

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latang Belakang

Semakin meningkatnya kemajuan pembangunan yang dijalankan pada saat ini, maka semakin meningkat pula aspek kehidupan didalam masyarakat, yang pada akhirnya mempengaruhi pola atau cara hidup serta kebutuhan hidup individu. Perubahan tersebut menjadikan manusia akan bekerja dan menyita banyak waktu serta tenaga. Kesibukan tersebut adalah mencapai penghidupan yang lebih layak dan ingin meningkat.

Kondisi suami-isteri yang sama-sama bekerja di luar rumah mengakibatkan pekerjaan rumah yang terbengkalai sehingga membutuhkan untuk melibatkan orang luar untuk mengerjakan urusan rumah tangga. Orang luar yang dimaksud adalah pekerja rumah tangga (PRT) yang pada zaman sekarang pekerja rumah tangga merupakan bagian penting dalam keseharian orang berumah tangga, sehingga suami-isteri dapat bekerja dengan tenang dan produktif tanpa harus direpotkan dengan pekerjaan rumah tangga.

Keberadaan pekerja rumah tangga sudah tidak asing lagi dalam kehidupan masyarakat Indonesia baik di kota-kota maupun di desa. Peran pekerja rumah tangga dalam kehidupan sehari-hari sangat penting, perkembangan ruang lingkup pekerjaan, bagi buruh yang bekerja di rumah sesuai dengan kemajuan zaman, ternyata ruang lingkungannya semakin luas dan kompleks.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 2 tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, pekerja rumah tangga adalah seseorang yang bekerja dan melakukan tugas-tugas domestik di dalam rumah tangga seseorang (yang disebut majikan/pengguna jasa). Rata-rata mereka bekerja hanya berdasarkan kesepakatan lisan, tanpa perjanjian atau kontrak kerja tertulis yang berisi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak (PRT dan Majikan).

Pekerja bukan hanya mengurus pekerjaan yang berhubungan dengan kerumah tanggaan saja, akan tetapi dapat mencakup perihal penanganan atas perangkat berteknologi yang serba canggih. Misalnya saja dalam menangani dan bertanggungjawab atas alat-alat elektronik, terutama dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga dituntut untuk menguasai banyak keterampilan untuk mendukung pekerjaannya dari mulai memasak, mencuci, merawat kebun dan lain sebagainya.

Di kalangan masyarakat secara normatif pekerja rumah tangga tidak dianggap sebagai sebuah profesi, sehingga pemenuhan hak-haknya seringkali hanya berdasarkan kemurahan hati majikan, karena aktivitas dianggap jauh dari aktifitas produksi. Menjelaskan relasi PRT dan pengguna/pemberi kerja (majikan) memang tidak semudah menjelaskan relasi tenaga kerja dan pemberi tenaga kerja sebagaimana dalam hubungan industrial pada umumnya, hal ini dikarenakan relasi PRT dan pengguna jasa PRT memiliki kekhususan yang kompleks.

Jaringan Nasional Advokasi PRT dalam Berita/ Indonesia menyatakan sejak tahun 2009 hingga 2016 ada 726 kekerasan berat terhdap PRT di Indonesia, terdiri dari 536 kasus upah yang tidak dibayarkan, 348 antaranya terjadi pada PRT. 716 kasus pengekapan, penganiayaan berat, dan bahkan sampai meninggal.

Melihat fenomena tersebut di atas, muncul pertanyaan apakah pekerja rumah tangga termasuk pekerja yang pantas mendapat kedudukan yang sama dengan pekerja yang lain. Sebutan dan penerimaan pekerja rumah tangga tentunya akan memberikan status yang baru bagi pekerja rumah tangga sebagai pekerja formal, status baru tersebut memungkinkan pekerja rumah tangga untuk memperjuangkan haknya secara terbuka.¹

Relasi antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja (majikan) sering kali terjadi karena hubungan kekerabatan, yang banyak hal dapat terjadi karena adanya relasi hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa. Akibatnya beban pekerjaan dan hak-hak PRT menjadi tidak terukur, upah sangat rendah, waktu kerja tidak terbatas dan tidak adanya jaminan kesehatan. Namun tidak sedikit majikan (pemberi kerja) yang mengambil PRT dari agen atau yayasan penyalur PRT, dengan alasan sibuk majikan cukup memesan calon PRT kepada agen lalu agen mengantarkan calon pembantu ke alamat calon majikan tersebut.

