



**SKRIPSI**

**KEKOSONGAN ATURAN PERLINDUNGAN  
PEKERJA RUMAH TANGGA**

*A VACUUM THE RULES OF PROTECTION OF WORKERS HOUSEHOLDS*

**DWI RAHMAT HIDAYAT  
NIM. 120710101365**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

**2017**

**SKRIPSI**

**KEKOSONGAN ATURAN PERLINDUNGAN**

**PEKERJA RUMAH TANGGA**

*A VACUUM THE RULES OF PROTECTION OF WORKERS HOUSEHOLDS*

**DWI RAHMAT HIDAYAT**

**NIM : 120710101365**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2017**

**MOTTO**

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata ".<sup>1</sup> (Q.S At Taubah 105)



---

<sup>1</sup>Asywadie Syukur, *Al-Milad Wa Al-Nihal*, Surabaya, PT Bina Ilmu , 2006, hlm. 152

### **PERSEMBAHAN**

Dengan menyebut nama Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu Sri Gemi Asmawati, S.Pd dan Bapak Drs. Misnu Mardoyo serta keluarga besar saya yang selalu memberikan kasih sayang dan doa yang melimpah;
2. Guru-guru saya sejak SD sampai Perguruan Tinggi yang telah membimbing dan memberikan ilmu dengan penuh keikhlasan; dan
3. Almamater tercinta Universitas Jember yang penulis banggakan.

**PERSYARATAN GELAR**

**KEKOSONGAN ATURAN PERLINDUNGAN**

**PEKERJA RUMAH TANGGA**

*A VACUUM THE RULES OF PROTECTION OF WORKERS HOUSEHOLDS*

**SKRIPSI**

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

**DWI RAHMAT HIDAYAT**

**NIM : 120710101365**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2017**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI**

**TANGGAL 5 November 2017**

**Oleh:**

**Dosen Pembimbing Utama,**

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

**NIP . 196912301999031001**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**WARAH ATIKAH, S.H., M.Hum.**

**NIP . 197303252001122002**

**PENGESAHAN**  
**KEKOSONGAN ATURAN PERLINDUNGAN**  
**PEKERJA RUMAH TANGGA**

Oleh:

**DWI RAHMAT HIDAYAT**

**NIM : 120710101365**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

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

**WARAH ATIKAH, S.H., M.Hum.**

**NIP . 196912301999031001**

**NIP. 197303252001122002**

**Mengesahkan,**  
**Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi**  
**Universitas Jember**  
**Fakultas Hukum**  
**Dekan,**

**Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.**

**NIP. 197409221999031003**

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

**Dipertahankan di hadapan Panitia Pengujian pada:**

**Hari : Jumat**

**Tanggal : 22**

**Bulan : Desember**

**Tahun : 2017**

**Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember**

**PANITIA PENGUJI :**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**ANTIKOWATI, S.H., M.H.**

**IWAN RACHMAD SOETIJIONO, S.H.,M.H.**

**NIP. 196112021988022001**

**NIP. 197004101998021001**

**ANGGOTA PANITIA PENGUJI :**

**1. Dr.ARIES HARIANTO,S.H.,M.H. : .....**

**NIP . 196912301999031001**

**2. WARAH ATIKAH, S.H., M.Hum. : .....**

**NIP . 197303252001122002**

**PERNYATAAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

**Nama : DWI RAHMAT HIDAYAT**

**NIM : 120710101365**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya tulis yang berjudul:

**KEKOSONGAN ATURAN PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA;** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember 22 Desember 2017

Yang menyatakan,

**DWI RAHMAT HIDAYAT**

**NIM : 120710101365**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas rahmat, karunia, dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “*KEKOSONGAN ATURAN PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA*” yang disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi ilmu hukum dan mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tulus kepada para pihak yang telah membantu dan memungkinkan penulis menempuh pendidikan tinggi sarjana Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember ini sekaligus dapat menyelesaikan secara lancar antara lain kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. dan Warah Atikah, S.H., M.Hum., masing-masing sebagai Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Pembantu Pembimbing. Atas dorongan dan toleransi terhadap gagasan-gagasan penulis kemudian mengarahkan dan membimbing secara sungguh-sungguh dan ikhlas yang merupakan sebuah kehormatan bagi penulis;
2. Panitia Penguji Skripsi, Antikowati, S.H., M.H. dan Iwan Rachmad Soetijiono, S.H., M.H. yang telah berkenan menjadi Dosen Penguji penulis dengan ragam saran telaah kritis yang penuh makna dalam proses ujian skripsi;
3. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan, Dr. Dyah Ochorina, S.H. M.Hum selaku Wakil Dekan I, Echwan Iriyanto, S.H., M.H. , S.H., selaku Wakil Dekan II dan Dr.Aries Harianto, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
4. Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum selaku Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan, Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember Periode 2012-2015 dan Bapak yang banyak mengenalkan dan mengajarkan penulis pada sesuatu yang baru dan banyak pengalaman baru;

