

**PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA KERJA HARIAN DITINJAU DARI
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP.100/MEN/VI/2004
TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU**

***WORKING AGREEMENT FOR DAILY LABOR REVIEW FROM THE
DECREE OF THE MINISTER OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER KEP.100/MEN/VI/2004
CONCERNING PROVISIONS FOR IMPLEMENTATION OF SPECIFIC-TIME
WORKING AGREEMENTS***

Pristika Handayani

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan

handayanipristika@yahoo.com

ABSTRAK

Perjanjian kerja tenaga kerja harian pada ditinjau dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana perjanjian kerja bagi tenaga kerja harian ditinjau dari keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka. Perjanjian kerja tenaga kerja harian merupakan bagian dari perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan kepmenaker KEP.100/MEN/VI/2004. Sementara itu, permasalahan hak atas THR yang tidak dibayarkan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja harian ini dapat menimbulkan pemberian sanksi administratif terhadap pengusaha sesuai dengan aturan PERMENAKER No.6 Tahun 2016 Pasal 5 (lima) ayat (4); THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Pasal 11 (sebelas) ayat (1); pengusaha yang tidak membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikenai sanksi administratif, ayat (2); sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Sanksi, Tenaga Kerja

ABSTRACT

The daily labor agreement is reviewed from the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation of a Specific Time Work Agreement. This study aims to see how the work agreement for daily workers is reviewed from the decision of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation of Certain Time Work agreements. This research is a normative juridical research using qualitative analysis, namely by explaining the existing data in words or statements, not with numbers. The daily labor agreement is part of the work agreement for a certain time based on the Minister of Manpower Decree KEP.100/MEN/VI/2004. Meanwhile, the issue of the right to THR that is not paid by the employer to daily workers can lead to administrative sanctions against the entrepreneur in accordance with the regulation of the Minister of Manpower No. 6 of 2016 Article 5 (five) paragraph (4); The Religious THR as referred to in paragraph (1) and paragraph (2) must be paid by the entrepreneur no later than 7 (seven) days before the Religious Holiday. Article 11 (eleven) paragraph (1); entrepreneurs who do not pay Religious THR to workers/laborers as referred to in Article 5 are subject to administrative sanctions, paragraph (2); administrative sanctions as referred to in paragraph (1) in accordance with the provisions of the legislation.

Keywords: Work Agreement, Sanctions, Labor

PENDAHULUAN

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang

disebut perikatan (*verbinten*). Dengan demikian dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.¹

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu, dan suatu sebab yang halal, sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.²

Dalam hukum kontrak (*Law of Contract*) Amerika ditentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:³

1. Adanya *offer* (penawaran) dan *acceptance* (penerimaan);
2. *Meeting of minds* (persesuaian kehendak);
3. Konsiderasi (prestasi)
4. *Competent legal parties* (kewenangan hukum para pihak) dan legal subject matter (pokok persoalan yang sah).

Dalam hukum Eropa Kontinental, syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 KUHPerduta atau Pasal 1365 buku IV NW (BW Baru) Belanda. Pasal 1320 KUHPerduta menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu sebagai berikut:⁴

1. Adanya kesepakatan (*Toesteming/Izin*) Kedua Belah Pihak
Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih kepada pihak lainnya. Momentum terjadinya perjanjian adalah pada saat terjadinya persesuaian antara pernyataan dan kehendak antara para pihak. Namun, ada kalanya tidak ada persesuaian antara pernyataan dan kehendak.
2. Kecakapan bertidak
Kecakapan bertidak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan wenang untuk melakukan perbuatan

¹ Subekti, dalam R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 81

² Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Kencana, 2004, hlm. 1

³ R. Joni Bambang S, *Op.Cit*, hlm. 87

⁴ *Ibid*, hlm. 87-91

hukum sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang. Orang yang cakap/wenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa. Ukuran kedewasaan adalah telah berumur 21 tahun dan/sudah menikah. Orang yang tidak berwenang untuk melakukan hukum adalah:

1. Anak dibawah umur (*minderjarigheid*),
2. Orang yang ditaruh di bawah pengampunan, dan
3. Istri (Pasal 1330 KUHPerduta), tetapi dalam perkembangannya, istri dapat melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 31 UU Nomor 1 tahun 1974 jo. SEMA No.3 tahun 1963.
3. Adanya Objek Perjanjian (*Onderwrep Deroverenskomst*)
Objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah kewajiban debitur dan hak kreditur. Restasi terdiri atas: (1) memberikan sesuatu, (2) berbuat sesuatu, dan (3) tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerduta). Prestasi harus dapat ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan, dan dapat dinilai dengan uang. Dapat ditentukan artinya, dalam mengadakan perjanjian, isi perjanjian harus dipastikan dalam arti dapat ditentukan secara cukup.
4. Adanya Causa yang Halal (*Geoorloofde Oorzaak*)
Dalam pasal 1320 KUHPerduta tidak dijelaskan pengertian *orzaak* (causa yang halal). Dalam Pasal 1337 KUHPerduta hanya disebutkan causa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan UU, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Pasal 1338 KUHPerduta mengatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat dengan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang mempunyai kekuatan sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Maksudnya, semua perjanjian mengikat bagi mereka yang tersangkut bagi yang membuatnya, mempunyai hak yang oleh perjanjian itu diberikan kepadanya dan berkewajiban melakukan hal-hal yang ditentukan dalam perjanjian.⁵

Berdasarkan Pasal 1338 dan 1320 KUHPerduta, berarti bahwa setiap orang bebas mengadakan perjanjian asal memenuhi syarat, maka perjanjian itu mempunyai sistem terbuka. Perjanjian yang dapat dilakukan oleh setiap orang antara lain ialah perjanjian jual-beli, sewa-menyewa, pinjam-meminjam, tukar menukar, perjanjian

⁵ R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 163

kerja, hibah, penitipan barang, pinjam-pakai, pinjam mengganti, penanggung utang, untung-untungan, pemberi kuasa, dan perdamaian.⁶

Tenaga kerja adalah unsur yang sangat penting didalam perusahaan. Peranan penting tenaga kerja tidak bisa dipandang sebelah mata. Pengusaha dan tenaga kerja harus saling bersinergi apabila perusahaannya hendak berkembang dengan baik. Dalam hal ini didalam Perjanjian kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yakni: perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).⁷

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Naker) tidak ada definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Definisi PKWT baru ditemukan di dalam pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁸

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁹

UU Naker dalam pasal 59 ayat 1 menyebutkan: Perjanjian kerja waktu 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 dan paling lama 3 (tiga) tahun;

⁶ *Ibid*

⁷ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2017, hlm. 28

⁸ *Ibid*, hlm. 29

⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 ayat 2

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya akan ditulis (KEP.100/MEN/VI/2004), mengatur perjanjian kerja harian atau lepas, untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.¹⁰

Perjanjian kerja harian atau lepas yang sebagaimana diatur dalam KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 10 ayat 1, dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (Satu) bulan, dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.¹¹ KEP.100/MEN/VI/2004 pada Pasal 12 ayat 1 menyebutkan: bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan pekerja/buruh.¹² Untuk perjanjian kerja harian lepas yang tertulis sekurang-kurangnya memuat:¹³

1. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
2. Nama/alamat pekerja atau buruh
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan
4. Besarnya upah dan/atau imbalan yang lainnya

¹⁰ *Ibid*, Pasal 10 ayat 1

¹¹ *Ibid*, Pasal 10 ayat 1 dan 2

¹² *Ibid*, Pasal 12 ayat 1

¹³ *Ibid*, Pasal 12 ayat 2

PEMBAHASAN

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.¹⁴ Perjanjian kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja tenaga kerja harian merupakan bagian dari perjanjian kerja waktu tertentu sehingga ketentuan waktu pelaksanaan perjanjian kerja tenaga kerja harian lepas ini berada di dalam satu peraturan pelaksana dalam KEPMEN No.: KEP.100/MEN/VI/2004. Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja tenaga kerja harian sudah diatur dalam kepmen nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 di Pasal 10, di dalam penelitian ini, peneliti mengkaji apakah pembuatan perjanjian kerja tenaga kerja harian ini sudah sesuai atau belum untuk ketentuan waktu pelaksanaan hubungan kerja tenaga kerja harian terhadap ketentuan yang telah ada.

Dalam Pasal 12 ayat (1) pada KEPMEN No.: KEP.100/MEN/VI/2004, menjelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh, dan hal ini sudah sesuai dengan yang dilakukan oleh pihak pengusaha yang sudah membuat perjanjian kerja tenaga kerja harian secara tertulis.

