



**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA RUMAHAN (*HOME
BASED WORKER*) DALAM STATUS
SEBAGAI NARAPIDANA**

SKRIPSI

Oleh :

BAGUS PUTRA WIDIARKO

NIM 150710101304

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS JEMBER

2022

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA RUMAHAN
(HOME BASED WORKER) DALAM STATUS SEBAGAI NARAPIDANA**

SKRIPSI

Oleh :

BAGUS PUTRA WIDIARKO

NIM 150710101304

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS JEMBER

2022

MOTTO

“...dunia tempat kamu bertumbuh dan akan terus menjalani hidup”

(Dunia Anna, Jostein Gaarder, 2013, h. 217)



PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Esa, penulis persembahkan skripsi ini dengan segala cinta dan kasih kepada:

1. Bapak Oesdiarko Tjahjo Koentjoro dan Ibu Wiek Indriyati serta Kakak penulis Olenka Putri W, dan Adik penulis Bayu Putra W yang telah memberikan segala dukungan, semangat, dan motivasi yang tak terhingga serta do'a yang tidak akan pernah terbalas;
2. Bapak dan Ibu Guru sejak dari TK, SD, SMP, SMA, serta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember, yang telah mengajarkan segala ilmu yang sangat berguna bagi penulis kedepannya;
3. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember tercinta

PERSYARATAN GELAR

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA RUMAHAN
(HOME BASED WORKER) DALAM STATUS SEBAGAI NARAPIDANA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Jember

Oleh :

BAGUS PUTRA WIDIARKO
NIM 150710101304

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS JEMBER

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul **Perlindungan Hak Pekerja Rumahan (*Home Based Worker*) dalam Status Sebagai Narapidana** telah disetujui pada:

Hari, Tanggal : 25 November 2022

Tempat : Fakultas Hukum Universitas Jember

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.

H. EDDY MULYONO, S.H., M.Hum.

NIP. 196912301999031001

NIP. 196802191992011001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **Perlindungan Hak Pekerja Rumahan (*Home Based Worker*) dalam Status Sebagai Narapidana** telah diuji dan disahkan pada:

Hari, Tanggal : 25 November 2022

Tempat : Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Gautama Budi Arundhati, S.H., LL.M.

Dr. Ratih Listyana Chandra, S.H., M.H.

NIP. 197509302002121006

NIP. 198502272009122003

Anggota Penguji I,

Anggota Penguji II,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.,

H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.,

NIP. 196912301999031001

NIP. 196802191992011001

Mengesahkan:

Dekan,

Prof. Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.

NIP. 198206232005011002

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan panitia penguji:

Hari : Jum'at

Tanggal : 25

Bulan : November

Tahun : 2022

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua,

Sekretaris,

Gautama Budi Arundhati, S.H., LL.M.

NIP. 197509302002121006

Dr. Ratih Listyana Chandra, S.H., M.H.

NIP. 198502272009122003

Anggota Penguji,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP. 196912301999031001

.....

H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.

NIP. 196802191992011001

.....

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Bagus Putra Widiarko
NIM : 150710101304
Fakultas : Hukum
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hubungan Tata Negara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Perlindungan Hak Pekerja Rumahan (*Home Based Worker*) Dalam Status Sebagai Narapidana”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 November 2022

Yang menyatakan,

Bagus Putra Widiarko

NIM. 150710101304

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Perlindungan Hak Pekerja Rumahan (*Home Based Worker*) dalam Status Sebagai Narapidana**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember.

Pada kesempatan ini, penulis sampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat bapak/ibu:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang dengan sabar, tulus dan ikhlas memberikan arahan, meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penelitian skripsi ini ditengah kesibukan beliau;
2. H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan sabar, tulus dan ikhlas memberikan arahan, meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penelitian skripsi ini;
3. Gautama Budi Arundhati, S.H., LL.M. selaku Ketua Penguji, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan serta petunjuk sehingga terselesaikannya skripsi ini;
4. Dr. Ratih Listyana Chandra, S.H., M.H. selaku Sekretaris Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan serta petunjuk sehingga terselesaikannya skripsi ini;
5. Prof. Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak I Gede Widhiana Suarda, S.H., M.Hum., Ph.D. selaku Pejabat Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Dr. Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember dan Bapak Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.

6. Dwi Endah Nurhayati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Para Dosen yang terhormat di Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Seluruh karyawan di lingkungan dan Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Kepada orang tua saya tercinta, Bapak Oesdiarko Tjahjo Koentjoro dan Ibu Wiek Indriyati yang selalu menjadi penyemangat dalam terselesainya skripsi ini, terimakasih telah senantiasa memberikan doa-doa, waktu, kasih sayang, nasehat, motivasi, segala perhatian dan dukungan moril serta materiil yang tidak akan pernah bias tergantikan oleh sesuatu apapun yang ada di dunia ini. Kerja keras dan perjuangan orang tua sampai saat ini yang mengantarkan saya tetap semangat dan tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir;
10. Kepada kedua saudara kandung saya Olenka Putri Windiarko dan Bayu Putra Widiarko yang selalu memberi nasehat, motivasi dan dukungan moril serta materiil selama saya di bangku perkuliahan yang mana sudah seperti orang tua kedua bagi saya yang membuat saya menjadi semangat dalam mengerjakan skripsi ini;
11. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu dalam skripsi ini, yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materiil dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demikian skripsi ini yang penulis sadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, perlu adanya kritik dan saran yang membantun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 25 November 2022

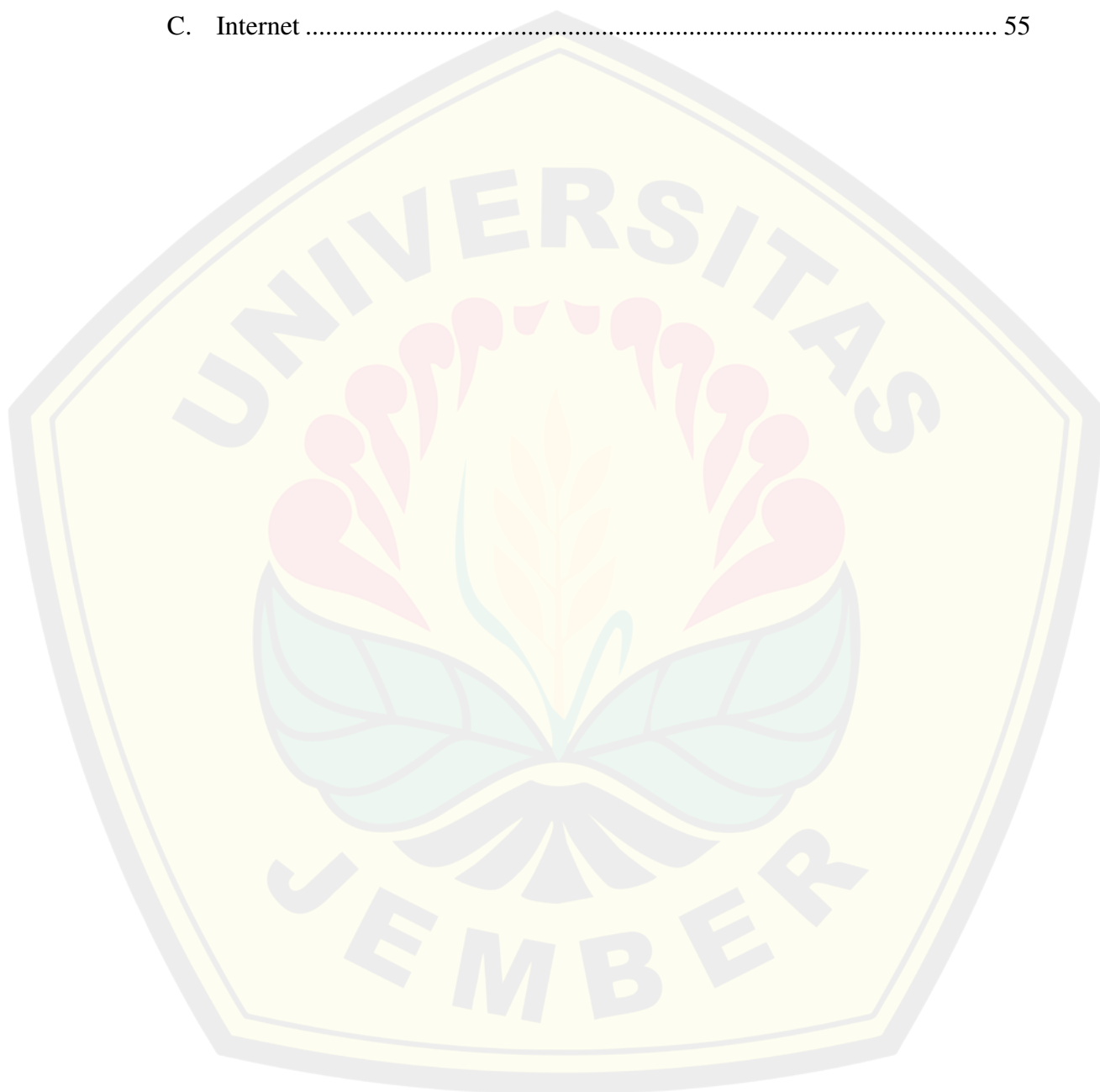
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	1
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xii
HALAMAN DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.....	xv
HALAMAN RINGKASAN	xvi
HALAMAN SUMMARY	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Akademik.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Pekerja	7
2.2 Pemberi Kerja.....	9
2.3 Hubungan Kerja	11
2.4 Hubungan Kemitraan	14
2.5 Hak-Hak Pekerja	16
2.6 Perlindungan Hukum Pekerja.....	20
2.7 Narapidana.....	21

