

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA HARIAN LEPAS
(STUDI PERBANDINGAN HUKUM INDONESIA DAN
HUKUM SINGAPURA)**

Yudhi Priyo Amboro¹

Fendy²

ABSTRACT

As a legal state, Indonesia is demanded to provide legal protection to all of its citizens including businessmen and workers. Legal protection towards the workers is intended to guarantee the basic rights of the workers in order to realize the welfare of the workers. However in practice, there are still cases regarding violation of the rights of daily paid workers. Different than Indonesia, Singapore which is one of the leading countries in Asia has categorized workers who has similar characteristics to daily paid workers as part-time workers. Therefore this research clearly described the similarities and differences of the legal protection on rights of daily paid workers in Indonesia and Singapore so that we could find the advantages in the legal protection offered by Singapore.

This research is a juridical normative legal research using comparative law method. Therefore the source of data used was a secondary data source which were gathered with literature review technique. Upon the gathering of the data, such data was processed and analyzed with analitic qualititative descriptive method, meaning that by grouping of data in accordance to the aspect studied and afterwards the conclusion was drawn and descriptively elaborated.

Based on this research, the obtained result was that the legal protection to the rights of daily paid workers in Indonesia and Singapore has their own respective advantages. However, reviewed with the theory of the legal protection and the theory of legal justice, the law of Singapore provides more attention to the rights of its daily paid workers compared to Indonesia, this can be found on the provision of overtime pay, leave and social security system offered by Singapore, which has more attention to the achievement performed by its daily paid workers.

Keywords: *Comparative Law, Daily Paid Workers, Indonesia, Singapore.*

¹ Pengajar Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam

² Mahasiswa Progran Studi Ilmu Hukum Universitas Internasional Batam

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai upaya dalam meningkatkan seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa dan negara, Pembangunan Nasional Negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata. Masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur akan terwujud apabila negara dapat memberi peluang bagi seluruh masyarakat untuk mendapat pekerjaan, karena hanya dengan bekerjalah masyarakat dapat menopang dan memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Tindakan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, yang tertulis: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”³ Dan dalam Pasal 38 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa:

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.⁴

Dari peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas perlakuan yang adil serta layak dalam suatu hubungan kerja. Dan untuk mewujudkan tercapainya hak tersebut pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan.

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵ Perjanjian kerja sebagai sebuah perjanjian wajib memenuhi syarat-syarat yang dimaksudkan dalam hukum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Sehingga dengan adanya perjanjian kerja berarti telah ada perlindungan hukum baik bagi pihak pengusaha maupun pihak pekerja karena salah satu syarat sebuah perjanjian menurut pasal 1320 kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah kata sepakat.

Berdasarkan pasal 56 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, sedangkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya, bersifat tetap dan berlaku selamanya sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). hal lain yang membedakan kedua jenis perjanjian kerja tersebut adalah hak-hak yang hanya didapatkan oleh Perjanjian Kerja Waktu tertentu sebagian besar beda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Pekerja dalam perusahaan pada umumnya terbagi menjadi pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Pekerja tetap merupakan pekerja yang melaksanakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terdiri dari pekerja yang bekerja didalam kantor. Sedangkan pekerja tidak tetap merupakan pekerja yang melaksanakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang pada umumnya terdiri atas pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai perjanjian atau kontrak ataupun pekerja harian lepas yang bekerja dalam jangka waktu tertentu.

Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.⁶ Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("KEPMEN No. 100 Tahun 2004") Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu apabila tidak memenuhi ketentuan pada pasal 15 akan diubah menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu. Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa:

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), Hlm. 23.