5. Para dosen yang terhormat dan seluruh staf serta karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan ilmu, dukungan dan membantu penulis dalam perkuliahan;
6. Teman-teman penulis di Ikatan Mahasiswa Hukum Tata Negara (IMA-HTN) periode 2017 - 2018 serta seluruh keluarga besar Ikatan Mahasiswa Hukum Tata Negara (IMA-HTN);
7. Teman-teman KKN 53 di Desa Kerpangan Kecamatan Leces , Kab. Probolinggo, Andri, Arik, Bambang, Mia, Panji, Rizka, Thira, Umi, Wio. Terimakasih telah membagikan ilmu baru dari masing-masing bidang, pengalaman baru, berbagi suka duka, inspirasi, dukungan, kerjasama, semangat kekeluargaan dan doa;
8. Sahabat-sahabat penulis khususnya kos Jalan Jawa 2 No. 12 : Hermawan, Rozak, Agung, Gery, Riko, Faiq, Mas Okik serta masih banyak pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat sebutkan satu persatu;
9. Terima kasih kepada saudara kandung saya Joni Eko Waluyo, S.H dan Erina Tri Kartikowati atas dukungan dan doa;
10. Dia Kumala Sari, sebagai cinta kasihku, Yayasan persembahkan karya kecil ini buatmu. Terima kasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini, semoga engkau pilihan yang terbaik buatku dan masa depanku. Terima kasih sayang.

Selanjutnya penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, memohon untuk senantiasa mendapat curahan rahmat, taufik, dan hidayahnya dalam meniti karir maupun lika-liku kehidupan di dunia sampai akhirat nanti, guna menggapai cita-cita dengan sebaik-baiknya. Semoga Allah SWT mengabulkan ungkapan hati nurani ini dan menjadikan sebagai pengabdian yang sempurna. Amin

Jember, Desember 2017

**Penulis**

## RINGKASAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh majikan, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional pusat dan daerah, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Permasalahan yang akan dibahas oleh penulis adalah : Pertama, kekosongan aturan hukum yang khusus mengatur tentang pembantu rumah tangga ditinjau dari hak konstitusional pekerja rumah tangga Kedua, upaya hukum yang dapat dilakukan jika pekerja rumah tangga dirugikan hak – haknya oleh majikan.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui kekosongan aturan hukum yang khusus mengatur tentang pembantu rumah tangga tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja rumah tangga, dan juga untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan jika pekerja rumah tangga dirugikan hak-haknya sebagai pekerja oleh majikan. Untuk menjawab isu hukum yang timbul, penulis menggunakan metode penulisan dalam skripsi penelitian hukum (*legal research*). Pendekatan masalah menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) serta menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder yang sesuai dengan tema skripsi ini.

Pada pembahasan dapat diperoleh kesimpulan yaitu pada sub-bab pertama mengenai kekosongan aturan hukum yang khusus mengatur tentang pembantu rumah tangga tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja rumah tangga.

