

**KEPASTIAN HUKUM ATAS STATUS KARYAWAN
HARIAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003¹
Oleh : Riona B. N Sorongan²**

ABSTRAK

Pekerjaan dan Kehidupan yang layak bagi masyarakat Indonesia khususnya bagi kalangan menengah dan masyarakat miskin, sepertinya belum dirasakan sepenuhnya oleh masyarakat itu sendiri. Untuk para pekerja/buruh yang merupakan tenaga kerja adalah orang yang harus bekerja demi mendapatkan imbalan atau upah dari majikan/perusahaan yang tentunya harus diperlakukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku demi kesejahteraan hidupnya. Tentu juga dalam hal ini pekerja/buruh harus mendapat perlindungan yang pasti dari pemerintah yang merupakan *hak dasar* bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu, *tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Sampai saat ini, sudah banyak peraturan-peraturan yang memuat tentang berbagai aturan dalam melaksanakan Hak dan Kewajiban sebagaimana yang telah dimuat dalam Undang-undang 1945. Dan dalam lingkup pekerjaan telah dituangkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat berbagai aturan Hak dan Kewajiban antara pekerja/buruh dan majikan/pemberi pekerjaan.

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya dan majikannya dengan buruhnya. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk

mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.³

Pada umumnya perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh baru, harus melalui tahapan-tahapan tertentu sesuai dengan aturan perusahaan. Biasanya pekerja/buruh baru ini belum akan diangkat sebagai karyawan tetap dan menjadi karyawan percobaan. Dalam masa percobaan ini pengusaha memberikan upah kepada pekerja/buruh dibawah Upah Minimum Propinsi, karena pekerja/buruh adalah karyawan baru dan belum bisa bekerja secara maksimal di perusahaan.

Dalam masa percobaan ada beberapa perusahaan yang membuat perjanjian kerja untuk karyawan baru, dengan membuat perjanjian dimana karyawan tersebut adalah *pekerja harian lepas* atau dalam kalangan perusahaan lebih dikenal dengan *karyawan harian*. Pekerja Harian lepas 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.⁴ Artinya pekerja/buruh diupah berdasarkan absensinya/kehadirannya dan tidak diupah jika tidak hadir/masuk kerja. Tentunya jika karyawan berhalangan atau sakit tidak akan berlaku bagi perusahaan karena karyawan tidak dapat bekerja pada hari itu dan dianggap *mangkir/alpa* oleh perusahaan.

Dalam perjanjian seperti yang tertera diatas, perusahaan membuat aturan untuk mengangkat *karyawan harian menjadi karyawan tetap*. Karyawan baru harus bekerja selama 6 (enam) bulan dengan tahapan, setelah melewati 3 (bulan) pertama, karyawan harian diangkat menjadi *karyawan percobaan* dan setelah 3 (tiga) bulan berikutnya barulah diangkat menjadi karyawan tetap dimana setelah menjadi karyawan tetap perusahaan, aturan-aturan yang ada pada Undang-undang diterapkan. Tentunya aturan ini sangatlah tidak adil dan menyulitkan, karena dalam 6 (bulan) ini tidaklah mudah karena selama masa 3 (tiga)

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Donald A. Rumokoy, SH, MH; Henry R. Ch. Memah, SH, MH.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat.

³ Iman Soepomo. Hukum Perburuhan, Djembatan. Jakarta, 2001, hal 1

⁴ Pasal 1, Peraturan Menteri Nomor 6 tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

bulan pertama karyawan harian harus full absensi dan tidak boleh tidak hadir 1 (satu) kali pun, meski karyawan berhalangan. Jika karyawan sudah tidak hadir 1 (satu) kali saja maka setelah 3 (tiga) bulan pertama, pekerja/buruh masih tetap sebagai karyawan harian. Aturan ini jelas tidak sesuai dengan aturan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas yaitu, Pasal 2 ayat (2) huruf (b) "Pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja secara umum berlaku di Perusahaan". Dan Pasal 4 "Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Harian Lepas Lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap".

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Kepastian Hukum Status Karyawan Harian?
2. Apakah untuk mendapatkan Upah Minimum Propinsi, pekerja harus selalu melewati masa kerja tiga bulan sebagai Karyawan Percobaan?

C. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian Empiris dan Normatif yang diuraikan sebagai berikut:

- Pengumpulan Data
 - a) kepustakaan (*Library Research*), yakni suatu metode penelitian yang digunakan dengan mempelajari buku-buku, literatur, perundang-undangan, majalah, surat kabar, dan bahan tulisan karya lainnya yang ada hubungan dengan ruang lingkup penelitian dalam penelitian skripsi ini
 - b) Pengamatan, yakni penulis melakukan pengamatan langsung ke lapangan sebagai karyawan di salah satu perusahaan yang melakukan pelanggaran aturan hukum Perundang-undangan.
 - c) Metode penelitian perbandingan, yakni suatu metode penelitian yang digunakan dengan perbandingan-perbandingan baik menurut teori-

teori yang dirumuskan oleh para sarjana terkemuka, perundang-undangan yang ada untuk mendapatkan kesimpulan-kesimpulan yang dapat dijadikan pegangan dalam penulisan skripsi ini.

PEMBAHASAN

1. Kepastian Hukum Status Karyawan Harian

Secara hukum, pengaturan tentang Ketenagakerjaan ini telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaan dan pengaturannya masih belum lengkap dan dibuatlah beberapa aturan yang lebih jelas yang dituangkan dalam *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*.

Beberapa masyarakat, khususnya para pekerja/buruh sebagian besar belum mengetahui tentang adanya aturan-aturan hukum yang diberlakukan untuk *melindungi* dan *memberikan hak* serta *kesejahteraan* yang adil bagi para pekerja/buruh. Dengan minimnya pengetahuan akan sosialisasi tentang hukum ketenagakerjaan ini, tidak sedikit perusahaan-perusahaan yang memanfaatkan para pekerja/buruh tersebut untuk mengeluarkan peraturan kerja di perusahaan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan hukum yang berlaku semestinya, khususnya untuk para *pekerja/buruh harian lepas* atau biasa disebut *Karyawan Harian*.

Karyawan harian ini dipekerjakan oleh perusahaan sebagai pekerja/buruh dalam masa percobaan sebelum diangkat menjadi karyawan kontrak atau menjadi karyawan tetap. sebagai karyawan harian pekerja/buruh ini tidak mendapatkan perlakuan yang sama dibanding dengan karyawan tetap. Contohnya dalam sistem pengupahan, karyawan harian di bayar hanya sesuai dengan kehadirannya atau absensinya. Sedangkan karyawan tetap dibayar sesuai dengan upah per satu bulannya.

Secara umum belum ada pengaturan dan pelaksanaan khusus untuk karyawan harian atau tentang pekerja harian lepas ini. Namun dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mengatur tentang

pekerja harian lepas, yaitu Pasal 10 sampai dengan Pasal 12. Keputusan Menteri ini adalah aturan sebagai pelaksana Pasal 59 ayat (8) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, *Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut Keputusan Menteri ini merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*.

Dalam pelaksanaannya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pegelompokan PKWT terdiri dari:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang Sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman
- c. Perjanjian Kerja waktu Tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
- d. Perjanjian Kerja Harian Lepas.

Berdasarkan keterangan yang telah dikemukakan di atas sudah jelas bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada Status Karyawan Harian ini merupakan pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sebagaimana juga yang telah penulis kemukakan pada awal bab, yaitu dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan masih banyak pekerja/buruh harian lepas atau karyawan harian belum mengetahui secara pasti status hukum mereka. Yang pada kenyataannya hak-hak dan pengaturan hukum untuk pekerja harian lepas tidak diterapkan oleh perusahaan.

2. Upah Minimum Propinsi Berlaku Bagi Setiap Pekerja Dalam Masa Percobaan Tiga Bulan

Masa percobaan selama 3 (tiga) bulan merupakan masa-masa penilaian karyawan baru, baik oleh atasan maupun oleh divisi *Human Resource* dari perusahaan. Dalam masa tersebut, biasanya sebelum perusahaan

merekrut seseorang menjadi karyawan, mereka memberikan masa percobaan. Untuk mengamati dan menilai calon karyawan secara cermat dan menyeluruh, mulai dari cara kerja (*performance*), perilaku (*attitude*) hingga penampilan untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Pada praktiknya, seringkali ditemui permasalahan mengenai persyaratan masa percobaan di dalam perjanjian kerja, misalnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mensyaratkan adanya masa percobaan, atau pemberlakuan masa percobaan lebih dari 3 (tiga) bulan.⁵ Praktik seperti ini tidaklah benar aturannya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya masa percobaan hanya untuk Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan untuk Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu tidak diperbolehkan adanya Masa Percobaan. (Pasal 58 dan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Untuk pengaturan pengupahan dalam masa percobaan ini sebenarnya belum ada pengaturannya sendiri, namun dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60 ayat (2) menyebutkan *Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku*, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, Pasal 14 ayat (1) menyebutkan *Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum*.