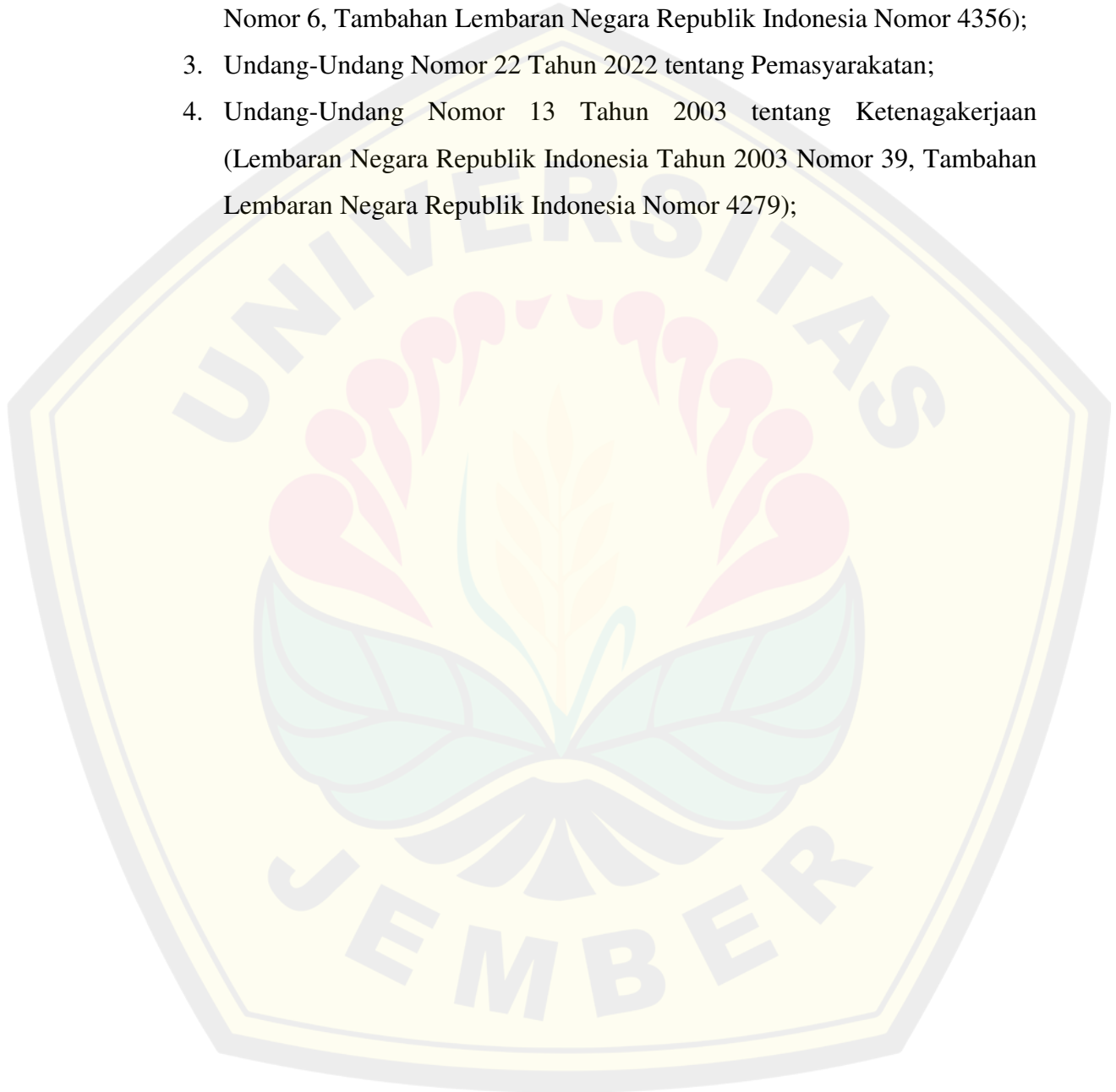
2.8	Hak-hak Narapidana.....	22
2.9	Kewenangan Lembaga Pemasyarakatan	23
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Tipe Penelitian.....	25
3.2	Pendekatan Masalah	26
3.3	Sumber Bahan Hukum	26
3.3.1	Bahan Hukum Primer.....	26
3.3.2	Bahan Hukum Sekunder	27
3.3.3	Bahan Non Hukum.....	27
3.4	Analisis Bahan Hukum.....	28
3.5	Sistematika Penulisan.....	28
3.5.1	Bagian Awal Skripsi	29
3.5.2	Bagian Utama Skripsi.	29
3.5.3	Bagian Akhir Skripsi.....	30
BAB 4. PEMBAHASAN.....		31
4.1	Relasi antara Pemberi Kerja dengan Pekerja Rumahan dalam Status sebagai Narapidana Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	31
4.1.1	Status Narapidana sebagai Pekerja.....	31
4.1.2	Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan Pekerja dalam Status sebagai Narapidana	34
4.1.3	Hubungan Hukum antara Pemberi Kerja dengan Pekerja yang Berstatus Narapidana	37
4.2	Hak-hak Pekerja Rumahan dalam Status sebagai Narapidana.....	40
4.2.1	Hak Atas Upah	40
4.2.2	Hak Atas Pelatihan Kerja	42
4.3	Upaya Hukum yang dapat Dilakukan jika Terjadi Perselisihan antara Pekerja Rumahan dalam Status sebagai Narapidana dengan Pemberi Kerja....	45
4.3.1	Non Litigasi.....	46
4.3.2	Litigasi	49
BAB 5. PENUTUP.....		51

5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA		54
A.	Buku.....	54
B.	Peraturan Perundang-undangan	55
C.	Internet	55



DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
3. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);



RINGKASAN

Perlindungan Hak Pekerja Rumahan (Home Based Worker) Dalam Status Sebagai Narapidana; Bagus Putra Widiarko, 150710101304; 2022: 56 halaman; Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember.

Di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J) pada Pasal 28D ayat (2) menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pekerja rumahan belum dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam Peraturan Internasional, definisi pekerja rumahan yang diberikan oleh Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 177 tentang Kerja Rumahan, yaitu “seseorang yang melakukan pekerjaan di dalam rumahnya atau di tempat lain sesuai dengan pilihannya selain dari tempat kerja pemberi kerja; untuk pengupahan yang didapatkan dari hasil produk atau jasa yang diinginkan oleh pemberi kerja.

Ada banyak persoalan yang sering dihadapi oleh para pekerja rumahan, antara lain tidak adanya perjanjian kerja tertulis (kontrak kerja), jam kerja, jaminan kesehatan, jaminan pendapatan dan keselamatan kerja, serta belum ada perlindungan hukum yang jelas sehingga tidak ada mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan dengan pemberi kerja. Tujuan penelitian ini untuk memahami dan menjelaskan permasalahan-permasalahan yang menjadi pokok utama pembahasan dengan menggunakan penelitian hukum normatif dan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

Pokok pembahasan ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menjelaskan secara terperinci mengenai pekerja yang berstatus sebagai narapidana dapat dikatakan sebagai pekerja atau tidak serta faktanya belum sepenuhnya hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang tersebut mereka peroleh.

SUMMARY

Protection of the Rights of Home Based Workers in Convict Status; Bagus Putra Widiarko, 150710101304; 2022: 56 pages; Law Study Program, Faculty of Law, University of Jember.

In the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia (second amendment) Chapter XA concerning Human Rights (Article 28A-28J) in Article 28D paragraph (2) explains that everyone has the right to work and receive rewards and fair and proper treatment in a working relationship. Homeworkers have not been explained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, but in International Regulations, the definition of homeworkers is given by the International Labor Organization (ILO) Convention Number 177 concerning Home Work, namely “a person who does work in his house or in another place according to his choice other than the employer's workplace; for remuneration obtained from the results of products or services desired by the employer.

There are many problems that are often faced by homeworkers, including the absence of written work agreements (work contracts), working hours, health insurance, guaranteed income and work safety, and there is no clear legal protection so there is no settlement mechanism in the event of a dispute. with employers. The purpose of this study is to understand and explain the problems which are the main subject of discussion by using normative legal research and statutory approaches and conceptual approaches.

This topic of discussion is used to answer the formulation of the problem resulting in the conclusion that Law Number 13 of 2003 does not explain in detail regarding workers whose status as convicts can be said to be workers or not and the fact is that the rights regulated in the law are not yet fully they got.

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap orang mempunyai cara dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya dengan cara bekerja. Tujuan tersebut dapat berupa pemenuhan kebutuhan makan, tempat tinggal atau kebutuhan lainnya. Dengan pikiran dan tubuhnya, manusia mengorganisir pekerjaan, dan membuat sesuatu yang dapat mempermudah pekerjaan tersebut, dan menentukan tujuan akhir dari kerjanya. Karena kerja sesuatu yang sifatnya impersonal dan obyektif, dalam arti ini kerja adalah tugas dan tanggung jawab. Untuk bekerja berarti orang menerapkan logika dan aturan untuk mencapai suatu tujuan. Di dalam kerja ada logika yang membutuhkan kemampuan dan mengontrol proses. Para pekerja yang juga berarti setiap manusia perlu untuk memahami prinsip dasar kerja dalam suatu urutan yang logis, seimbang dan rasional. Dengan memahami konsep kerja yang benar maka orang akan memahami betapa penting dan berharganya pekerjaan yang dimiliki. Bekerja tidak hanya semata uang, tetapi juga panggilan hidup, suara hati, pelayanan dan pengabdian kepada semua pihak yang terlibat dalam pekerjaan tersebut, termasuk konsumen, masyarakat, bangsa dan negara.

Aturan mengenai bekerja telah diatur Pemerintah dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 amandemen ketiga (yang selanjutnya disebut UU NRI 1945) yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Dalam pasal tersebut diketahui bahwa laki-laki maupun perempuan mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa ada pembeda atau diskriminasi sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).²

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, amandemen ketiga, Pasal 27 Ayat (2)

² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5

Di dalam UU NRI 1945 Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J) pada Pasal 28D Ayat (2) menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³ Selanjutnya dalam Pasal 28I Ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.⁴

Setiap orang yang bekerja dapat dikatakan sebagai pekerja. Pekerja adalah setiap orang yang dipekerjakan oleh orang lain atau dalam hal ini pemberi kerja untuk mendapatkan uang atau penghargaan dalam bentuk lainnya. Pada dasarnya pekerja ada beberapa macam yaitu pekerja kantoran, pekerja pabrik, pekerja rumah tangga, pekerja mandiri, dan pekerja rumahan. Setiap pekerja tersebut memiliki bentuk pekerjaan yang berbeda.

Pekerja rumahan belum dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan, namun dalam Peraturan Internasional, definisi pekerja rumahan yang diberikan oleh Konvensi *International Labour Organization (ILO)* Nomor 177 tentang Kerja Rumahan, yaitu “seseorang yang melakukan pekerjaan di dalam rumahnya atau di tempat lain sesuai dengan pilihannya selain dari tempat kerja pemberi kerja; untuk pengupahan yang didapatkan dari hasil produk atau jasa yang diinginkan oleh pemberi kerja.”⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah undang-undang pokok yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, sebagai kebijakan yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁶ Saat pertama kali menyebut kata “pekerja” yang terbesit pertama kali dalam pikiran adalah pekerja pabrik. Jenis pekerja terbagi menjadi dua yaitu Pekerja Formal dan Pekerja Informal, hal ini jelas berada diluar dari pembagian usaha industri berdasarkan sektor-sektor yang telah terbagi menurut Pemerintah khususnya dalam penerapan upah minimum.

³ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, amandemen ketiga, Pasal 28D Ayat (2)

⁴ *Ibid*, ps. 28I Ayat (4)

⁵ Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan, Pasal 1

⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (1)

Ada banyak persoalan yang sering dihadapi oleh para pekerja rumahan, antara lain tidak adanya perjanjian kerja tertulis (kontrak kerja), jam kerja, jaminan kesehatan, jaminan pendapatan dan keselamatan kerja, serta belum ada perlindungan hukum yang jelas sehingga tidak ada mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan dengan pemberi kerja. Kondisi tersebut masih banyak dialami oleh para pekerja rumahan sampai saat ini akibatnya hak-hak dasar sebagai pekerja tidak terlindungi, terjamin, dan terpenuhi.