Dalam sub-bab ini bahwa kekosongan hukum yang terjadi mengakibatkan kerugian pada pekerja rumah tangga sendiri, terutama dikarenakan pekerja rumah tangga dalam kondisi yang kalah ataupun bisa disebut dengan lemah ekonomi dari pada majikannya, majikan dapat bertindak sewenang-wenang apabila tidak ada suatu peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi rumah tangga, dan pada sub-bab kedua diperoleh kesimpulan yaitu, pada dasarnya setiap orang perlu mendapat penghidupan yang layak serta perlakuan hukum yang sama satu sama lain. Dalam dunia internasional usaha perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga terus dirundingkan salah satunya Pada tingkat internasional, tanggal 16 Juni 2011, sesi ke-100 Sidang ILO dengan tema “Kerja Layak” mengadopsi Konvensi ILO No. 189 Mengenai Kerja Layak Pekerja rumah tangga. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa : Mencermati substansi ketentuan perundang-undangan sebagaimana diuraikan, maka dapat dipahami bahwa aspek perlindungan terhadap pekerja pada umumnya dan Pekerja rumah tangga khususnya telah dijamin hak-hak dasar dan hak kodratnya oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, substansinya bertentangan dengan konstitusi karena aturan hukum yang khusus mengatur perlindungan pekerja rumah tangga belum ada. Indikator perlindungan hukum khususnya jaminan sosial tenaga kerja belum terpenuhi, mengingat perundang-undangan tenaga kerja hanya mengatur tenaga kerja formal, demikian juga dengan persepsi masyarakat secara umum yang memposisikan Pekerja rumah tangga sebagai pekerja informal mengakibatkan jaminan sosial bagi Pekerja rumah tangga tidak terakomodir. Sedangkan pada permasalahan kedua Terdapat beberapa hal yang barangkali patut diagendakan sebagai upaya berarti untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga apabila hak-haknya di langgar antara lain : Advocacy, Paralegal, dan Law Reform (Reformasi Hukum).

DAFTAR ISI

	Hal.
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENETAPAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN RINGKASAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>HALABAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Metode Penelitian .....	7
1.4.1 Tipe Penelitian .....	8
1.4.2 Pendekatan Masalah .....	8
1.4.3 Bahan Hukum .....	9
1.4.4 Analisis Bahan Hukum .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Tenaga Kerja .....	12
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	12
2.1.2 Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja .....	13
2.1.3 Hak dan kewajiban pemberi kerja .....	15
2.2 Pekerja/Buruh.....	16
2.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh.....	16
2.2.2 Pengertian Pekerja rumah tangga.....	19
2.3 Hubungan Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja .....	20

2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja .....	21
2.4 Hak -Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja rumah tangga dan Pemberi Kerja .....	26
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Kekosongan aturan hukum yang khusus mengatur tentang pembantu rumah tangga tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja rumah tangga .....	30
3.2 Upaya hukum yang dapat dilakukan jika pekerja rumah tangga dirugikan hak – haknya sebagai pekerja oleh majikan .....	51
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
4.1 Kesimpulan .....	64
4.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), mengatur tentang “tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28 D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan konstitusional tersebut menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga sebagai warga negara berhak untuk memperoleh perlindungan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai kesejahteraan hidupnya. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Bekerja dapat dilakukan dengan membuka usaha sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dasar lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Abdulkadir Muhammad, 2006, *Etika Profesi Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, (selanjutnya Abdulkadir Muhammad), hlm.4.

Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>2</sup>

Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya. Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain dalam memenuhi hak-hak mereka. Dalam upaya perlindungan hukum ini, “Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai perundang-undangan”. Kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan di antaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh majikan, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional pusat dan daerah, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pekerja rumah tangga merupakan sektor yang penting dan memegang peran strategis dalam mendukung perkembangan ekonomi Indonesia. Diumpamakan

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet IV , Sinar Grafika, Jakarta, hlm 4.

<sup>3</sup> *Ibid*, Hal 59

semakin berkembang perekonomian, maka lapangan kerja semakin terbuka. Semakin terbukanya lapangan kerja, maka meningkat pula kebutuhan akan orang yang membantu dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti memasak, membersihkan rumah, merapikan perabot rumah, mencuci pakaian, seterika pakaian, merawat anak dan orang tua, dan lain-lain.

Hubungan hukum antara Pekerja rumah tangga dengan majikan perlu mendapat perhatian khusus oleh Pemerintah, karena pola yang diterapkan biasanya hubungan ini tidak eksklusif seperti pekerja pada umumnya. Sikap pekerja rumah tangga maupun majikan menganggap hubungan seperti keluarga sendiri. Sedangkan pekerjaan rumah tangga ini seringkali dianggap murahan dan disebut sebagai pembantu.

Sebagian besar pekerja rumah tangga tinggal di dalam rumah orang yang mempekerjakan (majikan), yang berarti pada pola hubungan yang terjadi mereka bekerja dan hidup tertutup dari pandangan publik. Pada pola hubungan yang terjadi sedemikian yakni tinggal dan hidup di rumah majikan, ini dapat menguntungkan pekerja rumah tangga apabila segala keperluan hidupnya ditanggung oleh sang majikan, namun terkadang juga sangat merugikan pekerja tersebut apabila mereka bekerja dengan tanpa batas waktu karena selama seharian penuh hidup bersama majikan, bahkan terkadang upah mereka tidak dibayarkan.