Pekerja rumah tangga banyak yang tinggal di dalam rumah bersama dengan majikannya, maka masalah jam kerja kerap tidak diperhitungkan,

¹ Syarief Darmayo & Rianto Adi, *Trakfiking Untuk Pekerja Rumah Tangga. Kasus Jakarta*, PKMK Unika Atma Jaya, Jakarta 2000.Hlm.6.

ditambah lagi dengan upah yang jumlahnya dapat dikatakan nominalnya sedikit, yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya. Padahal jika dilihat dari namanya, yaitu pekerja rumah tangga, maka arti kata pekerja menurut Pasal 1 (satu) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Bagi pekerjaan ini kepercayaan merupakan hal yang dibutuhkan, baik kepercayaan pekerja kepada majikan (pemberi kerja) ataupun sebaliknya. Sehingga perikatan hukum yang sering terjadi diantara mereka berbentuk lisan, namun ada baiknya perjanjian yang terjadi merupakan perjanjian tertulis, yang mana dalam perjanjian kerja ditulis secara lengkap dan rinci seperti pekerjaan rumah tangga, upah yang diterima pekerja, fasilitas untuk pekerja, hak dan kewajiban dari majikan maupun dari pekerja, penentuan hari libur dan cuti, berapa lama waktu pekerja yang bekerja di rumah tersebut, dan hal-hal lain yang jika dianggap penting.

Hal ini sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 huruf d ayat (2) UU 1945 yang berbunyi:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan.² Di dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian. Pengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian, hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.³

Minimnya pendidikan pekerja rumah tangga menjadikan pekerja menerima apa yang diperintahkan oleh majikannya. Dengan demikian, pekerjaan domestik yang dilakukan oleh pekerja rumah tangga (PRT) tersebut seringkali diabaikan dan dianggap tidak penting. Disebabkan pekerjaan tersebut dilakukan di dalam rumah tangga dan dianggap sebagai pekerjaan informal, sehingga disebabkan tidak ada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.⁴

Tidak adanya perjanjian kerja menyebabkan, pekerja yang tidak menerima upah hanya dapat bersikap pasrah, karena porsi majikan dirasa lebih kuat dibanding pekerja rumah tangga. Belum lagi jika upah yang menjadi hak PRT besarnya lebih sedikit dari upah minimum provinsi yang telah ditentukan. Hal

² Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers., Jakarta. hlm 28.

³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor, 2010, hlm.112.

⁴ www.gats.blogspot.com/2015/07/negara-kesejahteraan-dalam-pandangan.html diakses pada tanggal 02 januari 2017 pukul 10.22 wib.

itu terjadi karena pekerja tidak mengetahui bahwa aturan mengenai upah telah dibuat sedemikian mungkin untuk melindungi para pekerja.

Sebaiknya dengan adanya perjanjian kerja antara majikan dan pekerja, diharapkan para pihak dapat memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing. Hal yang terpenting bahwa kedua pihak menyadari bahwa pekerjaan seperti pekerja rumah tanggapun harus dibatasi jam kerjanya, bukannya 24 (dua puluh empat) jam sehari selama 7 (tujuh) hari seminggu, seperti yang sering terjadi di masyarakat bahwa hal itu merupakan wajar untuk pekerja rumah tangga karena dianggap mengabdikan kepada majikan.

Hal ini bertentangan dengan Pasal 10 konvensi ILO No.189 tentang jam kerja, pada Pasal 10 dikatakan:

“Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristic of domestic work. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or by other means consistent with national practice.”

“langkah-langkah yang ditujukan untuk menjamin perlakuan sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja secara umum berkenaan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, masa istirahat harian dan mingguan, dan cuti tahunan berbayar. Masa istirahat mingguan sekurang-kurangnya 24 jam kerja berturut-turut. Peraturan jam siaga jangka waktu di mana pekerja rumah tangga tidak bebas, menggunakan waktu mereka sekehendak mereka dan diharuskan untuk tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan.”