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.⁷

Maka berdasarkan ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja harian lepas maupun pekerja tidak tetap dapat menerima hak sebagaimana yang diterima pekerja tetap (yang melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu untuk Tidak Tertentu) ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Namun pada praktiknya masih banyak terdapat kasus pekerja harian lepas tidak mendapatkan hak sesuai standar kebutuhan hidup yang telah ditentukan oleh pemerintah. salah satu contoh kasus adalah kasus pada putusan Mahkamah Agung Nomor 431 K/ Pdt.Sus-PHI/2014. Dimana putusan tersebut mengadili permasalahan seorang pekerja harian lepas yang telah bekerja pada suatu perusahaan selama 23 tahun sejak tahun 1987 hingga tahun 2011 karena meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, namun tidak mendapat hak sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.

Banyaknya kasus-kasus diatas merupakan salah satu faktor kurang baiknya kualitas kehidupan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dalam sebuah survey kualitas kehidupan yang berdasarkan atas keterjangkauan, lapangan pekerjaan yang baik, kestabilan ekonomi, kekeluargaan, kesetaraan pendapatan, kestabilan politik, keamanan, sistem pendidikan yang dikembangkan dengan baik dan sistem kesehatan yang dikembangkan dengan baik pada suatu negara, negara Indonesia hanya mendapatkan peringkat ke 30 dari 60 negara yang terdaftar. Sedangkan negara tetangga Indonesia, negara Singapura mendapat peringkat ke 15 dari 60 negara di dunia, dan peringkat ke 2 se-asia.⁸ Survey tersebut telah

⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertent

⁸ US News, " *Quality of Life Rankings*", <http://www.usnews.com/news/best-countries/quality-oflife-full-list>, diunduh 25 Desember 2016.

menarik peneliti untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana negara Singapura mengatur masalah ketenagakerjaan dinegaranya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam laporan skripsi ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hukum negara Indonesia dengan Hukum Negara Singapura terkait perlindungan hukum atas hak pekerja harian lepas; (2) Negara manakah yang lebih baik dalam memberikan perlindungan hukum atas hak pekerja harian lepas.

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁹

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari studi kepustakaan.¹⁰ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: **pertama**, Bahan Hukum Primer berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN No. 100 Tahun 2004) dan *Singapore Employment Act 1968 (Chapter 91)*. **Kedua**, Bahan Hukum Sekunder yang terdiri dari berbagai buku, tulisan-tulisan, makalah, dan artikel-artikel di internet. **Ketiga**, Bahan Hukum Tersier yaitu Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris dan Kamus Hukum.

Pengumpulan data sekunder tersebut dilakukan dengan menggunakan studi dokumen/studi pustaka dari bahan-bahan pustaka, yang kemudian dalam penelitian ini dianalisis dengan metode perbandingan hukum dan metode analisis kualitatif deskriptif. Perbandingan hukum menurut Winterton adalah suatu metoda yaitu perbandingan suatu sistem-sistem hukum.¹¹ Tujuan teoritis perbandingan hukum adalah menunjukkan adanya persamaan dan perbedaan dari berbagai sistem hukum yang diperbandingkan. Maka dalam penelitian ini akan dikumpulkan data-data mengenai persamaan dan perbedaan hak pekerja harian lepas di Indonesia dan di Singapura yang kemudian data-data tersebut diklasifikasi dan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yang dimana analisis tersebut diwujudkan dalam bentuk penjabaran atau uraian secara terperinci berdasarkan interpretasi data yang ada.

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003). hlm. 13.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Barda Nawawi Arief. *Perbandingan Hukum Pidana*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1990), Hlm. 3.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Persamaan Dan Perbedaan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Harian Lepas Di Indonesia Dan Singapura

Di Indonesia, disamping Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), untuk jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didalamnya juga terdapat perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas diberikan kepada pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap.