Pasal 12 ayat (2) membuat ketentuan perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 10 sekurang-kurangnya memuat; (a) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja. (b) nama/alamat pekerja/buruh. (c) jenis pekerjaan yang dilakukan. (d) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya. Didalam perjanjian kerja tenaga kerja harian telah sesuai dengan ketentuan yang tertulis dalam

¹⁴ Danang Sunyoto, *hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hlm. 94

Pasal 12 ayat (2) kepmen nomor: KEP.100/MEN/VI/2004. Untuk jenis pekerjaan telah dijelaskan pada Pasal 2 (dua) dari perjanjian tenaga kerja harian, dan dijelaskan pula nama jabatan, besaran gaji perhari nya, status karyawan, jam kerja dan hari kerja, serta masa kerja pada Pasal 1 (satu).

Namun pada ketentuan masa kerja hanya diisi dengan tanggal mulai bekerja, seharusnya dituliskan tanggal mulai dan berakhirnya perjanjian sehingga ada kejelasan tenggat waktu tidak akan melebihi dari ketentuan yang sudah diatur dalam KEPMENAKER No.: KEP.100/MEN/VI/2004 dalam Pasal 10 (sepuluh) ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 (tiga), pada ayat 1 menjelaskan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan dan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas; pada ayat 2 dikatakan perjanjian kerja harian lepas sebagaimana yang di maksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan; ayat 3 menjelaskan dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Hak-hak tenaga kerja secara umum telah diatur dalam UU Naker dan secara khusus juga telah diatur dalam peraturan pelaksana; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia yang selanjutnya akan ditulis (PERMENAKER No.6 Tahun 2016), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (selanjutnya akan disingkat dengan PP No.78 Tahun 2015), Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan yang selanjutnya akan ditulis (Perpres No.12 Tahun 2013), Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya akan ditulis (Kepmen KEP-150/MEN/1999), Undang-Undang Republik Indonesia No. 24

Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya akan ditulis (UU BPJS No. 24 Tahun 2011).

Untuk perlindungan upah yang diberikan pihak pengusaha kepada tenaga kerja harian dituliskan dalam Pasal 1 perjanjian kerja tenaga kerja harian. Upah yang ditetapkan oleh pengusaha berupa upah perhari sebesar Rp. 154.380 rupiah (seratus lima puluh empat ribu tiga ratus delapan puluh rupiah) untuk jam kerja 8 (delapan) per hari dimana pekerjaan dilakukan 5 (lima) hari perminggu. Di dalam UU Naker pengupahan telah diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 95, Dalam peraturan pelaksana PP No.78 Tahun 2015 Pasal 12 (dua belas); upah ditetapkan berdasarkan: (a) satuan waktu; dan/atau (b) satuan hasil, Pasal 13 (tiga belas) ayat 1; upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf secara a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan, ayat 2 point b; bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu) Sesuai dengan PP No.78 Tahun 2015, maka upah minimum kota (UMK) kota batam ditahun 2017 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2443 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2017, sebesar Rp. 3.241.125 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu seratus dua puluh lima rupiah) dibagi 21 (dua puluh satu) sehingga upah minimum perhari yang harus dibayarkan untuk tenaga kerja harian sebesar Rp. 154.339 (seratus lima puluh empat tiga ratus tiga puluh Sembilan rupiah), sehingga dalam hal pengupahan yang diberikan kepada harian sudah melebihi ketentuan upah minimum kota yang diberlakukan di kota Batam pada tahun 2017. Sementara itu didalam perjanjian kerja tenaga kerja harian ini didalam Pasal 2 (dua), dituliskan jika pihak pertama memberikan program BPJS tenaga kerja, dan tidak diberikan asuransi BPJS Kesehatan, tidak diberikan cuti, dan tidak diberikan tunjangan hari raya.

Di dalam UU Naker pada Pasal 86 dan Pasal 87, hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. UU BPJS No.