Saat ini di Indonesia terdapat 2,6 juta orang yang menjadi PRT, dan dari jumlah itu, 90%-nya adalah PRT perempuan, di Jawa Barat terdapat 276.939 (dua ratus tujuh puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan) orang pekerja rumah tangga. Pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga (PRT) adalah sumber penghasilan bagi ribuan perempuan, terutama perempuan pedesaan yang seringkali memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan rendah. Mayoritas PRT umumnya berusia di bawah 30 tahun dan berasal dari daerah pedesaan miskin, dimana fasilitas pendidikan dan kesempatan kerja terbatas.⁵

Diantara permasalahan upah dan waktu kerja pembantu rumah tangga di Indonesia yaitu sebagai berikut: pekerja rumah tangga di Indonesia tidak mempunyai jam kerja, karena dianggap dapat bersantai disaat majikan tidak ada di rumah, selain itu PRT tidak mendapat upah yang layak karena pendidikan yang rendah,⁶ disisi lain Kementerian Tenaga Kerja belum memberikan patokan khusus terkait gaji minum PRT.⁷

Pekerja rumah tangga wajib dilindungi berdasarkan hak asasi manusia yang mana bila haknya terpenuhi maka pekerja rumah tangga mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri sendiri ataupun keluarganya. Pasal 38 ayat 4 Undang-undang Hak asasi manusia menjeskan bahwa seseorang memliki hak atas upah yang adil, sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diselesaikan dan cukup untuk menghidupi keluarganya.

⁵ Data ILO-IPEC tahun 2013 diakses pada tanggal 05 januari 2017 pukul 15.00 wib.

⁶ <http://binibule.com/2015/07/pekerja-rumah-tangga> Hak Pekerja Rumah Tangga, Ailtje Ni Diomasaigh, share tanggal 10 Juli 2015, akses 01 Desember 2016 pukul 22.04

⁷ <http://m.tribunnews.com/bisnis/2016/01/18/kemenaker-gaji-pembantu> Gaji Pembantu Menurut Kemenaker, Budianto, di share tanggal 01 agustus 2016, diakses tanggal 03 Desember 2016 pukul 09:20

Permasalahan yang terjadi menimbulkan pertanyaan apakah penggunaan perjanjian kerja akan menjamin pekerja memperoleh haknya sesuai perjanjian? Maka dari itu disinilah peran yayasan/penyalur pekerja rumah tangga sangat dibutuhkan, supaya antara pekerja dan pemberi kerja (majikan) terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja memang tidak menjamin seluruhnya pekerja akan terbebas dari jerat kekerasan, namun paling tidak seraya menanti kejelasan peraturan dari pemerintah Indonesia terkait upah dan waktu kerja yang belum jelas, perjanjian kerja dapat meminimalisir kelalaian hak-hak pekerja oleh majikan.⁸

Penelitian ini sebelumnya telah dibahas oleh Achmad Falah dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga” penelitian ini membahas tentang pengaturan dan penerapan dari peraturan menteri tenaga kerja. Sedangkan penulis menitik beratkan kepada perlindungan hukum mengenai upah dan waktu kerja serta upaya yang dilakukan yayasan Bina Mandiri Bandung dalam upaya perlindungan pekerja rumah tangga.

Berdasarkan paparan di atas, Penulis tertarik untuk mengkaji dalam bentuk skripsi dengan judul :

⁸ Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004. Hlm 122

”Pelindungan Hukum Mengenai Upah Dan Waktu Kerja bagi Pekerja Rumah Tangga Di Yayasan Bina Mandiri Bandung Dihubungkan Dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.”

B. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini dilakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja berkaitan dengan upah dan waktu kerja bagi pekerja rumah tangga Di Yayasan Bina Mandiri Bandung dihubungkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga?
2. Apa saja langkah hukum yang dilakukan Yayasan Bina Mandiri Bandung dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja rumah tangga?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, pelaksanaan perjanjian kerja berkaitan dengan upah dan waktu kerja bagi pekerja rumah tangga di Yayasan Bina Mandiri Bandung dihubungkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

2. Untuk mengetahui, langkah hukum yang dilakukan Yayasan Bina Mandiri Bandung dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja rumah tangga

D. Kegunaan Penelitian

Tiap penelitian harus mempunyai kegunaan bagi pemecahan masalah yang diteliti. Untuk itu suatu penelitian setidaknya mampu memberikan manfaat praktis pada kehidupan masyarakat. Kegunaan penelitian ini dapat ditinjau dari 2 (dua) segi yang saling berkaitan yakni dari segi teoritis dan segi praktis. Dengan adanya penelitian ini penulis sangat berharap akan dapat memberikan manfaat :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk kepentingan peneliti, untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dan dipelajari serta sebagai pengembangan diri dalam khasanah keilmuan, dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.
- b. Sebagai sarana untuk mengembangkan wacana dan pemikiran bagi peneliti.
- c. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Yayasan

Dapat membantu mengetahui permasalahan yang timbul serta berusaha untuk memberikan sumbangan pemikiran cara mengatasi permasalahan tersebut.

b. Bagi Pekerja

Dapat bermanfaat untuk mengetahui hak dan kewajiban khususnya mengenai upah dan waktu kerja pekerja rumah tangga sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan.

c. Bagi Majikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada majikan mengenai pentingnya mematuhi peraturan upah dan waktu kerja bagi pekerja rumah tangga.

d. Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang terkait untuk mengatasi masalah pekerja seperti pembantu rumah tangga yang masih diluar konteks hubungan kerja dengan masalah ketenagakerjaan dalam rangka merumuskan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Teori hak dan kewajiban menjadi landasan filosofis dalam menganalisis hubungan keperdataan, bentuk dan model hubungan hukum antara pekerja

rumah tangga dengan yayasan. Sedangkan teori keadilan dijadikan pendekatan dan sudut pandang untuk menganalisis aspek perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dan substansi perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun peraturan yang mengatur mengenai pekerja rumah tangga.

Aristoteles, merumuskan Negara hukum adalah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada Warga Negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga Negara dan sebagai daripada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warganegara yang baik. Peraturan yang sebenarnya menurut Aristoteles ialah peraturan yang mencerminkan keadilan Negara bukanlah manusia melainkan “pikiran yang adil”. Penguasa hanyalah pemegang hukum dan keseimbangan saja.⁹ bagi pergaulan antar warga negaranya. maka menurutnya yang memerintah.

Secara umum, dalam setiap negara yang menganut paham negara hukum, selalu berlakunya tiga prinsip dasar, yakni supermasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).¹⁰

Prinsip penting dalam negara hukum adalah perlindungan yang sama (*equal protection*) atau persamaan dalam hukum (*equality before the*

⁹<http://meilabalwell.wordpress.com>. Diakses Tanggal 15 Januari 2017.

¹⁰Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Hukum Indonesia. <https://adedidikirawan.wordpress.com>. Diakses Tanggal 15 Januari 2017.

law).¹¹ Perbedaan perlakuan hukum hanya boleh jika ada alasan yang khusus, misalnya, anak-anak yang di bawah umur 17 tahun mempunyai hak yang berbeda dengan anak-anak yang di atas 17 tahun. Perbedaan ini ada alasan yang rasional. Tetapi perbedaan perlakuan tidak dibolehkan jika tanpa alasan yang logis, misalnya karena perbedaan warna kulit, gender agama dan kepercayaan, sekte tertentu dalam agama, atau perbedaan status seperti antara tuan tanah dan petani miskin. Meskipun demikian, perbedaan perlakuan tanpa alasan yang logis seperti ini sampai saat ini masih banyak terjadi di berbagai negara, termasuk di negara yang hukumnya sudah maju sekalipun.

Pengertian Keadilan Menurut Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang tidak berat sebelah atau tidak memihak serta tidak sewenang-wenang. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) kata keadilan berasal dari kata “adil”, adil mempunyai arti yaitu kejujuran, kelurusan, dan keikhlasan yang tidak berat sebelah. Sedangkan Pengertian keadilan menurut Aristoteles yang mengatakan bahwa keadilan adalah tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan sedikit yang dapat diartikan memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan apa yang menjadi haknya.