Berbeda dengan negara Singapura. Di Singapura, seorang pekerja yang menerima gaji berdasarkan kehadiran layaknya seperti seorang pekerja harian lepas disebut sebagai *Part-time employee* atau pekerja paruh waktu. Secara umumnya regulasi terkait ketenagakerjaan di Singapura yang mengatur akan pekerja harian lepas berbeda dengan Indonesia, yang dimana di Indonesia pekerja harian lepas memiliki perbedaan hak yang signifikan dengan pekerja tetap, sedangkan di Singapura pekerja harian lepas memiliki hak yang sebagian besar sama dengan pekerja tetap, namun hanya berbeda terhadap jumlah hak yang didapatkan. Berikut akan dijelaskan persamaan dan perbedaan perlindungan hukum atas hak pekerja dan pekerja harian lepas di Indonesia dan di Singapura berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan. **a. Upah**

Secara umum dunia perekonomian dalam memberikan imbalan kerja terhadap karyawan yang telah dipekerjakan diberikan dalam bentuk uang yang disebut upah. Di Indonesia berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah seorang pekerja yang memiliki hubungan kerja PKWTT sekalipun sedang menjalani masa percobaan, pengusaha dilarang untuk membayar upahnya dibawah upah minimum yang berlaku. Upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Menurut Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum upah pekerja harian lepas rata-rata sebulan paling sedikit juga sebesar upah minimum, namun pembayarannya tergantung pada kehadiran pekerja tersebut, dimana jika ia bekerja pada sebuah perusahaan yang memiliki sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu maka upah perharinya setidaknya adalah upah bulanan minimum dibagi 25 (dua puluh lima) dan apabila ia bekerja pada perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, maka upah perharinya minimal adalah upah bulanan minimum dibagi 21 (dua puluh satu).

Sama halnya di Singapura pekerja harian lepas mendapatkan pembayaran gaji berdasarkan jumlah jam ia bekerja. Perbedaan dengan hukum negara

Indonesia ialah dalam hukum Singapura tidak terdapat ketentuan yang mengatur tentang upah minimum yang harus dibayarkan pengusaha untuk pekerjanya. Maka dari itu upah seorang pekerja hanyalah didasari atas negosiasi dan kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja.

b. Waktu Kerja

Secara ilmiah badan manusia memiliki batas, dimana tiap pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan tentunya tidak dapat melakukan terus menerus. Maka dari itu baik hukum negara Indonesia maupun negara Singapura tentang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan memberikan batasan waktu kerja. Ketentuan mengenai waktu kerja dalam hukum Indonesia diatur dalam Pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 77 dijelaskan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu, yang dimana berarti bahwa apabila pekerja melakukan pekerjaan melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja yang lebih dari ketentuan tersebut masuk sebagai waktu kerja lembur, sehingga pekerja berhak atas upah lembur. Namun ketentuan tersebut tidak berlaku untuk pekerja harian lepas karena pekerja harian lepas hanya bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan, sehingga mengenai upah lembur yang seharusnya didapatkan oleh pekerja harian lepas hanya berdasarkan kesepakatan antara pekerja harian lepas dan pengusaha.

Pembagian jam kerja Singapura sekilas sama dengan sistem pembagian jam kerja yang ada di Indonesia, hanya saja jumlah jam bekerja perhari di Singapura lebih lama 1 jam dari jumlah jam bekerja per hari di Indonesia, dengan jumlah 44 jam dalam seminggu, berbeda dengan Indonesia yang hanya 40 jam dalam seminggu. Mengenai pekerja harian lepas, di Singapura seseorang yang termasuk pekerja harian lepas adalah seorang pekerja yang dalam perjanjian kerjanya bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Berbeda dengan Indonesia, pekerja harian lepas di Singapura juga berhak akan upah lembur, namun dengan perhitungan jumlah upah lembur yang telah diseimbangkan dengan pekerja biasa. Dimana perhitungan upah lembur hanya didapatkan oleh pekerja harian lepas apabila telah bekerja melebihi jam kerja pekerja biasa.