24 Tahun 2011 Pasal 5 (lima) ayat (1); berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk BPJS, ayat (2); BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah: (a) BPJS Kesehatan; dan (b) BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 6 (enam) ayat (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program: (a) jaminan kecelakaan kerja; (b) jaminan hari tua; (c) jaminan pensiun; dan (d) jaminan kematian. Pasal 14 (empat belas) mengatakan; setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial. KEPMEN KEP-150/MEN/1999 Pasal 2 (dua) ayat 1; setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. Ayat 2; program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Berdasarkan peraturan yang telah dijabarkan diatas maka program BPJS Ketenagakerjaan sifatnya wajib diberikan oleh pemberi kerja pada tenaga kerja harian, dan pihak pengusaha dalam perjanjian kerja tenaga kerja harian ini telah memenuhi kewajibannya.

Untuk hak tenaga kerja harian terhadap program BPJS Kesehatan dalam perjanjian kerja tenaga kerja harian yang diteliti bahwa pihak pengusaha tidak memberikan tenaga kerja akan program asuransi BPJS Kesehatan, UU No.13 Tahun 2003 Pasal 86 (delapan enam); menjamin setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. PERPRES No.12 Tahun 2013 Pasal 11 ayat (1); setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran. Ayat (2); dalam hal pemberi kerja secara nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Kesehatan, pekerja yang bersangkutan berhak mendaftarkan dirinya sebagai peserta jaminan kesehatan. Sesuai

dengan peraturan yang dijelaskan diatas maka seharusnya pihak pengusaha mendaftarkan semua tenaga kerja sekalipun dengan status tenaga kerja harian dalam program BPJS Kesehatan, karena hak pekerja dalam mendapatkan fasilitas kesehatan ini jika tidak tiberikan dapat menghambat jalannya perusahaan jika tenaga kerja harian yang dalam keadaan sakit tau tidak mampu untuk mendapatkan fasilitas kesehatan.

Untuk Hak Cuti dalam perjanjian kerja tenaga kerja harian tenaga kerja harian dicantumkan pada Pasal 2 (dua), pihak pengusaha menuliskan tenaga kerja harian tidak diberikan hak cuti, (UUK) No.13 Tahun 2003 mengatur tentang hak cuti karyawan pada Pasal 79 ayat (1); Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, ayat (2) huruf (b); cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Sedangkan perjanjian kerja tenaga kerja harian lepas mempunyai ketentuan waktu dalam pelaksanaannya dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan tidak lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut. Maka tenaga kerja harian memang tidak mendapatkan hak cuti tahunan seperti halnya yang dijelaskan pada UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) buruf (b).

Tunjangan Hari Raya (THR), hak pekerja terhadap THR dalam perjanjian tenaga kerja harian ini dituliskan dalam Pasal 2 (dua); perusahaan tidak memberikan THR kepada tenaga harian. Permenaker No.6 Tahun 2016 Pasal 2 (dua) ayat 1; pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Ayat 2; THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Permenaker No.6 Tahun 2016 Pasal 3 (tiga) huruf (b); pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima tiap bulan selama masa kerja. Dan perjanjian kerja tenaga kerja harian merupakan bagian dari

perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan KEPMENAKER KEP.100/MEN/VI/2004. Sementara itu, permasalahan hak atas THR yang tidak dibayarkan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja harian ini dapat menimbulkan pemberian sanksi administratif terhadap pengusaha sesuai dengan aturan PERMENAKER No. 6 Tahun 2016 Pasal 5 (lima) ayat (4); THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Pasal 11 (sebelas) ayat (1); pengusaha yang tidak membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikenai sanksi administratif, ayat (2); sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Ketentuan Dalam Pasal 12 ayat (1) pada KEPMENAKER No.: KEP.100/MEN/VI/2004, menjelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh, dan hal ini sudah sesuai dengan yang dilakukan oleh pihak pengusaha yang sudah membuat perjanjian kerja tenaga kerja harian secara tertulis. KEPMENAKER No.: KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 12 ayat (2); membuat ketentuan perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 10 sekurangkurangnya memuat; (a) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja. (b) nama/alamat pekerja/buruh, (c) jenis pekerjaan yang dilakukan. (d) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

SARAN

Tenaga kerja harian yang di butuhkan lebih dari 21 (dua puluh satu) hari masa kerjanya maka dapat dibuatkan kembali perjanjian kerja tenaga kerja harian asal tidak melebihi ketentuan waktu 3 (tiga) bulan berturut-turut. Semua hal ini sesuai dengan aturan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu kepmenaker KEP.100/MEN/VI/2004.

REFERENSI

Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013

R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003

Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2017

Subekti, dalam R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*