¹¹Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, Refika Aditama, Bandung 2009, hlm 207.

Pada teorinya, Aristoteles ini sendiri mengemukakan bahwa ada 5 jenis perbuatan yang tergolong dengan adil. Lima jenis keadilan yang dikemukakan oleh aristoteles ini adalah sebagai berikut :¹²

1. Keadilan Komunikatif

Keadilan komunikatif ini adalah suatu perlakuan kepada seseorang dengan tanpa melihat jasa-jasa yang telah diberikan.

2. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah suatu perlakuan terhadap seseorang yang sesuai dengan jasa-jasa yang telah diberikan.

3. Keadilan Kodrat Alam

Keadilan kodrat alam ialah memberi sesuatu sesuai dengan apa yang diberikan oleh orang lain kepada kita sendiri.

4. Keadilan Konvensional

Keadilan konvensional adalah suatu kondisi dimana jika seorang warga negara telah menaati segala peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan.

5. Keadilan Perbaikan

Keadilan perbaikan adalah jika seseorang telah berusaha memulihkan nama baik seseorang yang telah tercemar.

Pekerja mertupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam

¹² Habibullah Al Faruq, *Teori Keadilan Menurut Aristoteles*, <http://www.habibullahurl.com/2015/01/teori-keadilan-menurut-aristoteles.html> akses 19 Maret 2015

hubungan kerja dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dan majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.

Hal ini ditegaskan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Menurut pasal ini ada dua hal yang penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak.

Menurut Subekti yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹³

Perjanjian kerja dalam KUHPerdara pasal 1601 disebutkan sebagai berikut:

¹³ Subekti,, *Pokok-pokok Hukum Perdata Cetakan ke-31*, Intermasa, Jakarta, 2003. hlm 5.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Undang-Undang ketenagakerjaanpun menjelaskan tentang perjanjian kerja yang terdapat dalam pasal 1 ayat 14, yaitu :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 menjelaskan bahwa:

“pengguna dan PRT wajib membuat perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain”.

Definisi mengenai perjanjian kerja di rumah itu sendiri, di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) maupun di dalam peraturan perundang-undangan lainnya tidak ditemukan secara tegas. Akan tetapi seorang pakar Hukum Perburuhan Belanda yaitu Prof. Mr. M.G. Rood memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja di rumah sebagai berikut : “Perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak.”

Menurut Soepomo suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian keaja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hukum hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).¹⁴

Kewajiban para pihak dalam hubungan kerja menurut KUHPerdata sebagai berikut :

Kewajiban Para pihak berdasarkan KUHPerdata :

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baik nya (pasal 1603). 2. Melaksanakan pekerjaannya sendiri tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603a). 3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (pasal 1603b). 4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku dirumah/tempat majikan bila pekerja tinggal disana (pasal 1603c). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membayar upah kepada buruh (pasal 1602). 2. Mengatur pekerjaan dari tempat keja (1602u, w, dan y). 3. Memberikan cuti/libur (pasal 1602v). 4. Mengurus perawatan atau pengobatan buruh (pasal 1602x).

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti. Bandung, 2009. Hlm 43

<p>5. Melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak (pasal 1603d).</p> <p>6. Membayar ganti rugi atau denda (pasal 1603w).</p> <p>7. Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti yang diatur dalam pasal 1337 KUHPerduta.</p>	<p>5. Memberikan surat keterangan (pasal 1602z).</p> <p>6. Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti yang diatur dalam pasal 1337 KUHPerduta.</p>
--	---

Kewajiban para pihak dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga:

Kewajiban PRT (Pasal 8)	Kewajiban Pengguna PRT (Pasal 11)
<p>1. melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;</p> <p>2. menyelesaikan pekerjaan dengan baik;</p> <p>3. menjaga etika dan sopan santun didalam keluarga Pengguna; dan</p> <p>4. memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.</p>	<p>1. membayar upah sesuai Perjanjian Kerja;</p> <p>2. memberikan makanan dan minuman yang sehat;</p> <p>3. memberikan hak istirahat yang cukup kepada PRT;</p> <p>4. memberikan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut;</p> <p>5. memberikan tunjangan hari raya sekali dalam setahun;</p> <p>6. memberikan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;</p> <p>7. mengikutsertakan dalam program jaminan sosial;</p> <p>8. memperlakukan PRT dengan baik; dan</p> <p>9. melaporkan penggunaan jasa PRT kepada Ketua Rukun Tetangga ataudengan sebutan lain.</p>