Pada pembukaan UU NRI 1945 alinea keempat, menjelaskan tentang tujuan negara salah satunya adalah memajukan kesejahteraan umum. Dalam UU NRI 1945 amandemen ketiga, tujuan negara tersebut dipertegas dengan diberlakukannya aturan dalam Pasal 28D Ayat (1) UU NRI 1945 yang menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.⁷ Sila kelima Pancasila sebagai dasar ideologi bangsa Indonesia yang berbunyi, “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” memiliki makna bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak mendapatkan keadilan baik dalam bidang hukum, ekonomi, politik dan kebudayaan sehingga terciptanya masyarakat yang adil dan makmur.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan (selanjutnya disebut UU Pemasarakatan), sistim pembinaan dan pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan diselenggarakan oleh Lapas.⁸ Jenis pembinaan bisa berupa pemberdayaan jenis kerajinan seperti yang dilakukan oleh Lapas Kelas 1 Cirebon. Ratri Kepala Seksi Pelayanan Tahanan menuturkan, narapidana yang bekerja di bengkel Rutan Cirebon, untuk memproduksi mebel rotan sintesis sekitar 45 orang, setelah keluar mereka terampil nyaman dan membuat berbagai kerajinan mebel rotan sintesis.⁹

⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 28D Ayat (1)

⁸ Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan, Pasal 35 Ayat (1)

⁹ Merdeka.com, diakses pada tanggal 9 Oktober 2021.

<https://www.merdeka.com/peristiwa/kerajinan-mebel-buatan-napi-rutan-cirebon-di-ekspor-ke-prancis.html>

Dalam UU Perasyarakatan Pasal 9, seorang Narapidana berhak mendapatkan jaminan keselamatan kerja, upah, atau premi hasil bekerja.¹⁰ Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1999 Tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan Dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan, mengatur tentang “Perorangan yang dapat mengadakan kerja sama pembinaan dan atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) huruf c dan Pasal 5 Ayat (1) huruf c adalah dokter, psikolog, pendidik, pemuka agama, pengusaha, dan tenaga lain yang memiliki keahlian tertentu yang dibutuhkan”.¹¹

Narapidana adalah orang yang karena suatu hal tidak dapat mengendalikan tingkah, akal dan pikirannya sehingga menimbulkan suatu perilaku hukum yang mengakibatkan ada akibat dari perilaku yang dilakukan. Dengan kata lain Lapas merupakan wadah untuk melaksanakan hukum pidana. Lembaga Pemasyarakatan sebagai pelaksana asas pengayoman berfungsi membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar meningkatkan kualitas kepribadian dan kemandirian Warga Binaan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana, sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik, taat hukum, bertanggung jawab, dan dapat aktif berperan dalam pembangunan.¹² Dengan tujuan dan peran tersebut, sistem dan fungsi Pemasyarakatan diselenggarakan oleh kementerian atau lembaga.¹³ Sidik Sunaryo berpendapat bahwa: “Lembaga Pemasyarakatan merupakan bagian paling akhir dalam proses peradilan pidana dan sebagai sebuah tahapan pemidanaan terakhir sudah semestinya dalam tingkatan ini harus terdapat bermacam harapan dan tujuan dari sistem peradilan terpadu yang ditopang oleh pilar-pilar proses pemidanaan mulai dari lembaga kepolisian, kejaksaan, dan

¹⁰ Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, Pasal 9

¹¹ Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan Dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan, Pasal 11 Ayat (1)

¹² Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, Pasal 2

¹³ *Ibid*, ps. 5

pengadilan. Harapan dan tujuan tersebut dapat saja berupa aspek pembinaan kepada warga binaan pemasyarakatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut dalam karya ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul **Perlindungan Hak Pekerja Rumahan (Home Based Worker) Dalam Status Narapidana.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana relasi antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana berdasarkan UU Ketenagakerjaan?
2. Apa saja hak-hak pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana?
3. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan jika terjadi perselisihan antara pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana dengan pemberi kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menjelaskan relasi antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana berdasarkan UU Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui dan menjelaskan hak-hak pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana.
3. Mengetahui dan menjelaskan upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana jika terjadi perselisihan dengan pemberi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian pastinya mempunyai kegunaan untuk mengatasi permasalahan yang sedang diteliti. Oleh karena itu, suatu penelitian setidaknya dapat memberikan manfaat yang baik secara akademik dan praktis pada kehidupan masyarakat yang saling berhubungan. Pada penelitian ini adapun

kegunaannya dapat dilihat dari dua aspek yaitu dari segi akademik dan praktis. Adnya penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademik

Memberikan manfaat yang diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk upaya pembangkan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan menyangkut hak-hak pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi pemikiran bagi pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja rumahan yang berstatus sebagai narapidana, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan ataupun suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pekerja

Dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Disetarakannya istilah “pekerja” dengan “buruh” merupakan kompromi yang cukup lama hingga dapat diterima oleh masyarakat.¹⁴

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Pengertian pekerja formal dan pekerja informal serta pekerja rumahan yang menjadi bagian daripada pekerja informal, yaitu:

1) Pekerja Formal

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa, penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam pasal 1 angka 3 dapat dilihat pengertian dari pekerja atau buruh yaitu "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Dari Pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dalam hal-hal tertentu, pengertian pekerja atau buruh diperluas misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam Pasal 8 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disebut UU Jaminan Sosial Tenaga Kerja),

¹⁴ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: UB Press, 2012, hlm. 8

ditentukan bahwa yang termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:¹⁵

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;

2) Pekerja Informal

Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan atau imbalan. Hubungan kerja antara usaha sektor informal dan pekerjanya hanya didasarkan atas saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan ataupun bagi hasil.

Menurut Rusli Ramli, sektor informal merupakan suatu pekerjaan yang umumnya padat karya, kurang memperoleh dukungan dan pengakuan dari pemerintah juga kurang terorganisir dengan baik. Karena tidak terorganisir dan tanpa perlindungan negara, maka pekerja informal rawan penindasan dan pemerasan oleh pemberi kerja (majikan) karena mereka bekerja tanpa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tanpa standar upah yang layak, dan mayoritas tanpa perlindungan jaminan sosial.

Pekerja rumahan adalah pekerja yang bekerja bukan di tempat pemberi kerja.¹⁶ Tempat kerja dari pekerja rumahan adalah di rumahnya sendiri atau tempat pilihannya sendiri. Pekerja rumahan bekerja untuk memperoleh upah dari pemberi kerja. Jenis pekerjaan ditetapkan oleh pemberi kerja. Hasil pekerjaan dapat berbentuk jasa atau produk tertentu. Bahan dan alat yang dipakai untuk bekerja ditentukan oleh kesepakatan bersama antara pekerja rumahan dan pemberi kerja.

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm. 18

¹⁶ Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan, Pasal 1

2.2 Pemberi Kerja

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Pasal 1 Ayat (5) UU Ketenagakerjaan, pengusaha adalah:

- a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;
- c) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dengan adanya pemberi kerja atau pengusaha maka tercipta hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau bumn. Ada yang diperintah dan ada yang menjalankan perintah. Adapun kewajiban pengusaha atau pemberi kerja harus sebagai pengusaha atau pemberi kerja yang baik, antara pemberi kerja atau pengusaha mempunyai hak dan kewajiban tertentu antara lain:

- a. Hak pemberi kerja
 1. Membayar upah bagi pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 2. Memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja atau buruh.
 3. Setiap Pengusaha harus melaksanakan ketentuan waktu kerja.
 4. Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
 5. Dalam hal terjadi pemutusan kerja pemberi kerja atau pengusaha diharuskan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima
- b. Kewajiban pemberi kerja
 1. Bertindak sebagai pengusaha yang baik.

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatuan atau kebiasaan serta peraturan pemndang-undangan, sehamnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam kewajiban ini pengusaha atau majikan hams bertindak sebijak mungkin, berdasarkan ketentuan hukum hams dilakukan dan dibiasakan untuk dilakkukan sebaik-baiknya.

2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan.

Pemberi kerja atau pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa agar dapat memberikan hak cuti atau hak istirahat diberikan secara teratur dan dipihak lain produksi dari suatu perusahaan tidak tidak terganggu. Sehingga semua pihak bisa melakukan kewajibannya dengan tenang tanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja dan peraturan undangundang yang berlaku.

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Pemberi kerja atau pengusaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan jika pekerja atau buruh yang bekerja mengalami penderita sakit atau kecelakaan pada saat bekerja. Akan menjadi tanggung jawab dari pengusaha atau majikan untuk perawatan dan pengobatan si pekerja atau buruh tersebut.

4. Kewajiban memberikan surat keterangan

Pemberi kerja atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan, yang berisi tanggai dan tanda tangan si pengusaha. Dalam surat keterangan tersebut haruslah berisikan tentang sifat pekerja yang dilakukan lamanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan. Surat keterangan tersebut akan diberikan jika hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan 22 sendiri dari si pekerja atau buruh dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya.

5. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja, kewajiban yang paling utama dan terpenting bagi pengusaha atau majikan adalah membayar upah tepat pada waktunya.

Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

2.3 Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pemberi kerja dan pekerja mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (15) UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dari dasar hubungan kerja tersebut dapat dilihat bahwa hubungan kerja merupakan pondasi antara pemberi kerja dan pekerja untuk memulai dan mengatur suatu hubungan dalam pekerjaan yang akan dilakukan setelah perjanjian mencapai kesepakatan kedua belah pihak. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa suatu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh.¹⁷

Menurut Pasal 1 Ayat (14) UU Ketenagakerjaan, yang dikatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Mengacu pada pengertian perjanjian kerja pada Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, maka dapat ditemukan beberapa unsur dalam perjanjian kerja, yakni:¹⁸

a. Adanya Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan yang dilakukan adalah bebas sesuai dengan

¹⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50

¹⁸ *Ibid*, ps. 1 Angka 14

kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.¹⁹

b. Adanya Perintah

Pengusaha sebagai pemberi kerja, berhak dan berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah kepada pekerja sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan. Pekerja sebagai penerima kerja berkewajiban untuk melaksanakan perintah sesuai dengan apa yang diperjanjikan.²⁰

c. Ada Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.²¹

d. Dalam waktu yang ditentukan

Pekerja bekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, seperti yang telah tertulis dalam UU Ketenagakerjaan, waktu kerja telah ditentukan selama 40jam/minggu dengan ketentuan apabila menghendaki 6 (enam) hari kerja maka 7jam/hari, apabila menghendaki 5 (lima) hari kerja maka 8jam/hari dan apabila terdapat waktu kerja lembur maka ditentukan selama 14jam/minggu dengan ketentuan dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam/hari.²²

Di dalam hukum ketenagakerjaan hal yang paling esensial adalah hubungan kerja. Hubungan kerjalah yang melahirkan hak serta kewajiban diantara pekerja serta pengusaha yang harus dilaksanakan masing-masing serta saling mengikat satu dengan yang lainnya. Aries Harianto dalam bukunya mengutip pendapat Imam Soepomo menjelaskan bahwa hubungan kerja

¹⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: 2010, Sinar Grafika, hlm.36

²⁰ *Ibid*, hlm. 37

²¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lihat Pasal 1 Angka 30

²² *Ibid*, ps. 77 dan 78

pekerja dan majikan lahir setelah dibuatnya perjanjian oleh majikan dan pekerjanya, yang isinya menyatakan kesediaan buruh untuk melaksanakan perintah majikan dengan timbal balik berupa upah serta majikan menyatakan kesediaannya untuk memperkerjakan buruh dengan timbal balik upah tersebut.²³

Budi Santoso dalam bukunya mengutip pandangan Otto Kahn-Freund, sosok bapak hukum perburuhan dunia yang sangat berpengaruh di Inggris mengungkapkan:²⁴

