, termasuk manfaat dan tunjangan. Akan tetapi pada praktiknya perusahaan bisa saja berhadapan dengan berbagai risiko seperti risiko legal, bisnis, dan reputasi akibat ketidaksesuaian implementasi dengan peraturan yang berlaku atau standar ketenagakerjaan lainnya. Sampai saat ini belum ada ketentuan yang konkrit mengenai perlindungan jaminan hari tua untuk pekerja harian yang mengakibatkan mereka tidak terjamin pada saat hari tua nanti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abduh, R. (2020). Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia. *Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 1(1), 25–28. <https://doi.org/10.55357/sosek.v1i1.24>
- anggasari Jayanti, F., Udiana, I. M., & Pujawan, I. M. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar). *Kertha Semaya*, 4(03).
- Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian lepas. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(2).<https://doi.org/10.26905/idjch.v12i2.5813>.
- Chen, T., & Turner, J. A. (2021). China's development of a multi-tier pension system. *International Social Security Review*, 74(1), 35–58.<https://doi.org/10.1111/issr.12256>
- Dewi, I. A. K. K., Udiana, I. M., SH, M. H., & Markeling, I. K. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja/Buruh Pada Pt. Tea Kirana Denpasar. *Kertha Semaya*, 7.
- Fitri, M. A., Eprilia, F. F., & Praptiwi, F. A. (2022). Quo Vadis Polemik Jaminan Hari Tua (JHT) Bagi Masa Depan Tenaga Kerja di Indonesia dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 350–367.<https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.262>
- Husni, L., & Zainal, A. (2012). dasar-dasar Hukum Perburuhan. *PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Isnaini, E. (2017). Tinjauan yuridis normatif perjudian online menurut hukum positif di indonesia. *Jurnal Independent*, 5(1), 23–32.<https://doi.org/10.30736/ji.v5i1.61>
- Jonaedi Efendi, S. H. I., Johnny Ibrahim, S. H., & Se, M. M. (2018). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Prenada Media.
- Kerja, K. T., & Indonesia, T. R. (1996). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER*.
- Manan, A. (2014). *Peranan hukum dalam pembangunan ekonomi*. Kencana Prenada Media Group.



- Novendra, A. R. (2019). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Kawasan Ekonomi Khusus Arun Lhokseumawe)*. Uin Ar-Raniry.
- Pratama, N. (2020). *Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas (Studi Kasus Buruh Harian Lepas PKS PT. X di Kabupaten Kampar)*. Ilmu Hukum.
- Rizkyah, R. A., & Fauziah, S. (2024). Penerapan Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 6(1), 463–466.
- Sahban, M. A., & Se, M. M. (2018). *Kolaborasi Pembangunan Ekonomi di Negara Berkembang* (Vol. 1). Sah Media.
- Siregar, A. M. A. O. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) pada Sektor Pertambangan dan Energi*. Universitas Kristen Indonesia.
- Soewono, D. H. (2019). Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan. *Jurnal Hukum Unik Kediri*, 2, 1–13.
- Wijayanti, A. (2019). *Framework Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan*. PT. Revka Petra Media.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).