Salah satu kewajiban pemberi kerja/majikan adalah memberikan upah dan kesejahteraan yang layak bagi yang dipekerjakan/pekerja rumah tangga. Sementara untuk mereka yang dipekerjakan wajib bekerja secara optimal guna kepuasan pemberi kerja/majikan. Terciptanya hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tujuan para pihak dalam melakukan hubungan kerja tersebut, yang tentunya akan saling menguntungkan baik pekerja rumah tangga, pemberi kerja/majikan maupun keluarganya. Dengan demikian untuk menciptakan pola hubungan yang baik maka kedua belah pihak harus memiliki rasa tanggung jawab dan rasa kebersamaan dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.

Pada kondisi dan aspek-aspek yang lain pekerja rumah tangga terkadang mengalami permasalahan akibat hidup dan tinggal bersama majikan, karena

pekerja rumah tangga dianggap sebagai pekerjaan informal. Sementara undang-undang ketenagakerjaan nasional dan peraturan pemerintah yang mengatur perlindungan pekerja hanya mengatur pekerja formal. Akibatnya pekerja rumah tangga tidak hanya mendapatkan gaji rendah, dan beban kerja yang berat dan nantinya juga menyebabkan sangat rentan terhadap eksploitasi dan pelecehan di tempat kerja mereka, karena ketiadaan aturan yang jelas tentang pekerja rumah tangga.

Pekerja rumah tangga berada dalam kondisi yang lebih buruk dari pada buruh pada umumnya. Hal ini dikarenakan tidak ada ketentuan hukum yang memuat standar kerja para pekerja rumah tangga. Akibatnya pekerja rumah tangga bekerja tanpa batasan deskripsi kerja, tanpa batasan jam kerja, tanpa standar upah yang jelas, tidak ada hari libur dan tidak ada perlindungan bagi pekerja rumah tangga yang mengalami kekerasan maupun kecelakaan kerja. Padahal keberadaan pekerja rumah tangga menopang perekonomian keluarga dan negara.<sup>4</sup>

Penasihat teknis Nasional Promote Organisasi Ketenagakerjaan Dunia (ILO) Arum Ratnawati menyatakan, ketiadaan regulasi yang jelas bagi pekerja rumah tangga menyebabkan mereka rentan terhadap kekerasan, pelanggaran hukum dan pelecehan, padahal sekitar 10,7 juta jiwa penduduk Indonesia bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Buruknya situasi pekerja rumah tangga karena sebagian besar tidak memiliki kontrak tertulis dengan majikan membuat mereka bekerja tanpa aturan dan jam kerja yang jelas. Data ILO menunjukkan 45 persen pekerja rumah tangga tidak memiliki hari libur yang cukup, dan sebanyak 50 persen tidak memiliki jam kerja yang normal. Pekerja rumah tangga juga belum terorganisir dalam suatu wadah seperti sarakat sehingga sulit mendapat akses perlindungan hukum.<sup>5</sup>

Secara sosial dan politis berimplikasi pada hubungan kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga itu sendiri.<sup>6</sup> Sekitar 10.744.887 orang pekerja

---

<sup>4</sup> ELSAM, 2011, *Buruh Tidak Untuk Dijual*, Litbang LBH Jakarta, Pusat Dokumentasi Elsam, hlm. 2.

<sup>5</sup> <http://tempo.co/read/news/2013/09/02/17/10,7juta-PRT-bekerja-tanpa-perlindungan>, diakses 25 Agustus 2017.

<sup>6</sup> Triana Sofiani, Rita Rahmawati dan Shinta Dewi Rismawati, *Membangun Konsep Ideal Hubungan Kerja Antara Pekerja rumah tangga Dan Majikan Berbasis Hak-Hak Buruh Dalam*

rumah tangga berada dalam posisi rentan terhadap eksplotasi, kekerasan fisik, psikis dan seksual, yang dilakukan oleh majikan maupun agen penyalur.<sup>7</sup> Maka dari itu memposisikan pola hubungan yang jelas antara pekerja rumah tangga dengan majikan nantinya akan memberikan dampak terhadap perlindungan hukum pekerja rumah tangga dengan majikan.