“In its inception it is an act of submission, in its operation it is a condition of subordination may a concealed by that indispensable figment of the legal mind known as the ‘contract of employment’. The main object of labour law has always been, and we venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship”

Menurut pandangan di atas, keberadaan perintah pengusaha pada pekerja dari aspek tugas yang butuh dikerjakan, bagaimanakah pekerjaan tersebut dilangsungkan, kapan kerja dilakukan serta lainnya. Dengan kata lain, pengusaha akan melakukan pengawasan ataupun mengendalikan pekerja dari semua aspek. Hal itu tentunya mengakibatkan ketimpangan kedudukan para pihak didalam hubungan kerja, yaitu kedudukan pekerja yang senantiasa lebih lemah dari pengusaha. Oleh karena itu, negara ikut andil didalam hubungan kerja diantara pengusaha serta pekerja dengan perundang-undangan yang mencakup aturan tentang maksimal kerja lembur, upahminimum, dan lain-lain. Hal itu bertujuan untuk membatasi dari tindakan sewenang-wenang dan pembuatan perjanjian kerja tidak berlawanan pada peraturan perundang-undangan yang ada.²⁵

Hubungan kerja diantara pekerja dengan pengusaha pasti akan usai diakibatkan oleh sejumlah alasan, antara lain:²⁶

²³ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016, hlm. 194

²⁴ Budi Santoso, *Op.cit*, hlm. 2

²⁵ Budi Santoso, *Op.cit*, hlm. 3

²⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 Ayat (1)

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika satu dari sejumlah pihak menyudahi hubungan kerja sebelum selesainya jangka waktu yang diberlakukan didalam suatu perjanjian kerja waktu, ataupun selesainya hubungan kerja bukan dikarenakan ketentuan seperti beberapa hal diatas, pihak yang membuat hubungan kerja berakhir diharuskan membayarkan ganti rugi pada pihak yang lain sejumlah imbalan pekerja/buruh hingga tenggat waktu selesainya jangka waktu perjanjian kerja.²⁷

2.4 Hubungan Kemitraan

Hubungan kemitraan merupakan bentuk kerjasama dua orang atau lebih orang atau lembaga untuk berbagi biaya, resiko, dan manfaat dengan cara menggabungkan kompetensinya masing-masing.²⁸

Sebagai pengembangan dari hubungan kemitraan perlu dipegang dan diusahakan sebagai berikut:²⁹

1. Mempunyai tujuan yang sama

Tujuan dari semua perusahaan sebutulnya sama, yaitu dapat hidup dan berkembang untuk itu, harus terus-menerus menghasilkan barang/jasa yang bermutu dengan harga yang layak sehingga laku terjual di pasaran dengan imbalan imbalan keuntungan yang sama. Kesalahhan yang sering terjadi keuntungan merupakan tujuan utama perusahaan.

2. Saling menguntungkan

²⁷ Budi Santoso, *Op.cit*, hlm. 11

²⁸ Sujana, Asep ST, *Manajemen Minimarket*, Jakarta: 2012, Raih Asa Sukses, hlm. 78

²⁹ Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: Grasindo, hlm. 51-54

Setiap pihak harus saling menghasilkan sesuatu yang saling menguntungkan belah pihak. Terjadinya kegagalan dalam mitra dikarenakan tidak bolehnya menguntungkan satu pihak saja dan merugikan pihak lain. Saling menguntungkan adalah motivasi yang sangat kuat. Oleh karena itu, tidak ada satu pihak pun yang boleh merasa berada di atas pihak lain dan semua harus merasa dan diperlakukan sejajar.

3. Saling mempercayai

Saling percaya disini termasuk dalam perhitungan biaya produksi dan harga barang/jasa yang dihasilkan. Saling percaya juga tidak hanya pada kejujuran dan itikad baik masing-masing, tetapi juga pada kapasitas masing-masing, tetapi juga pada kapabilitas masing-masing untuk memenuhi perjanjian dan kesepakatan bersama, misalnya dalam ketepatan waktu pembayaran, waktu penyerahan, dan mutu barang. Motivasi utama dalam membangun kemitraan adalah yang saling percaya untuk membangun kemitraan yang berjangka panjang harus membangun kepercayaan tersebut.

4. Bersifat terbuka

Bersifat terbuka itu memang dalam batasan-batasan tertentu yang cukup luas pula, data dari kedua belah pihak dapat dilihat oleh pihak lain. Termasuk disini ialah data perhitungan harga dan sejenisnya tentu saja kedua belah pihak terikat secara legal maupun moral untum merahasiakan .teransparansi dapat meningkatkan saling percaya dan sebaliknya pula saling percaya memerlukan saling keterbukaan.

5. Mempunyai hubungan jangka panjang

Kedua belah pihak merasa saling percaya saling menguntungkan dan mempunyai kepentingan yang sama, cenderung akan bekerjasama dalam waktu yang panjang, tidak hanya 5 tahun atau 10 tahun, tetapi sering kali lebih dari 20 tahun. Hubungan jangka panjang juga memungkinkan untuk meningkatkan mutu produknya.

6. Terus-menerus melakukan perbaikan dalam mutu dan harga/ biaya

Salah satu prinsip yang penting dalam kemitraan adalah bahwa kedua belah pihak harus senantiasa terus-menerus meningkatkan mutu barang atau

jasa serta efisiensi atau biaya atau harga barang/jasa dimaksud. Dengan demikian perusahaan dapat bertahan dalam kompetisi global yang mungkin lama mungkin ketat. Ketahanan dalam kompetisi menyebabkan perusahaan dapat tetap bertahan hidup dan dapat berkembang terus-menerus dalam mutu dan harga barang merupakan kepentingan kedua belah pihak.

2.5 Hak-hak Pekerja

Dalam bekerja, kecelakaan kerja menjadi hal yang bisa saja terjadi karena itu diluar kendali manusia. Dalam bekerja para pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan yang diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja, yang berupa keselamatan kerja, kesehatan, moral dan perlakuan yang sesuai dengan norma yang berlaku. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja tersebut guna untuk mewujudkan produktivitas para pekerja yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya³⁰

Perlindungan terhadap pekerja bisa dilihat melalui alinea keempat pembukaan UU NRI 1945 sesudah amandemen serta Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1) serta Ayat (2) yang bunyinya secara yuridis sesuai dengan Pasal 27 UU NRI 1945 kedudukan pekerja setara pada majikan/pengusaha, namun dalam segi sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak setara. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak setara tersebut memunculkan bias pihak pengusaha berperilaku menguasai di dalam menetapkan isi perjanjian dengan memprioritaskan kepentingan personal daripada kepentingan karyawan. Guna mencegah hal tersebut, maka dibutuhkan keberadaan intervensi pemerintah untuk memberi perlindungan hukum. Perlindungan bagi pekerja/buruh disini ialah diantaranya: Guna memberi jaminan terpenuhinya sejumlah hak dasar pekerja, menjamin persamaan peluang dan perlakuan yang tidak diskriminatif.³¹ Perlindungan pada pekerja bisa dilangsungkan secara baik melalui pemberian santunan ataupun jalan memberi peningkatan pengakuan HAM, perlindungan sosial ekonomi serta fisik lewat norma yang ada pada

³⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86

³¹ *Ibid*, ps. 6

perusahaan. Secara general, terdapat sejumlah hak pekerja yang dipandang mendasar serta wajib dijamin, kedati didalam pengimplementasiannya dapat ditentukan oleh perkembangan sosial ekonomi budaya serta masyarakat ataupun negara tempat perusahaan beroperasi, antara lain:³²

a. Hak atas pekerjaan.

Hak atas pekerjaan adalah sebuah HAM. Karena demikian, pentingnya Indonesia secara jelas menyematkan serta memberi jaminan secara penuh, hak atas pekerjaan tersebut bisa dilihat melalui Pasal 27, Ayat 2, UU NRI 1945: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

b. Hak atas upah yang adil.

Upah sebenarnya ialah wujud ataupun kompensasi dari hasil bekerja. Tiap orang memiliki hak mendapatkan upah yang setimal, yakni upah yang sesuai pada tenaga yang sudah diberikan.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul.

Agar dapat memperjuangkan kepentingannya, terutama hak atas upah yang adil, pekerja wajib diberi pengakuan serta jaminan haknya untuk berserikat serta berkumpul. Mereka wajib dijamin haknya untuk membentuk serikat dimana tujuannya berintegrasi memperjuangkan kepentingan serta hak seluruh anggota. Melalui berserikat serta berkumpul, kedudukan mereka menjadi kuat serta dikarenakan itu adalah tuntutan wajar mereka bisa semakin diberi perhatian yang ketika gilirannya artinya hak mereka akan semakin dapat dijamin.³³

d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Dasar serta hak atas perlindungan keselamatan, keamanan serta kesehatan ialah hak atas hidup. Jaminan ini sifatnya mutlak dibutuhkan sejak awal menjadi bagian integral dari kebijaksanaan serta operasi sebuah perusahaan. Risiko wajib telah diketahui semenjak awal, hal tersebut perlu

³² A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hlm. 162-172

³³ *Ibid*, hlm. 168

guna mencegah perselisihan di kemudian hari jika sesuatu hal terjadi dimana hal tersebut adalah hal yang tidak dikehendaki.³⁴

- e. Hak untuk diproses hukum secara sah.

Hak ini khususnya diberlakukan saat sosok pekerja difitnah serta diancam dengan suatu hukuman sebab diperkirakan melanggar atau berbuat kesalahan. Ia harus diberikan kesempatan untuk memberi bukti apakah ia berbuat salah seperti yang dituduhkan ataupun tidak.³⁵

- f. Hak untuk diperlakukan secara sama.

Artinya, berarti tidak boleh terdapat diskriminasi didalam perusahaan apakah sesuai dengan gender, warna kulit, kepercayaan, etnis serta lainnya, baik dalam tindakan serta perlakuan, upah juga kesempatan promosi, pelatihan ataupun pendidikan lebih lanjut.

- g. Hak atas rahasia pribadi.

Kendati perusahaan memiliki suatu hak guna mengetahui riwayat hidup serta data pribadi tiap karyawan, karyawan memiliki hak untuk dirahasiakan data pribadi tersebut. Bahkan perusahaan wajib menerima bahwasanya terdapat sejumlah hal yang tidak boleh perusahaan ketahui serta ingin tetap karyawan rahasiakan.

- h. Hak atas kebebasan suara hati.

Pekerja tidak boleh dipaksakan untuk bertindak yang ia anggap tidak baik; korupsi, penggelapan uang, menurunkan standard ataupun ramuan produk tertentu untuk menambah keuntungan, menutupi keculasan yang perusahaan ataupun atasan lakukan.³⁶

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat diantara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu)

³⁴ *Ibid*

³⁵ *Ibid*, hlm. 170

³⁶ *Ibid*, hlm.171

minggu, cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.³⁷ Hak Tenaga Kerja Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- (3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;
- (4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
- (5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja;
- (6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi;
- (7) Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri;

³⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79

- (8) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- (9) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;
- (10) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi;
- (11) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, oral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- (12) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- (13) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- (14) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

2.6 Perlindungan Hukum Pekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.³⁸

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat ada dua yaitu:³⁹

³⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi Kedua, Cet. 1, Jakarta Balai Pustaka, 2002, hlm.595.