c. Cuti

Berdasarkan Pasal 79 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Ketentuan mengenai hari libur dan cuti antara hukum Indonesia dan Singapura sebagian besar sama. Dimana pekerja Indonesia berhak atas hari libur, cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti karena alasan penting. Dan pekerja di Singapura berhak atas hari libur, cuti sakit, cuti tahunan, cuti hamil, cuti ayah, dan cuti penjagaan anak. Namun berbeda ketentuannya untuk pekerja harian lepas, Di Indonesia pekerja harian lepas tidak berhak atas cuti, sedangkan di Singapura pekerja harian lepas mendapatkan cuti-cuti tersebut dengan perhitungan berdasarkan jumlah lamanya pekerja harian lepas tersebut telah bekerja. Di Indonesia

pekerja harian lepas tidak berhak atas cuti karena berdasarkan ketentuan Pasal 10 Ketentuan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu seorang pekerja harian lepas hanya bekerja 21 hari dalam satu bulan dan menerima upah berdasarkan kehadirannya.

d. Tunjangan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja / Buruh Di Perusahaan menjelaskan bahwa tunjangan hari raya keagamaan (THR) adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan. THR wajib diberikan kepada pekerja yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 bulan secara terus menerus paling lambat 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan sebanyak 1 kali dalam setahun dengan besaran bagi pekerja biasa yang mempunyai masa kerja selama dua belas bulan secara terus menerus atau lebih sebesar satu bulan upah dan bagi pekerja harian lepas yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.

Sedangkan dalam peraturan ketenagakerjaan Singapura, *Employment Act* tidak diatur mengenai tunjangan hari raya ataupun sejenisnya. Namun terdapat pengaturan mengenai gaji ke-13 yang disebut sebagai "*annual wage supplement (AWS)*". AWS sama seperti gaji ke-13 yang biasa diterima oleh pegawai negeri sipil Indonesia yang sifatnya tidak wajib.

e. Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Di Indonesia badan hukum publik yang berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia merupakan wewenang dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 BPJS terbagi menjadi dua lembaga besar, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Manfaat dari Jaminan Kesehatan yang diberikan mencakup pelayanan pencegahan dan pengobatan. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia terkait Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Setiap orang wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Dengan kata lain setiap pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja harian lepas berhak diikutsertakan dan mendapatkan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan maupun Kesehatan.

Sistem jaminan sosial di Singapura diselenggarakan oleh sebuah sistem bernama *Central Provident Fund* (selanjutnya disebut CPF). CPF berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pensiun, perumahan dan kesehatan pesertanya. CPF diperuntukkan untuk warga negara Singapura yang bekerja dan penduduk tetap Singapura. Maka dengan kata lain CPF termasuk salah satu dari hak pekerja dan pekerja harian lepas yang berkewarganegaraan Singapura dan memiliki hubungan kerja *contract of service* di Singapura terkait jaminan sosial. Disamping CPF, pekerja di Singapura juga dilindungi oleh *The Work Injury Compensation Act (WICA)*. WICA adalah peraturan yang mengatur tentang kecelakaan yang terjadi kepada pekerja pada saat melaksanakan pekerjaannya. Dimana berdasarkan WICA seorang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas kompensasi berupa upah cuti berobat, biaya perobatan dan kompensasi total cacat total dan kematian. Biaya kompensasi-kompensasi tersebut dibayarkan oleh pengusaha.

2. Negara Yang Lebih Baik Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas

Berdasarkan teori perlindungan hukum yang menjelaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja dilakukan agar hak-hak pekerja tidak dilanggar oleh pengusaha, dan teori keadilan menurut aristoteles yang menjelaskan bahwa keadilan adalah tiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya sesuai prestasi yang telah ia lakukan, maka disini seharusnya hukum melindungi pekerja dengan menetapkan hak-haknya sesuai dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.

Dalam perbandingan perlindungan hak yang kedua negara berikan kepada warganya sekilas dapat dilihat negara Singapura lebih memperhatikan hak pekerja berdasarkan atas prestasi yang telah pekerja tersebut lakukan. Hal tersebut dapat dilihat dalam perlindungan hak upah lembur dan hak cuti. Dimana pada hak upah lembur dan hak cuti di Singapura pekerja harian lepas tetap mendapatkan perlindungan hukum, yang artinya dalam peraturan perundang-undangan tetap mengatur ketentuan mengenai pemberian upah lembur dan hak cuti terhadap pekerja harian lepas tersebut. Berbeda dengan Indonesia yang pekerja harian lepas-nya tidak mendapatkan perlindungan hukum terkait upah lembur apabila telah bekerja melebihi waktu yang seharusnya dan tidak berhak atas cuti.