Berdasarkan ketetapan tersebut berarti sudah memberikan kepastian bahwa pengupahan dalam masa percobaan harus diberikan sesuai dengan Upah Minimum. Namun demikian pada kenyataannya banyak perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan-aturan tersebut, entah berdasarkan aturan hukum mana sehingga setiap karyawan baru dalam masa percobaan diberi upah di bawah upah minimum.

⁵Aria Dipura Nata Atmadja, SH, Masa Percobaan Karyawan Pada Perusahaan, 2012, *browser*

Terhadap pekerja/buruh yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal:

- Tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di lingkungan kerja
- Semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan
- Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan
- Memeriksa kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan

Terhadap pekerja/buruh yang telah atau sedang dipekerjakan:

- Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian P2K3 dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya
- Memeriksa kesehatan pekerja secara berkala
- Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja/buruh
- Memasang gambar dan undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
- Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja
- Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor Pembendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat
- Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang diatur dalam undang-undang maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.⁶

PENUTUP

⁶Abdul Khakim,SH, M.Hum, Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 119

1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Pengaturan Pelaksanaan Hukum dalam bidang Ketenagakerjaan ini sudah memberikan kepastian tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya bagi pekerja/buruh harian lepas dimana secara hukum memberikan kepastian tentang:
 - a. Status hukumnya merupakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - b. Hak dan Kewajibannya diberikan sama seperti Karyawan Tetap
 - c. Status Karyawan harian bukan merupakan Karyawan Masa Percobaan/TrainingNamun, meskipun dalam peraturan perundang-undangan telah memberikan kepastian terhadap hukum bidang Ketenagakerjaan ini, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih terjadi pelanggaran-pelanggaran yang menyalahi aturan hukum ketenagakerjaan di lapangan.
- Dalam perekrutan pekerja/buruh baru, pihak perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dalam masa percobaan dilarang memberikan upah dibawah Upah Minimum Propinsi.

2. Saran

1. Dalam melakukan perjanjian mengangkat pekerja/buruh sebagai karyawan harian, hendaknya dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan dalam setiap melakukan perjanjian dibuatkan duplilat perjanjian untuk pekerja/buruh yang sudah dilengkapi dengan aturan perusahaan. Kemudian perjanjian kerja yang telah disepakati, hendaknya juga harus diketahui oleh Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja. Dan hal ini sudah merupakan kewajiban pihak perusahaan untuk melaksanakannya.

2. Perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh baru dalam masa percobaan, sebelum melakukan perekrutan sudah menilai pekerja/buruh baru yang sesuai dengan kriteria perusahaan, sehingga bisa meminimalisir masa percobaan tentu saja dengan memberikan upah sesuai Upah Minimum Provinsi. Jikapun, perusahaan tidak mampu memberikan upah sesuai ketentuan yang dimaksud, perusahaan dapat melaporkannya kepada Dinas Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Prof. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Djembatan. Jakarta, 2001.
-, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan. Jakarta, 1990
- Rukiah L. , *Undang-undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta 2013,
- F.X Djumaldji , *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Abdul Khakim , *Aspek Hukum Pengupahan*, P.T Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- H. Zainal Asikin , *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004

Peraturan perUndang-Undang :

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- 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 (PKWT)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-102/Men/VI/204 Tentang Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur:

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.06/Men/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

Browser :

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

http://disnakertrans.jakarta.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=79&Itemid=102home-bidang-pengawasan%20ketenagakerjaan

Hadi Mutaqin, *Definisi Tenaga Kerja*, Pustaka Bahan Kuliah, 2013

<http://pustakabakul.blogspot.com/2013/04/definisi-tenaga-kerja.html>

Heri Aryanto. SH, *Aturan Tentang Pekerja Harian Lepas*, Hukum Online.com, 2013

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/!t51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas>

Wiwiek Wijanarti, *Menghitung Upah Lembur Karyawan Harian*, 2010

<http://www.portalhr.com/konsultasi/menghitung-upah-lembur-karyawan-harian/>

M. Lutfi Chakim, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 2012

<http://lutfichakim.blogspot.com/2012/08/jaminan-sosial-tenaga-kerja-jamsostek.html>
<http://lutfichakim-2012-07-29-jaminan%20Sosial%20Tenaga%20Kerja%28Jamsostek%29>

Aria Dipura Nata Atmadja, SH, *Masa Percobaan Karyawan Pada Perusahaan*, 2012

<http://arianataatmadja.blogspot.com/2012/01/masa-percobaan-karyawan-pada-perusahaan.html>

Supriadi. SH, *Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan*, 2012

<http://adhyepanrita.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-dan-ruang-lingkup-hukum.html>