³⁹ Philipus.M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1988, hlm. 5.

- a. Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberi kesempatan mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
 - b. Perlindungan hukum refrensif yang bertujuan menyelesaikan sengketa.
- Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh Negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitasnya sebagai subyek hukum.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁴⁰

2.7 Narapidana

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (6) UU Pemasyarakatan, narapidana adalah terpidana yang sedang menjalani pidana penjara untuk waktu tertentu dan seumur hidup atau terpidana mati yang sedang menunggu pelaksanaan putusan, yang sedang menjalani pembinaan di lembaga pemasyarakatan.. Pasal 1 Ayat (3) menyebutkan bahwa Warga Binaan adalah narapidana, anak binaan, dan klien.

Pengertian narapidana diatas menjelaskan bahwa narapidana adalah warga masyarakat yang dikenakan sanksi pidana, karena melakukan sesuatu tindak pidana sehingga berdasarkan keputusan hakim menjatuhkan pidana penjara sebagai sanksi atas perbuatannya. Narapidana yang menjalani masa hukuman di Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) sering kali dianggap tidak mempunyai hak apapun. Mereka sering diperlakukan secara tidak manusiawi karena mereka dianggap telah melakukan suatu kesalahan ataupun kejahatan sehingga perbuatan mereka harus dibalas di dalam LAPAS.

Menurut Bambang Poernomo, narapidana adalah seseorang manusia anggota masyarakat yang dipisahkan dari induknya dan selama waktu tertentu

⁴⁰ Satjipto Rahardjo, Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2003, hlm. 121.

itu diproses dalam lingkungan tempat tertentu dengan tujuan, metode, dan sistem pemasyarakatan. Pada suatu saat narapidana itu akan kembali menjadi manusia anggota masyarakat yang lebih baik dan taat terhadap hukum.⁴¹

Narapidana yang menjalani hukuman ditempatkan dalam lembaga pemasyarakatan. Pada Pasal 1 Ayat (18) UU Pemasyarakatan, Lembaga Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut LAPAS adalah lembaga atau tempat yang menjalankan fungsi Pembinaan terhadap narapidana.

2.8 Hak-hak Narapidana

Hak merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku dan melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya (landasan teori HAM). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak memiliki pengertian tentang sesuatu yang benar, milik, kepunyaan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu, kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat, wewenang menurut hukum.⁴²

Indonesia merupakan negara hukum yang hak-hak narapidana dilindungi dan diakui oleh penegak hukum, khususnya para staf di Lembaga Pemasyarakatan. Petugas lembaga pemasyarakatan harus memimpin untuk menciptakan lingkungan yang menghormati hak asasi manusia. Narapidana juga diharuskan untuk menghormati hak asasi manusia diantara para narapidana dan petugas lain. Tidak hanya itu, manajemen lembaga pemasyarakatan juga harus mendukung penghormatan hak asasi narapidana dan para petugas. Narapidana juga harus diayomi hak-haknya walaupun telah melanggar hukum. Pasal 9 UU Pemasyarakatan, narapidana berhak:

- a. menjalankan ibadah sesuai dengan agama atau kepercayaannya;
- b. mendapatkan perawatan, baik jasmani maupun rohani;

⁴¹ Bambang Poernomo, *Pelaksanaan Pidana Penjara Dengan Sistem Pemasyarakatan*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta. 1986, hlm. 92

⁴² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, hlm.381

- c. mendapatkan pendidikan, pengajaran, dan kegiatan rekreasi serta kesempatan mengembangkan potensi;
- d. mendapatkan pelayanan kesehatan dan makanan yang layak sesuai dengan kebutuhan gizi;
- e. mendapatkan layanan informasi;
- f. mendapatkan penyuluhan hukum dan bantuan hukum;
- g. menyampaikan pengaduan dan/atau keluhan;
- h. mendapatkan bahan bacaan dan mengikuti siaran media massa yang tidak dilarang;
- i. mendapatkan perlakuan secara manusiawi dan dilindungi dari tindakan penyalahgunaan, eksploitasi, pembiaran, kekerasan, dan segala tindakan yang membahayakan fisik dan mental;
- j. mendapatkan jaminan keselamatan kerja, upah, atau premi hasil bekerja;
- k. mendapatkan pelayanan sosial;
- l. menerima atau menolak kunjungan dari keluarga, advokat, pendamping, dan masyarakat.

2.9 Kewenangan Lembaga Pemasyarakatan

Lembaga Pemasyarakatan sebagai ujung tombak pelaksanaan asas pengayoman merupakan tempat untuk mencapai tujuan untuk mengembalikan Warga Binaan Pemasyarakatan sebagai warga yang baik melalui pendidikan, rehabilitasi, dan reintegrasi. Sejalan dengan peran Lembaga Pemasyarakatan tersebut, maka tepatlah apabila petugas Pemasyarakatan yang melaksanakan tugas pembinaan dan pengamanan Warga Binaan Pemasyarakatan sebagai Pejabat Fungsional Penegak Hukum.

Lembaga Pemasyarakatan sebagai instansi terakhir di dalam Sistem Peradilan Pidana sebagai Pelaksanaan Putusan Pengadilan. Bagi Lembaga Pemasyarakatan, tujuan pembinaan bagi narapidana tidak semata-mata pembalasan, tapi juga pembinaan berdasarkan falsafah pemidanaan di Indonesia yang mengalami perubahan dari sistem pemenjaraan ke sistem pemasyarakatan.

Dalam UU Pemasyarakatan Pasal 84 menyebutkan bahwa petugas Pemasyarakatan merupakan pejabat fungsional penegak hukum yang melaksanakan fungsi Pemasyarakatan.. Selanjutnya dalam pembinaan diharapkan agar mampu memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana yang pernah dilakukan.

Di dalam Lembaga Pemasyarakatan pembinaan pemasyarakatan dilaksanakan berdasarkan asas pengayoman, nondiskriminasi, kemanusiaan, gotong royong, kemandirian, proporsionalitas, kehilangan kemerdekaan sebagai satu-satunya penderitaan dan profesionalitas.⁴³

Lembaga Pemasyarakatan ialah memberi pengayoman, agar cita-cita luhur bangsa tercapai dan terpelihara, Lembaga Pemasyarakatan bukan diadakan atas dasar balas dendam dari negara. Negara mempunyai kewajiban terhadap orang terpidana dan terhadap masyarakat. Negara tidak berhak membuat seseorang lebih buruk atau lebih jahat dari pada sebelum ia dipenjarakan.

Setidaknya itulah yang diharapkan oleh pembentuk Undang-Undang melalui Pasal 2 UU Pemasyarakatan yang menyebutkan bahwa sistem Pemasyarakatan diselenggarakan untuk tujuan:

- a. memberikan jaminan perlindungan terhadap hak Tahanan dan Anak;
- b. meningkatkan kualitas kepribadian dan kemandirian Warga Binaan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana, sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik, taat hukum, bertanggung jawab, dan dapat aktif berperan dalam pembangunan; dan
- c. memberikan perlindungan kepada masyarakat dari pengulangan tindak pidana.

⁴³ Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, Pasal 3

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam menjamin suatu kebenaran ilmiah, maka dalam penelitian harus dipergunakan metodologi yang tepat karena hal tersebut sebagai pedoman dalam rangka mengadakan penelitian termasuk analisis terhadap data hasil penelitian. Metodologi merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang kongkrit. Metode Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁴⁴ Sehingga penggunaan metode penelitian hukum dalam penulisan proposal ini dapat digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Mengadakan suatu penelitian ilmiah mutlak menggunakan metode, karena dengan metode tersebut berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu.⁴⁵ Berikut metode penelitian yang digunakan:

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Yuridis Normatif (*Legal Research*), artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang-Undang, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.⁴⁶

⁴⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016, hlm. 35

⁴⁵ Johny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyu Media, Edisi Revisi Cetakan II, 2008, hlm. 294

⁴⁶ Peter Mahmud Marzuki, *op.cit*, hlm. 194

3.2 Pendekatan Masalah

Di dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan yang dengan pendekatan tersebut, penulis mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan untuk kemudian dicari jawabannya. Adapun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual yang diuraikan sebagai berikut:

3.2.1 Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas.⁴⁷

3.2.2 Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan dengan cara mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang sedang dibahas.⁴⁸

3.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum digunakan untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan perskripsi mengenai hal-hal yang seyogyanya diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum.⁴⁹

3.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁵⁰ Bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

⁴⁷ Peter Mahmud Marzuki, *op.cit*, hlm. 136

⁴⁸ Peter Mahmud Marzuki, *op.cit*, hlm. 177

⁴⁹ Fanny Tanuwijaya, *Materi pelatihan "Pelatihan Metodologi Penelitian Hukum Program Revitalisasi"*, Fakultas Hukum Universitas Jember, 2012, hlm. 4

⁵⁰ Peter Mahmud Marzuki, *op.cit*, hlm. 181

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan;
- 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan
- 6) Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan

3.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah juga berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan Pengadilan. Bahan hukum sekunder juga dapat diperoleh melalui data dan informasi yang diperoleh melalui internet yang relevan dengan permasalahan yang sedang dikaji. Pada penulisan skripsi ini bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah buku-buku teks yang berkaitan dengan hukum dan juga didapat dari data dan informasi melalui internet.

3.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan Non Hukum adalah bahan-bahan sekunder dari bidang ilmu non-hukum. Bahan non-hukum dapat berupa buku, jurnal, laporan penelitian, dll (buku-buku politik, ekonomi, teknik, filsafat, kebudayaan, dll, yang relevan dengan objek penelitian. Kegunaan dari bahan non-hukum adalah untuk memperkaya dan menambah wawasan peneliti yang menjadikan penelitian lebih logis dan ilmiah.⁵¹ Dalam penulisan skripsi ini bahan non hukum yang digunakan oleh penulis berupa buku pedoman penulisan karya ilmiah dan bahan-bahan lainnya yang diperoleh dari sumber non-hukum lain yang relevan dengan permasalahan isu terkait.

⁵¹ Fanny Tanuwijaya, *op.cit*, hlm. 5

3.4 Analisis Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode deduktif, yaitu cara melihat suatu permasalahan secara umum sampai dengan pada hal-hal yang bersifat khusus untuk mencapai perskripsi atau maksud yang sebenarnya. Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa dalam menganalisa bahan yang diperoleh agar dapat menjawab permasalahan dengan tepat dilakukan langkah-langkah.⁵²

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Hasil analisis selanjutnya ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif. Sehingga dapat memberikan pemahaman serta preskripsi yang dapat diterapkan berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas.

3.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian yakni untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

⁵² Peter Mahmud Marzuki, *op.cit*, hlm. 171

3.5.1 Bagian Awal Skripsi

Bagian awal memuat halaman sampul, halaman judul, halaman motto, halaman persembahan, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman penetapan dosen penguji, halaman pernyataan, halaman ucapan terimakasih, halaman ringkasan, halaman daftar isi.