Praktik hubungan kerja pekerja rumah tangga dengan majikan dalam realitasnya memang berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya. Pada pola hubungan kerja pekerja rumah tangga-majikan bersifat semi-formal, artinya disamping berorientasi pada tugas, juga bersifat kekeluargaan, sehingga dalam menentukan lingkup pekerjaan, pelaksanaan perintah maupun penentuan upah jarang dituangkan dalam perjanjian kerja (tertulis) layaknya hubungan hukum yang bercirikan hubungan kerja yang manusiawi. Dalam ilmu hukum, adanya suatu hubungan yang demikian disebut sebagai hubungan hibridis yakni karena pada pola hubungan ini tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum, yang mempunyai akibat hukum melainkan juga lebih mengedepankan hubungan yang bersifat kekeluargaan.<sup>8</sup> Mekanisme kontrol yang menonjol dalam hubungan demikian adalah norma-norma sosial dan norma hukum kurang diprioritaskan oleh para pihak, karena bagi kedua belah pihak yang terpenting adalah hubungan kerja berjalan sebagaimana mestinya.<sup>9</sup> Prinsip *no work no pay* dalam hubungan ini, tidak secara ketat diberlakukan manakala Pekerja rumah tangga tidak mengerjakan pekerjaan karena berbagai alasan seperti pamit pulang kampung melampaui waktu yang telah disepakati dan bahkan sering tanpa kabar. Sebaliknya, pekerja rumah tangga juga harus bekerja tanpa mengenal batas waktu kerja dengan imbalan yang tidak sepadan. Kedua pihak, juga menanggung berbagai kemungkinan resiko yang seringkali tidak ada ketentuan hukumnya, seperti ketika pekerja rumah tangga merusak barang milik majikan,

---

*Islam*, Conference Proceedings, Annual International conference on Islamic Studies (AICIS XII) hlm. 2381.

<sup>7</sup> Okky Asokawati, "Pengakuan Dan Perlindungan Hak-Hak PRT Dalam RUU Tentang Perlindungan PRT", makalah Disampaikan dalam Diskusi Media "Kerja Layak Bagi PRT" - Komnas Perempuan, 2011.

<sup>8</sup> Endriana Noerdin, "Situasi Pekerja rumah tangga di Indonesia", dalam Bunga Rampai Potret Kemiskinan Perempuan, Jakarta: Women Research Institute:, 2006 hlm. 151.

<sup>9</sup> *Ibid.* hlm 59

pertanggungjawaban hukum seringkali tidak diminta atau seringkali majikan justru melepaskan haknya untuk menuntut pertanggungjawaban. Sebaliknya ketika pekerja rumah tangga mendapat perlakuan yang tidak manusiawi seperti kekerasan, ketidakadilan dan eksploitasi, juga tidak melakukan tindakan apapun, kecuali diam, ikhlas, menceritakan kepada teman, keluarga di kampung atau jalan terakhir yang dilakukan kebanyakan keluar dari pekerjaannya, pulang kampung. Meskipun pola hubungan kerja pekerja rumah tangga-majikan dalam realitasnya demikian, namun secara teoretik dapat dijelaskan bahwa, hubungan pekerja rumah tangga-majikan hakekatnya dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dan pekerja rumah tangga secara jelas dapat dikategorisasikan sebagai pekerja.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja dan majikan yang mana masih banyak permasalahan yang belum tuntas terhadap keadaan aturan pekerja rumah tangga.

Berdasar uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan menganalisa secara mendalam, selanjutnya diaplikasikan dalam suatu karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul: **“KEKOSONGAN ATURAN PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kekosongan aturan hukum yang khusus mengatur tentang pembantu rumah tangga ditinjau dari hak konstitusional pekerja rumah tangga ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan jika pekerja rumah tangga dirugikan hak – haknya oleh majikan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang menghendaki adanya hasil dan agar hasil yang dikehendaki dapat dicapai, maka perlu menetapkan suatu tujuan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Mengkaji dan menganalisis kekosongan aturan hukum yang khusus mengatur tentang pembantu rumah tangga ditinjau dari hak konstitusional pekerja rumah tangga.
2. Mengkaji dan menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan jika pekerja rumah tangga dirugikan hak-haknya sebagai pekerja oleh majikan.