Hal tersebut jika ditelusuri dengan teori perlindungan hukum dan teori kepastian diatas yang intinya adalah hukum harus menetapkan hak seorang pekerja berdasarkan atas prestasi yang telah pekerja tersebut berikan, maka mengenai hak cuti memang seharusnya pekerja harian lepas tidak mendapatkan cuti atas dasar jumlah hari kerja mereka yang sedikit dan banyak libur.

Namun mengenai hak atas upah lembur, benar pekerja harian lepas tidak mendapatkan upah lembur, karena pekerja harian lepas hanya bekerja selama 21 hari dalam sebulan dan pekerjaannya berubah-ubah sedangkan pekerja biasa bisa bekerja hingga 27 hari dalam sebulan. Namun bagaimana perlindungan yang diberikan pemerintah apabila pekerja harian lepas tersebut bekerja

melebihi jam kerja yang semestinya sedangkan upah yang diberikan kepada pekerja harian lepas adalah berdasarkan atas kehadiran yang dihitung perhari dan bukan perjam. Secara singkat permasalahannya terletak pada pekerja harian lepas yang bekerja melebihi jam kerja umumnya dalam sehari namun mendapat pembayaran gaji per hari kerja, hal tersebut tentunya sangat merugikan pekerja harian lepas. Dalam hal ini hak pekerja harian lepas Singapura memiliki kelebihan yang dimana meskipun pekerja harian lepas bekerja selama 35 jam dalam seminggu tetap berhak atas upah lembur apabila bekerja melebihi waktu yang telah diperjanjikan.

Selain hal tersebut, hal lain yang diungguli sistem pekerja harian lepas Singapura adalah sistem jaminan sosial yang Singapura miliki. di Indonesia jaminan sosial hanya mencakup kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, hari tua dan pensiun sedangkan di Singapura ke-5 jaminan tersebut juga di berikan oleh sistem jaminan sosial Singapura ditambah dengan manfaat untuk memiliki rumah pribadi dengan dana yang ada dalam program jaminan sosial tersebut. Manfaat ini dapat dikategorikan sebagai manfaat yang penting dan dapat dipelajari oleh Indonesia dalam mengembangkan sistem jaminan sosialnya, mengingat akan pertumbuhan penduduk yang tinggi sehingga menyebabkan kebutuhan akan tempat tinggal yang semakin meningkat. Hingga tahun 2015, Dinas Tata Kota Batam telah mencatat adanya 43.000 (empat puluh tiga ribu) unit rumah liar yang tersebar hanya pada kota Batam. Penduduk tinggal di rumah liar yang tidak layak dikarenakan kurang mampu untuk membeli rumah mengingat harga rumah yang terus meningkat. Maka dari itu akan lebih baik apabila sistem jaminan sosial Indonesia dapat memberikan manfaat seperti sistem jaminan sosial Singapura dalam membantu pesertanya untuk memiliki tempat tinggal yang layak mengingat salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan masyarakatnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, Penulis menarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian pada penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum atas hak pekerja harian lepas yang ditawarkan pemerintah Indonesia maupun Singapura masing-masing memiliki kelebihan tersendiri. Hal ini dapat dilihat dalam beberapa aspek, pertama mengenai hak atas upah, Indonesia memberikan suatu kepastian akan nilai upah terhadap pekerjanya (upah minimum) agar penduduknya dapat memenuhi kebutuhannya secukupnya sedangkan di Singapura besar upah hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja; kedua mengenai Hak pengaturan waktu kerja, di Indonesia pekerja harian lepas tidak mendapatkan upah lembur, hal ini dikarenakan pekerjaan pekerja harian lepas yang tidak tentu dengan kata lain berubah-ubah dalam hal waktu dan volume kerja serta masa kerja yang hanya 21 hari dalam sebulan, sedangkan di Singapura pekerja paruh waktu tetap mendapatkan