3.5.2 Bagian Utama Skripsi

Bagian utama terbagi atas bab dan sub bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka menguraikan tentang istilah-istilah serta pengertian yang dipergunakan sebagai bahan-bahan rujukan penelitian dan pembahasan awal dalam skripsi. Diantaranya meliputi: pekerja, pemberi kerja, hubungan kerja, hubungan kemitraan, hak-hak pekerja, perlindungan hukum pekerja, narapidana, hak-hak narapidana, kewenangan lembaga pemasyarakatan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi mengenai tipe penulisan, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, analisi bahan hukum, sistematika penulisan.

BAB IV PEMBAHASAN

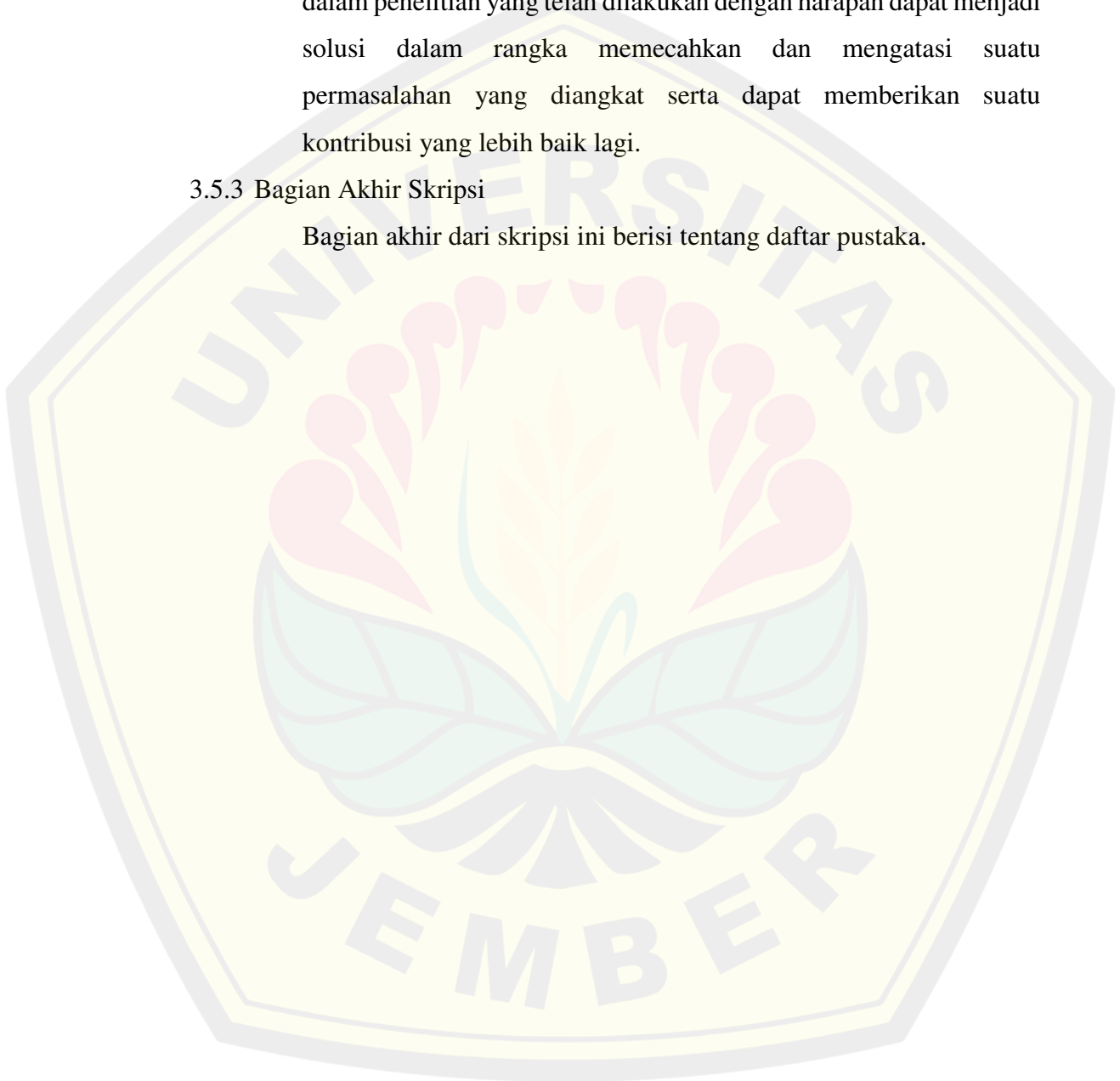
Pembahasan, bagian ini berisi mengenai pembahasan dari suatu penelitian yang juga merupakan jawaban dari rumusan masalah yaitu: *pertama*, relasi antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana berdasarkan UU Ketenagakerjaan; *kedua*, hak-hak pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana; *ketiga*, upaya hukum yang dapat dilakukan jika terjadi perselisihan antara pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana dengan pemberi kerja.

BAB V PENUTUP

Bagian ini berisi mengenai kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan pernyataan akhir dari intisari jawaban atas permasalahan yang telah diuraikan dalam pembahasan, sedangkan saran merupakan hal-hal yang ingin utarakan atau disampaikan penulis dalam penelitian yang telah dilakukan dengan harapan dapat menjadi solusi dalam rangka memecahkan dan mengatasi suatu permasalahan yang diangkat serta dapat memberikan suatu kontribusi yang lebih baik lagi.

3.5.3 Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar pustaka.



BAB 4. PEMBAHASAN

4.1 Relasi Antara Pemberi Kerja dengan Pekerja Rumahan dalam Status Sebagai Narapidana Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

4.1.1 Status Narapidana sebagai Pekerja

Sistem pemasyarakatan berfungsi menyiapkan Warga Binaan agar dapat berintegrasi secara sehat dengan masyarakat, sehingga dapat berperan kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal tersebut Lapas memberikan pembinaan kepada narapidana. Program Pembinaan diperuntukkan bagi Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan.⁵³ Pembinaan sendiri adalah kegiatan untuk meningkatkan kualitas ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, intelektual, sikap dan perilaku, profesional, kesehatan jasmani dan rohani Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan.⁵⁴

Menurut Kepmen Nomor M. 02-PK.04.10 Th. 1990 tentang Pola Pembinaan Narapidana Atau Tahanan, ruang lingkup pola pembinaan di bagi kedalam dua bidang yakni:⁵⁵

1. Pembinaan Kepribadian
 - a. Pembinaan kesadaran beragama. Usaha ini diperlukan agar dapat diteguhkan imannya terutama memberi pengertian agar warga binaan pemasyarakatan dapat menyadari akibat-akibat dari perbuatan-perbuatan yang benar dan perbuatan-perbuatan yang salah.
 - b. Pembinaan kesadaran berbangsa dan bernegara. Usaha ini dilaksanakan melalui P.4, termasuk menyadarkan mereka agar dapat menjadi warga negara yang baik yang dapat

⁵³ Peraturan Pemerintah No. 31 Th. 1999 tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan, Pasal 2 Ayat (2)

⁵⁴ *Ibid*, ps. 1 Ayat (1)

⁵⁵ Kepmen No. M.02-PK.04.10 Th. 1990 tentang Pola Pembinaan Narapidana Atau Tahanan

berbakti bagi bangsa dan negaranya. Perlu disadarkan bahwa berbakti untuk bangsa dan negara adalah sebahagian dari iman (taqwa).

- c. Pembinaan kemampuan intelektual (kecerdasan). Usaha ini diperlukan agar pengetahuan serta kemampuan berfikir warga binaan pemasyarakatan semakin meningkat sehingga dapat menuniang kegiatan-kegiatan positif yang diperlukan selama masa pembinaan. Pembinaan intelektual (kecerdasan) dapat dilakukan baik melalui pendidikan formal maupun melalui pendidikan non-formal. Pendidikan formal, diselenggarakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ada yang ditetapkan oleh pemerintah agar dapat ditingkatkan semua warga binaan pemasyarakatan. Pendidikan non-formal, diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan melalui kursuskursus, latihan ketrampilan dan sebagainya. Bentuk pendidikan non-formal yang paling mudah dan paling murah ialah kegiatan-kegiatan ceramah umum dan membuka kesempatan yang seluas-luasnya untuk memperoleh informasi dari luar, misainya membaca koran/majalah, menonton TV, mendengar radio dan sebagainya. Untuk mengejar ketinggalan di bidang pendidikan baik formal maupun non formal agar diupayakan cara belajar melalui Program Kejar Paket A dan Kejar Usaha.
- d. Pembinaan kesadaran hukum. Pembinaan kesadaran hukum warga binaan pemasyarakatan dilaksanakan dengan memberikan penyuluhan hukum yang bertujuan untuk mencapai kadar kesadaran hukum yang tinggi sehingga sebagai anggota masyarakat, mereka menyadari hak dan kewajibannya dalam rangka turut menegakkan hukum dan keadilan, perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, ketertiban,

ketentraman, kepastian hukum dan terbentuknya perilaku setiap warga negara Indonesia yang taat kepada hukum.

- e. Pembinaan mengintegrasikan diri dengan masyarakat. Pembinaan di bidang ini dapat dikatakan juga pembinaan kehidupan sosial kemasyarakatan, yang bertujuan pokok agar bekas narapidana mudah diterima kembali oleh masyarakat lingkungannya. Untuk mencapai ini, kepada mereka selama dalam Lembaga Pemasyarakatan dibina terus untuk patuh beribadah dan dapat melakukan usaha-usaha sosial secara gotong royong, sehingga pada waktu mereka kembali ke masyarakat mereka telah memiliki sifat-sifat positif untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan masyarakat lingkungannya.

2. Pembinaan Kemandirian

- a. Keterampilan untuk mendukung usaha-usaha mandiri, misalnya kerajinan tangan, industri, rumah tangga, reparasi mesin dan alat-alat elektronika dan sebagainya.
- b. Keterampilan untuk mendukung usaha-usaha industri kecil, misalnya pengelolaan bahan mentah dari sektor pertanian dan bahan alam menjadi bahan setengah jadi dan jadi (contoh mengolah rotan menjadi perabotan rumah tangga, pengolahan makanan ringan berikut pengawetannya dan pembuatan batu bata, genteng, batako).
- c. Keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan bakatnya masing-masing. Dalam hal ini bagi mereka yang memiliki bakat tertentu diusahakan pengembangan bakatnya itu. Misalnya memiliki kemampuan di bidang seni, maka diusahakan untuk disalurkan ke perkumpulan-perkumpulan seniman untuk dapat mengembangkannya sekaligus mendapatkan nafkah.
- d. Keterampilan untuk mendukung usaha-usaha industri atau kegiatan pertanian (perkebunan) dengan menggunakan teknologi madya atau teknologi tinggi, misalnya industri kulit,

industri pembuatan sepatu kualitas ekspor, pabrik tekstil, industri minyak atsiri dan usaha tambak udang.