### 1.4 METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan faktor penting untuk penulisan yang bersifat ilmiah. Suatu karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga hasil karya ilmiah tersebut dapat mendekati suatu kebenaran sesungguhnya. Penelitian hukum dilakukan dalam rangka upaya pengembangan hukum serta menjawab isu-isu hukum baru yang berkembang dalam masyarakat. Tanpa penelitian hukum maka pengembangan hukum tidak akan berjalan maksimal.<sup>10</sup>

#### 1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum (*legal research*). Penelitian hukum (*legal research*) menurut Peter Mahmud Marzuki<sup>11</sup> adalah menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai aturan hukum) atau prinsip hukum. Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji

---

<sup>10</sup> Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2015, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika.), hlm. 7

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum edisi revisi*, (Jakarta: Prenadamedia Group), hlm.47

dalam penelitian yang objeknya adalah permasalahan hukum, maka tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.<sup>12</sup>

#### **1.4.2 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diketengahkan.<sup>13</sup> Terkait dengan isu hukum yang menjadi topik bahasan, yaitu penyelesaian ketenagakerjaan maka digunakan pendekatan perundang-undangan yang diharapkan mampu menjawab isu hukum tersebut. Setelah dilakukan telaah terhadap regulasi-regulasi terkait isu hukum tersebut, maka hasilnya akan digunakan sebagai argumen untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi tersebut.

Sedangkan pendekatan konseptual, peneliti perlu merujuk prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan para sarjana hukum ataupun doktrin-doktrin hukum.<sup>14</sup> Selain dari pendekatan perundang-undangan konsep hukum yang dapat menjawab isu hukum lainnya yaitu dengan menggunakan pendekatan konseptual. Guna dapat menjawab isu hukum yang menjadi pokok permasalahan, maka pendekatan konseptual digunakan untuk memahami lebih mendalam terkait dengan prinsip-prinsip, baik melalui doktrin-doktrin hukum maupun pandangan-pandangan hukum. Konsep-konsep yang berkaitan dengan penyelesaian tentang ketenagakerjaan akan mampu membantu menjawab isu hukum yang menjadi topik permasalahan

#### **1.4.3 Sumber Bahan Hukum**

Bahan hukum adalah bagian terpenting dalam penelitian hukum. Tanpa bahan hukum tidak akan mungkin dapat ditemukan jawaban atas isu hukum yang diketengahkan. Untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi digunakan bahan

---

<sup>12</sup> Jhoni Ibrahim, *Opcit* hlm 295.

<sup>13</sup> Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *op.cit*, hlm. 110

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 115

hukum sebagai sumber penelitian hukum.<sup>15</sup> Bahan hukum dapat dibedakan menjadi bahan hukum primer (*primary source*) dan bahan hukum sekunder (*secondary source*).<sup>16</sup>

### **Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas (*authority*), artinya bersifat mengikat. Bahan hukum primer dapat dibedakan lagi menjadi bahan hukum primer yang bersifat *mandatory authority* (meliputi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan di wilayah hukum sendiri dan putusan hakim) dan *persuasive authority* (meliputi peraturan perundang-undangan di wilayah hukum negara lain tetapi menyangkut hal yang sama dan putusan hakim di wilayah yurisdiksi negara lain).<sup>17</sup> Bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi antara lain :

1. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
4. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh

### **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan-bahan sekunder meliputi buku-buku hukum yang ditulis oleh para ahli hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum, jurnal-jurnal hukum, disertasi hukum, tesis hukum, skripsi hukum, komentar undang-undang dan komentar putusan pengadilan, dan lain sebagainya.<sup>18</sup> Penelitian hukum yang beranjak pada hukum primer, baik itu yang berwujud peraturan perundang-undangan maupun putusan hakim adalah tidak akan dapat dengan mudah untuk memahami isi peraturan perundang-undangan atau putusan hakim itu. Peneliti akan lebih mudah

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 48

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 52

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 52

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 52

untuk memahaminya ketika peneliti harus membaca terlebih dahulu bahan-bahan hukum sekunder yang mengulas bahan-bahan hukum primer yang akan dijadikan sumber penelitian. Lebih sesuai lagi jika seorang meneliti membaca buku-buku teks yang khusus memang berisi komentar mengenai peraturan perundang-undangan atau putusan hakim.<sup>19</sup>

#### 1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan suatu cara yang dipergunakan untuk menentukan jawaban atas pokok permasalahan yang timbul dari fakta hukum, proses tersebut dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu :<sup>20</sup>

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi 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.

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 88-89

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, *op.cit*, hlm. 213

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tenaga Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta. hlm.3.

<sup>22</sup> Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. hlm.12-13.