upah lembur jika telah bekerja melebihi masa kerja yang telah ia perjanjikan; ketiga mengenai hak atas hari libur dan cuti tahunan, pekerja harian lepas di Indonesia sama sekali tidak berhak atas cuti karena pekerja harian lepas hanya bekerja 21 hari dalam sebulan sedangkan pekerja paruh waktu di Singapura berhak atas cuti-cuti seperti yang berhak diterima oleh pekerja biasa namun jumlahnya ditetapkan berdasarkan jumlah jam kerja yang pekerja paruh waktu tersebut telah terlaksanakan; keempat mengenai hak atas tunjangan, di Indonesia pekerja maupun pekerja harian lepas yang telah bekerja lebih dari 1 bulan berhak atas tunjangan hari raya pada hari raya sesuai agama yang dipercayakan pekerja tersebut yang dimana tunjangan hari raya tersebut dianggap sebagai apresiasi terhadap kerja karyawan. Sedangkan di Singapura seperti tunjangan hari raya yang sifatnya diberikan setahun sekali dinamakan gaji ke-13 yang dimana seperti gaji ke-13 PNS, tidak wajib diberikan pengusaha kepada pekerjanya; kelima mengenai Hak atas jaminan sosial, baik Indonesia maupun Singapura sama-sama menjamin kesejahteraan warganya dengan menetapkan sistem jaminan sosial masing-masing yang sebagian besar memiliki persamaan akan sistemnya. Namun sistem jaminan sosial Singapura dianggap lebih unggul karena dapat membantu pesertanya dalam membeli rumah menggunakan uang pada rekening CPF-nya.

2. Berdasarkan perbandingan perlindungan hukum atas hak pekerja dan pekerja harian lepas / pekerja paruh waktu di Indonesia dan Singapura, dapat dilihat negara Singapura lebih memperhatikan hak pekerja berdasarkan atas prestasi yang telah pekerja tersebut lakukan. Hal tersebut dapat dilihat dalam perlindungan hak cuti, hak upah lembur dan sistem jaminan sosial yang ditawarkan. Dimana mengenai hak upah lembur dan hak cuti, pekerja paruh waktu Singapura tetap mendapatkan perlindungan dari hukum ketenagakerjaan Singapura, berbeda dengan Indonesia yang dimana pekerja harian lepas tidak mendapatkan perlindungan hukum terkait upah lembur apabila telah bekerja melebihi waktu yang seharusnya dan tidak berhak atas cuti. Hal ini sangat merugikan pekerja harian lepas karena hanya mendapatkan gaji sehari kerja ketika telah bekerja melebihi jam kerja umumnya dalam sehari. Disamping itu sistem jaminan sosial Singapura juga lebih unggul daripada sistem jaminan sosial Indonesia, yang dimana jaminan sosial yang ada pada negara Singapura mencakup 5 jaminan seperti yang diberikan sistem jaminan sosial Indonesia kepada pesertanya ditambah dengan manfaat untuk memiliki rumah pribadi dengan dana yang telah tersimpan dalam sistem jaminan sosial tersebut.

Daftar Pustaka

- Arief, Barda Nawawi, 1990, *Perbandingan Hukum Pidana*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan.
- Soekanto, Soerjono, et al., 2003, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Singapore. Employment Act Chapter 91, 2009
- Singapore. Work Injury Compensation Act Chapter 354, 200
- Singapore. Workplace Safety And Health Act Chapter 354A, 2009
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)
- US News, " *Quality of Life Rankings*", <http://www.usnews.com/news/bestcountries/quality-of-life-full-list>, diunduh 25 Desember 2016.