Pembinaan kemandirian dapat ditingkatkan menjadi kegiatan menghasilkan barang dan jasa yang memiliki manfaat dan nilai tambah, hasil dari pembinaan menjadi sumber penerimaan negara bukan pajak.⁵⁶ Dalam penyelenggaraan pembinaan terhadap Narapidana meliputi, penerimaan Narapidana yaitu memeriksa keabsahan dokumen dan kondisi kesehatan Narapidana, penempatan Narapidana dikelompokkan berdasarkan usia dan jenis kelamin, atau alasan lain sesuai dengan asesmen risiko dan kebutuhan yang dilakukan oleh Asesor Pemasarakatan.⁵⁷ Kepala LAPAS dibantu dengan wali Pemasarakatan dalam menjalankan pembinaan.⁵⁸

4.1.2 Perjanjian Kerja Antara Pemberi Kerja dengan Pekerja dalam Status Sebagai Narapidana

Dalam rangka penyelenggaraan sistem pemasarakatan, Lapas memberikan peluang bagi Menteri untuk mengadakan kerja sama dengan instansi pemerintah terkait, badan-badan kemasarakatan lainnya, atau perorangan.

Di dalam Pasal 5 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan Dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan:

- 1) Menteri dapat menyelenggarakan kerja sama pembimbingan dengan:
 - a. instansi pemerintah terkait;
 - b. badan-badan kemasarakatan;
 - c. perorangan.

⁵⁶ Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan, Pasal 39

⁵⁷ *Ibid*, ps. 36

⁵⁸ *Ibid*, ps. 40

- 2) Kerjasama dengan instansi Pemerintah atau pihak sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diselenggarakan dalam rangka pengembangan, peningkatan dan atau perluasan pembimbingan.

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Jika mengacu pada ketentuan Pasal 59 Ayat (1), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak,⁵⁹ bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk ½ tahun, maka dapat diperpanjang ½ tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun.

⁵⁹ Payaman Simanjuntak, *Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja beserta Sifatnya*, dalam <https://www.kompasiana.com/amran/54fd84dba33311483d50fe5c/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya>

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan atau dianggap sebagai PKWTT.⁶⁰ PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan dan apabila dalam perjanjiannya terdapat atau diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum).⁶¹ Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, dan oleh karena itu pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja atau buruh sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁶²

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:⁶³

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

Dalam hal dilaksanakannya kerja sama tersebut, terdapat pengawasan yang dilakukan oleh Kepala LAPAS dan Kepala BAPAS wajib menyampaikan laporan berkala secara tertulis mengenai pelaksanaan kerja sama kepada Menteri dan pun sebaliknya bagi mitra

⁶⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 57 Ayat (2)

⁶¹ *Ibid*, ps. 58

⁶² Payaman Simanjuntak, *Op.cit*

⁶³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 Ayat (1)

kerja sama wajib menyampaikan laporan kepada Kepala LAPAS dan Kepala BAPAS.⁶⁴

4.1.3 Hubungan Hukum antara Pemberi Kerja dengan Pekerja yang Berstatus Narapidana

Di dalam Pasal 1 Ayat (15) UU Ketenagakerjaan terdapat unsur-unsur yang perjanjian kerja yang menjadi dasar bagi hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan
2. Adanya upah yang diterima
3. Adanya perintah

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan yang dilakukan, yaitu pemberi kerja memberikan pekerjaan kepada narapidana melalui Lembaga Pemasyarakatan sesuai dengan kesepakatan diantara kedua pihak, asal tidak bertentangan dengan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Unsur yang kedua adalah adanya upah yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan oleh narapidana. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan tentang upah, yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶⁵

Unsur yang ketiga adalah adanya perintah, dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan berkewajiban untuk memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaan. Kedudukan narapidana sebagai pihak yang menerima perintah

⁶⁴ Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan Dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan, Pasal 18

⁶⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (30)

melalui Lembaga Pemasyarakatan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut.

Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh. Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh,⁶⁶ dan dalam pandangan Imam Soepomo, hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan majikan, muncul karena adanya perjanjian kerja.⁶⁷

Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa hubungan kerja itu dasarnya adalah perjanjian kerja sebagaimana terlihat dari definisi yang diatur dalam Ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus didasarkan pada ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang merumuskan:

- a. kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja.

⁶⁶ Asri Wijayanti, *op.cit*, hlm. 37

⁶⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 70

- b. kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak.⁶⁸

Pentingnya status hubungan kerja ini agar pekerja atau buruh mendapat pengakuan dan dipenuhi hak-haknya sebagai pekerja. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja atau buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Melihat kepada penjelasan diatas akan ditemukan kontradiksi dengan status hubungan kerja antar pekerja rumahan dengan pemberi kerja, seperti yang diketahui bahwa pekerja rumahan menurut Konvensi ILO salah satunya memenuhi kriteria bekerja diluar tempat pemberi kerja berada, dari hal itu jelas bahwa status pekerja rumahan sangat berbeda dengan status pekerja pada umumnya, yaitu status pekerja yang bekerja di tempat pemberi kerja, selain itu keadaan pekerja rumahan yang berada di luar tempat pemberi kerja tidak mendapat jaminan keselamatan kerja

⁶⁸ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm. 10

seperti pekerja pada umumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa status pekerja rumahan dengan pemberi kerja tidak terikat kontrak karena pekerja rumahan hanya berhubungan dengan perantara dari pemberi kerja.

Mengutip dari Agusmidah dalam makalahnya menyebutkan bahwa Indonesia dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan belum mendefinisikan istilah pekerja rumahan sehingga banyak masyarakat yang sering menyalahartikan pekerja rumahan tersebut, kemudian hal lain yang menyebabkan terdengar asingnya pekerja rumahan dalam peraturan perundang-undangan yaitu langkanya data statistik yang memperlihatkan keberadaan mereka secara sosial ekonomi.⁶⁹

Fenomena tidak adanya definisi tentang pekerja rumahan menimbulkan bermacam-macam akibat salah satunya mengakibatkan tidak pahamnya masyarakat yang bekerja sebagai pekerja rumahan akan hak dan kewajibannya, sehingga terjadi kekaburan status hubungan pekerja rumahan dengan pemberi kerja, adapun bentuk dari kaburnya status hubungan kerja adalah tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja, sehingga menyebabkan keuntungan dipihak pemberi kerja dan kerugian bagi pekerja rumahan.⁷⁰

4.2 Hak-hak Pekerja Rumahan dalam Status Sebagai Narapidana

4.2.1 Hak Atas Upah

Ketentuan Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan telah terpenuhi dalam relasi antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja, maka pekerja rumahan merupakan subjek dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, ketentuan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dapat berlaku kepada pekerja rumahan maupun pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja rumahan.

⁶⁹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010, hlm. 3

⁷⁰ *Ibid*

Adapun hak-hak pekerja rumahan yang diatur dalam UU Pemasarakatan:⁷¹

- a. melakukan menjalankan ibadah sesuai dengan agama atau kepercayaannya;
- b. mendapatkan perawatan, baik jasmani maupun rohani;
- c. mendapatkan pendidikan, pengajaran, dan kegiatan rekreasional serta kesempatan mengembangkan potensi;
- d. mendapatkan pelayanan kesehatan dan makanan yang layak sesuai dengan kebutuhan gizi;
- e. mendapatkan layanan informasi;
- f. mendapatkan penyuluhan hukum dan bantuan hukum;
- g. menyampaikan pengaduan dan/atau keluhan;
- h. mendapatkan bahan bacaan dan mengikuti siaran media massa yang tidak dilarang;
- i. mendapatkan perlakuan secara manusiawi dan dilindungi dari tindakan penyiksaan, eksploitasi, pembiaran, kekerasan, dan segala tindakan yang membahayakan fisik dan mental;
- j. mendapatkan jaminan keselamatan kerja, upah, atau premi hasil bekerja;
- k. mendapatkan pelayanan sosial;
- l. menerima atau menolak kunjungan dari keluarga, advokat, pendamping, dan masyarakat.

Sesuai dari pasal diatas, dalam huruf j telah dijelaskan bahwa setiap narapidana yang melakukan pekerjaan akan mendapatkan hak atas pekerjaan yang dilakukan berupa upah atau premi.

Dalam hal kerja sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan, jika narapidana menghasilkan barang atau jasa, Warga Binaan

⁷¹ Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan, Pasal 14 Ayat (1) huruf G

Pemasyarakatan berhak memperoleh upah yang besarnya sesuai dengan sistem pengupahan yang berlaku dalam masyarakat. Pemberian upah atas pekerjaan yang dilakukan diberikan oleh Mitra kerja sama kepada Warga Binaan Pemasyarakatan melalui Kepala LAPAS dan atau Kepala BAPAS.⁷²

Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Berdasarkan uraian diatas upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya. Upah merupakan penggantian jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain atau pengusaha.

Meskipun hak-hak pekerja rumahan telah dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya pekerja rumahan masih belum terpenuhi hak-haknya. Oleh karena itu diperlukan mobilisasi hukum.

Mobilisasi hukum ini diperkuat dengan imperatif konstitusi melalui Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UU NRI 1945 yang pada intinya menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dan kemudian, dilakukan penafsiran sistematis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan.

4.2.2 Hak Atas Pelatihan Kerja

Narapidana dalam menjalani pembinaan dalam hal ini pelatihan kerja juga mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-

⁷² Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan Dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan, Pasal 16 Angka 1

undangan. Setiap Narapidana dan Anak Didik Pemasarakatan berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang layak.⁷³ Selain itu juga setiap Narapidana dan Anak Didik Pemasarakatan berhak mendapatkan makanan dan minuman sesuai dengan jumlah kalori yang memenuhi syarat kesehatan.⁷⁴ Jika ada keluhan yang ingin disampaikan Narapidana dan Anak Didik Pemasarakatan berhak menyampaikan keluhan kepada Kepala LAPAS atas perlakuan petugas atau sesama penghuni terhadap dirinya.⁷⁵

Asimilasi adalah proses pembinaan Narapidana dan Anak yang dilaksanakan dengan membaurkan Narapidana dan Anak dalam kehidupan masyarakat. Pada dasarnya, semua Narapidana dan Anak dapat diberikan asimilasi, kecuali yang terancam jiwanya; atau yang sedang menjalani pidana penjara seumur hidup. Namun jika proses pembinaan asimilasi tidak dapat dilakukan maka Narapidana akan diberikan pembinaan khusus.⁷⁶

Keputusan pemberian asimilasi ini ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pemasarakatan atas nama Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Syarat Pemberian Asimilasi Bagi Narapidana yang Melakukan Tindak Pidana Tertentu. Bagi Narapidana yang dipidana karena melakukan tindak pidana terorisme, narkoba dan prekursor narkoba, psikotropika, korupsi, kejahatan terhadap keamanan negara dan kejahatan hak asasi manusia yang berat, serta kejahatan transnasional terorganisasi lainnya, persyaratan pemberian asimilasi berbeda dibandingkan dengan persyaratan pemberian asimilasi pada umumnya. Persyaratannya adalah sebagai berikut:

- a. Berkelakuan baik dibuktikan dengan tidak sedang menjalani hukuman disiplin dalam kurun waktu 9 (sembilan) bulan terakhir;

⁷³ Peraturan Pemerintah No. 32 Th. 1999 tentang Syarat Dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasarakatan, Pasal 14 Ayat (1)

⁷⁴ *Ibid*, ps. 19 Ayat (1)

⁷⁵ *Ibid*, ps. 26 Ayat (1)

⁷⁶ Peraturan Pemerintah No. 31 Th. 1999 tentang Pembinaan Dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan, Pasal 12

- b. Aktif mengikuti program pembinaan dengan baik; dan
- c. Telah menjalani 2/3 (dua per tiga) masa pidana dengan paling singkat 9 (sembilan) bulan.