### 2.1.2 Hak dan kewajiban tenaga kerja

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terdiri dari :

#### a. Hak-hak Para Tenaga Kerja

Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 6 “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pasal 11 “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Pasal 12 ayat (3) “Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”.

Pasal 18 ayat (1) “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”.

Pasal 23 “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

Pasal 31 “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri”.

Pasal 67 ”Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

- Pasal 78 ayat (2) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”.
- Pasal 79 ayat (1) “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja”.
- Pasal 80 “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.
- Pasal 82 “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”.
- Pasal 84 “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”.
- Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- Pasal 86 ayat (1) “Setiap pekerja 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”.
- Pasal 88 “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- Pasal 90 “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.
- Pasal 99 ayat (1) “Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Pasal 104 ayat (1) “Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja”.

b. Kewajiban Para Tenaga Kerja

Pasal 102 ayat (2) “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”.

Pasal 126 ayat (1) “Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja”.

Pasal 136 ayat (1) “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat”.

Pasal 140 ayat (1) “Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahuka secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat”.

### 2.1.3 Hak dan kewajiban pemberi kerja

1. Hak Pemberi Kerja:<sup>23</sup>

- a. Berhak sepenuhnya atas hasilkerja pekerja.
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian

---

<sup>23</sup> Tim Pengkajian Hukum Yang Diketuai : Basani Situmorang, S.H ,MH, Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, <http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 26 Agustus 2017

sanksi.

- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

## 2. Kewajiban Pemberi Kerja:<sup>24</sup>

- a. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
- d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- g. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.

## 2.2 Pekerja/Buruh

### 2.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut juga sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa pada konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak

---

<sup>24</sup> *Ibid.* hlm. 52.

tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.<sup>25</sup>

Pengertian buruh pada saat ini di mata masyarakat awam sama saja dengan pekerja, atau tenaga kerja. Padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologidiatas sangat jauh berbeda. Secara teori, dalam kontek kepentingan, di dalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh. Dari segi kepemilikan kapital dan aset-aset produksi, dapat kita tarik benang merah, bahwa buruh tidak terlibat sedikitpun dalam kepemilikan aset, sedangkan majikan adalah yang mempunyai kepemilikan aset. Dengan demikian seorang manajer atau direktur disebuah perusahaan sebetulnya adalah buruh walaupun mereka mempunyai embel-embel gelar keprofesionalan.

Buruh berbeda dengan pekerja. Pengertian pekerja lebih menunjuk pada proses dan bersifat mandiri. dapat saja pekerja itu bekerja untuk dirinya dan menggaji dirinya sendiri pula. Contoh pekerja ini antara lain petani, nelayan, dokter yang dalam prosesnya pekerja memperoleh nilai tambah dari proses penciptaan nilai tambah yang mereka buat sendiri. Istilah tenaga kerja di populerkan oleh pemerintah orde baru, untuk menggantikata buruh yang mereka anggap kekiri-kirian dan radikal.

Untuk memperoleh pengertian yang jelas tentang bisa atau tidaknya seseorang yang bukan pekerja/buruh untuk menjadi anggota atau pemimpin Serikat pekerja/buruh maka harus dilihat batasan istilah pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan kita. Batasan istilah buruh/pekerja diatur secara jelas dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

---

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2000. Hal. 33

”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Selanjutnya batasan istilah serikat pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang serikat pekerja/buruh:

”serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Dari kedua pasal diatas kita mendapat pengertian yang limitatif sebagai berikut ”bahwa serikat pekerja/buruh dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh dan pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dengan demikian tertutup kemungkinan bagi seseorang yang bukan pekerja/buruh untuk menjadi anggota atau bahkan menjadi pemimpin serikat pekerja/buruh. Pasal 4 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh dijelaskan bahwa serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi:” Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya” Selanjutnya Pasal 4 ayat (2) huruf f Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh dijelaskan bahwa serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi :”Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan”.

Pengertian ”wakil” dalam dua pasal di atas seseorang atau kelompok yang bertindak atas nama kelompok yang lebih besar. Karena tidaklah mungkin seluruh buruh terlibat dalam lembaga kerja sama dan tidak mungkin seluruh pekerja/buruh terlibat dalam perundingan memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan. Kedua pasal tersebut memberi batasan limitatif bahwa wakil pekerja adalah orang yang juga pekerja/buruh. Pengertian ”wakil” dalam pasal di atas bukanlah sekedar

sebagai ”orang yang dikuasakan untuk menggantikan orang lain”. Karena pengertian wakil ”orang yang dikuasakan untuk menggantikan orang lain” secara terbatas hanya dikenal dalam profesi advokat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang advokat.