Peraturan mengenai upah di Indonesia diatur dalam pasal 88 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak untuk mewujudkan penghidupan yang layak selain itu pemerintah member kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, seperti upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan lain sebagainya. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhitungkan produktivitas pertumbuhan ekonomi.” Dalam Peraturan Menteri nomor 2 Tahun 2015 pengupahan termasuk kedalam kewajiban pengguna jasa (majikan) dijelaskan bahwa pengguna jasa harus membayar upah sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Peraturan mengenai waktu kerja dalam permenaker tidak dijelaskan secara rinci, hanya saja sebutkan bahwa PRT berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, hak cuti sesuai kesepakatan, mendapatkan kesempatan untuk melakukan ibadah menurut kepercayaannya, mendapat tunjangan hari raya dan dapat berkomunikasi dengan keluarga.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif Analitis, yaitu metode yang di gunakan untuk memberikan data mengenai keadaan atau gejala-gejala lainnya.¹⁵ Adapun pendekatan yang digunakan adalah normatif empiris yaitu penelitian mengenai azas-azas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum.¹⁶

2. Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari norma hukum positif yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum;
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga
- 5) Konvensi ILO No.189 Tahun 2011 Tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, dan Undang-undang.

¹⁵Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI-Press, Jakarta, 2012. hlm 10.

¹⁶*Ibid.* hlm 51.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier berupa kamus hukum, artikel/makalah, jurnal, Koran, website dan lain-lain.

3. Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan data sekunder hukum yaitu :

- a. Bahan hukum Primer ialah bahan hukum yang mengikat.¹⁷ dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Bahan hukum Skunder ialah yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹⁸ Pada penelitian ini terdiri dari Peraturan Menteri tenaga Kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Konvensi ILO No.189 Tahun 2011 Tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga
- c. Bahan hukum tersier ialah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.¹⁹ Bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

¹⁷ *Ibid.* hlm 51.

¹⁸ *Ibid.* hlm 52.

¹⁹ <http://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/> diakses pada 9 Maret 2015

4. Teknik Pengumpulan Data'

Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan ialah studi dokumen atau bahan pustaka, dan wawancara atau interview.²⁰

a. Studi Pustaka bagi penelitian hukum meliputi Studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum skunder.²¹

b. Studi Lapangan

1) Observasi

Merupakan metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap tempat yang dijadikan obyek yaitu Yayasan Bina Mandiri Bandung.

2) Wawancara

Wawancara (*Interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka, ketika pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian.²² Nara sumber adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti yang berupa pendapat hukum berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Dalam penelitian hukum ini yang menjadi narasumber adalah Bu Silvi sebagai pengurus di Yayasan Bina Mandiri Bandung

²⁰ Soerjono Soekanto *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004 21 hlm 21

²¹ Amirudin dan H.Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004. hlm 69.

²² *Ibid.* hlm 82.

5. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu adapun Langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Inventarisasi data, yaitu proses mengumpulkan data.
- b. Mengklasifikasikan atau menyusun seluruh data yang telah diperoleh.
- c. Setelah data diklasifikasikan, maka data tersebut dihubungkan dengan bahan pustaka sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan yang menguraikan hal-hal yang menjadi dasar pertimbangan dibuatnya penelitian ini. Dalam bab ini juga dapat dibaca rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka penelitian, lokasi penelitian, langkah-langkah penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORITIS Bab ini berisi tinjauan umum tentang perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, bentuk dan macam perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, serta berakhirnya perjanjian kerja.

BAB III KAJIAN ANALISIS Bab ini berisi tentang pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB VI PENUTUP, Bab ini berisi tentang kesimpulan yang berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan penulis juga akan memberikan saran yang relevan untuk menyelesaikan masalah yang ada.