Dalam prosesnya menjalani pembinaan berupa pelatihan kerja yang bertujuan agar Narapidana kelak ketika keluar dari LAPAS mendapatkan bekal kemampuan untuk bekerja dalam masyarakat, UU Ketenagakerjaan juga menjamin hak keselamatan dan kesehatan kerja selama narapidana melaksanakan pelatihan, diatur dalam Pasal 86 Angka 1 dan 2, yaitu:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Undang-undang dan peraturan-peraturan nasional tentang keselamatan dan kesehatan kerja harus diberlakukan kepada pekerja rumahan, dengan mempertimbangkan karakteristik khususnya, dan harus menciptakan kondisi-kondisi di mana jenis pekerjaan tertentu dan pemakaian bahan-bahan tertentu mungkin dilarang untuk digunakan dalam kerja rumahan demi alasan keselamatan dan kesehatan.⁷⁷

⁷⁷ Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan, Pasal 7

4.3 Upaya Hukum yang dapat Dilakukan Jika Terjadi Perselisihan Antara Pekerja Rumahan Dalam Status Sebagai Narapidana dengan Pemberi Kerja

Dapat dikatakan bahwa narapidana pekerja rumahan dan majikan seperti dua sisi mata uang, kondisi ekonomi berbeda antara majikan dan pekerja. Karena hubungan kerja antara majikan dan karyawan rentan, hal ini dapat menyebabkan perbedaan pendapat atau bahkan konflik di antara keduanya. Menghadapi fenomena tersebut, perlu adanya ketentuan undang-undang agar para pelaku usaha merasa aman dalam menjalankan hak dan kewajibannya serta sebagai bentuk penyelesaian sengketa untuk mencapai keharmonisan hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷⁸ Ada 4 macam jenis perselisihan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) yaitu:⁷⁹

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan

⁷⁸ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Ayat (1)

⁷⁹ *Ibid*, ps. 2

syaratsyarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dalam UU Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh melalui pertimbangan untuk mencapai mufakat.⁸⁰ Apabila penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan melalui tata cara penyelesaian perselisihan dalam hubungan industri sebagaimana ditentukan oleh undang-undang.⁸¹

4.3.1 Non Litigasi

1. Bipatrit

Perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam kurun waktu 30 hari salah satu pihak menolak dilakukannya perundingan atau para pihak telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipatrit dianggap gagal.

⁸⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 136 Ayat (1)

⁸¹ *Ibid*, ps. 136 Ayat (2)

2. Mediasi

Adalah penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pihak yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai pengganti pemerintah dan memenuhi syarat yang ditetapkan Menteri untuk melakukan mediasi. Dalam hal ini mediator harus menyelesaikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sejak yang bersangkutan melimpahkan berkas perselisihan. Apabila hasil dari mediasi tidak mencapai kesepakatan antar kedua pihak, maka mediator membuat risalah upaya penyelesaian untuk digunakan sebagai laporan pertanggungjawaban dan bahan bagi salah satu pihak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Karena dalam mengambil keputusan sepenuhnya dari para pihak, seorang mediator tidak mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan selama perundingan.

3. Konsiliasi

Alternatif penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga atau lebih. Pihak ketiga adalah konsiliator, yaitu pejabat yang memenuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri dan terdaftar serta memiliki legitimasi oleh Menteri/Pejabat instansi ketenagakerjaan. Tugas konsiliator adalah melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Kewajiban konsiliator dalam melaksanakan tugasnya antara lain:

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk didengar keterangan yang diperlukan;

- b. Mengatur dan memimpin jalannya perundingan (apabila tercapai kesepakatan para pihak, maka dibuat suatu perjanjian bersama);
- c. Apabila tidak tercapai suatu kesepakatan oleh para pihak, maka membuat anjuran tertulis;
- d. Membuat risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Membuat laporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Apabila para pihak menyetujui solusi dari konsiliator, maka konsiliator membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, dan selambat-lambatnya 30 hari penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga konsiliasi terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. Arbitrase

Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian arbitrase ini dilakukan selambat-lambatnya 30 hari terhitung dari penandatangan surat perjanjian penunjukkan Arbiter. Arbiter dapat memperpanjang dengan satu kali perpanjangan selama 14 (empat belas) hari kerja melalui kesepakatan para pihak.

Penyelesaian arbitrase yang sedang berlangsung atau telah selesai tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

4.3.2 Litigasi

Litigasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan, dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁸²

Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum memberlakukan Hukum Acara Perdata dalam prosesnya di Pengadilan Hubungan Industrial⁸³ Perbedaannya terletak pada pokok gugatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial hanya melalui dua tingkat pemeriksaan/persidangan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama dan Mahkamah Agung sebagai pengadilan tingkat akhir. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perselisihan sebagai berikut:⁸⁴

- a. Perselisihan hak di tingkat pertama;
- b. Perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan terakhir;
- c. Perselisihan pemutus hubungan kerja di tingkat pertama; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir.

Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur oleh UUPPHI dibentuk untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan secara tepat, adil, cepat, dan murah, sehingga dalam proses beracaranya, penyelesaian

⁸² Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan, Pasal 1 Ayat (17)

⁸³ *Ibid*, ps. 57

⁸⁴ *Ibid*, 56

hubungan industrial secepat mungkin diusahakan dengan mengatur batas waktu dari pengajuan gugatan sampai putusan 30 hari kerja pada Mahkamah Agung (Kasasi) dan 50 hari kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).⁸⁵ Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.⁸⁶ Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu:⁸⁷

- (1) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :
 - a. Hakim;
 - b. Hakim Ad-Hoc;
 - c. Panitera Muda; dan
 - d. Panitera Pengganti.
- (2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :
 - a. Hakim Agung;
 - b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
 - c. Panitera.

⁸⁵ *Ibid*, ps. 58

⁸⁶ *Ibid*, ps. 81

⁸⁷ *Ibid*, ps. 60

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan di dalam skripsi ini, dapat disimpulkan kesimpulan sebagaimana berikut ini;

1. Relasi antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan dalam status sebagai narapidana merupakan hubungan kerja karena telah memenuhi 3 unsur hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan meskipun itu dibawah naungan Lembaga Pemasarakatan, dimana hubungan tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan Dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan.
2. Ketentuan Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan telah terpenuhi dalam relasi antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja, maka pekerja rumahan merupakan subjek dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak pekerja rumahan yang diatur dalam Undang-undang Pemasarakatan: melakukan ibadah sesuai dengan agama atau kepercayaannya, mendapat perawatan, baik perawatan rohani maupun jasmani, mendapatkan pendidikan dan pengajaran, mendapatkan pelayanan kesehatan dan makanan yang layak, menyampaikan keluhan, mendapatkan bahan bacaan dan mengikuti siaran media massa lainnya yang tidak dilarang, mendapatkan upah atau premi atas pekerjaan yang dilakukan, menerima kunjungan keluarga, penasihat hukum, atau orang tertentu lainnya, mendapatkan pengurangan masa pidana (remisi), mendapatkan kesempatan berasimilasi termasuk cuti mengunjungi keluarga, mendapatkan pembebasan bersyarat, mendapatkan cuti menjelang bebas, mendapatkan hak-hak lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan

keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

3. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja dilakukan oleh pemberi kerja dan pekerja melalui pertimbangan untuk mencapai mufakat, apabila penyelesaian secara musyawarah tidak mencapai mufakat atau hasil yang diinginkan maka dapat dilakukan dengan non litigasi dan litigasi, non-litigasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang dilakukan di luar persidangan atau sering disebut dengan alternatif penyelesaian sengketa., sedangkan litigasi adalah penyelesaian sengketa melalui pengadilan.

5.2 Saran

1. Pemerintah harus meratifikasi Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 tentang Pekerja Rumahan serta rekomendasi 184 Tahun 1996 sebagai langkah untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang berstatus sebagai narapidana sehingga pemberi kerja tidak sewenang-wenang dalam menentukan: pengawasan, penentuan usia minimum, pembayaran, jam kerja, kompensasi dari biaya yang timbul sehubungan dengan pekerjaan, jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Sehingga hak dan kewajiban bagi mereka dapat terpenuhi. Menetapkan Peraturan atau Undang-Undang yang mengatur secara terperinci tentang para pekerja yang berstatus sebagai narapidana yang melakukan pekerjaan. Ini akan memudahkan mereka dalam mengetahui hak-hak apa saja yang diterima oleh narapidana yang sudah melakukan pekerjaan, untuk memperluas perlindungan pada pekerja rumahan, maka penting untuk secara resmi mengakui pekerja rumahan sebagai pekerja. Ini dapat dilakukan melalui perumusan ulang kebijakan daerah dan nasional tentang pekerjaan rumahan atau revisi Undang-Undang yang ada.
2. Lembaga Pemasarakatan harus memberikan hak-hak narapidana berdasarkan UU Pemasarakatan berdasarkan asas persamaan dihadapan hukum. Berikan perlakuan yang sama terhadap warga binaan masyarakat

tanpa melihat golongan atau status dari warga binaan pemasyarakatan tersebut.

3. Agar para pihak yang berselisih, lebih mengutamakan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi dibandingkan dengan jalur litigasi. Selain untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan, biaya yang dikeluarkan lebih ringan, dapat menghemat tenaga dan waktu serta tidak menimbulkan kesan buruk kepada salah satu pihak, karena keputusan yang tercapai bersifat *win-win solution*.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, (Medan: USU Press)
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing)
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka).
- Hariato, Aries. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja* (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo)
- Ibrahim, Johny. 2008. *Teori Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Banyu Media).
- Keraf,A. Sonny. 1998. *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, (Yogyakarta: Kanisius)
- Marzuki, Peter Mahmud. 2007, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Philipus, M. Hadjon. 1988. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu).
- Poernomo, Bambang. 1986. *Pelaksanaan Pidana Penjara Dengan Sistem Pemasyarakatan*. (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta).
- Rahardjo, Satjipto. 2003. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia* (Jakarta: Kompas)
- Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto. 2004. *Proses Bisnis Outsourcing* (Jakarta: Grasindo).
- Santoso, Budi. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama* (Malang: UB Press)
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI Press
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djembatan)
- Sujana, Asep ST. 2012. *Manajemen Minimarket* (Jakarta: Raih Asa Sukses).

Tanuwijaya, Fanny. 2012, Materi pelatihan “*Pelatihan Metodologi Penelitian Hukum Program Revitalisasi*”, Fakultas Hukum Universitas Jember.

Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika)

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1999 Tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan

Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1999 Tentang Syarat Dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasarakatan

Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan.

Kepmen No. M.02-PK.04.10 Tahun 1990 tentang Pola Pembinaan Narapidana Atau Tahanan

C. Internet

merdeka.com

<https://www.merdeka.com/peristiwa/kerajinan-mebel-buatan-napi-rutan-cirebon-di-ekspor-ke-prancis.html>, diakses pada tanggal 9 Oktober 2021;

kompasiana.com

<https://www.kompasiana.com/amran/54fd84dba33311483d50fe5c/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya>, diakses pada tanggal 27 Agustus 2022.