### **2.2.2 Pengertian Pekerja rumah tangga**

Dalam berbagai kepastakaan dinyatakan bahwa, pekerja merupakan suatu istilah ketenagakerjaan yang dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja merupakan orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya yang bekerja kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan untuk mendapatkan penghasilan atau imbalan lainnya demi melengkapi kebutuhan hidupnya. Pekerja rumah tangga merupakan bagian dari pekerja, karena tujuannya mencari penghasilan untuk membiayai kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Peluang kerja sebagai pekerja rumah tangga sangat terbuka. Setiap rumah tangga yang anggota keluarganya memiliki pekerjaan yang padat tentu tidak dapat mengurus pekerjaan rumah tangganya sendiri sehingga tidak heran kalau banyak yang menggunakan jasa pekerja rumah tangga. Pekerja rumah tangga merupakan pekerjaan dibidang membantu mengurus pekerjaan rumah tangga seseorang yang meminta bantuan jasanya seperti membersihkan rumah, menyapu, mengepel, mencuci, memasak sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dengan majikan. Pekerja rumah tangga atau yang sering disingkat sebagai PRT ini adalah seseorang yang bekerja dengan tujuan untuk membantu meringankan urusan pekerjaan rumah tangga orang yang meminta jasanya. Dalam melaksanakan pekerjaannya PRT diberikan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan yang dibuat oleh majikannya.

Menurut Konvensi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja rumah tangga Tahun 2011, istilah pekerjaan rumah tangga berarti pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga. Kemudian,

pekerja rumah tangga berarti setiap orang yang terikat dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja.<sup>26</sup> Pekerja rumah tangga memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan oleh majikannya untuk membantu mengurus pekerjaan rumah tangga. Hubungan yang terikat antara PRT dengan majikan ini ditimbulkan oleh adanya perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak sebelum melakukan suatu pekerjaan, yang di dalamnya berisi unsur-unsur hubungan kerja berupa pekerjaan, upah dan perintah.

## 2.3 Hubungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukakn oleh dua atau lebih subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, subjek hukum yang dimaksud adalah pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 hubungan kerja adalah “ Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>27</sup>

Hubungan kerja pada pada dasarnya memiliki subjek hukum yang melakukan hubungan hukum yaitu pemberi kerja dan pekerja/buruh. Subjek hukum dapat mengalami perluasan yaitu meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja/buruh sebagai perluasan dari buruh. Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

---

<sup>26</sup> Anonim, 2011, *Konvensi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja rumah tangga*, hlm. 5.

<sup>27</sup> Iman Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 53.

Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh.

### 2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja

Perikatan dilahirkan baik karena perjanjian maupun karena undang-undang. Perikatan timbul akibat adanya suatu perjanjian, yang diatur lebih lanjut di dalam Bab Kedua Buku Ketiga KUH Perdata tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak ataupun perjanjian. Semua tindakan, baik perikatan yang terjadi karena undang-undang maupun perjanjian merupakan fakta hukum. Fakta hukum adalah kejadian-kejadian, perbuatan/tindakan, atau keadaan yang menimbulkan, beralihnya, berubahnya atau berakhirnya suatu hak. Singkatnya fakta hukum adalah fakta yang menimbulkan akibat hukum.<sup>28</sup>

Perjanjian adalah suatu perbuatan/tindakan hukum yang terbentuk dengan tercapainya kata sepakat yang merupakan pernyataan kehendak bebas dari dua orang (pihak) atau lebih, dimana tercapainya sepakat tersebut tergantung dari para pihak yang menimbulkan akibat hukum untuk kepentingan pihak yang satu dan atas beban pihak yang lain atau timbal balik dengan mengindahkan ketentuan perundang-undangan.<sup>29</sup> Singkatnya, perjanjian adalah perbuatan hukum yang menimbulkan, berubahnya, hapusnya hak, atau menimbulkan suatu hubungan hukum dan dengan cara demikian, perjanjian menimbulkan akibat hukum yang merupakan tujuan para pihak. Jika suatu perbuatan hukum adalah perjanjian, orang-orang yang melakukan tindakan hukum tersebut disebut pihak-pihak.

---

<sup>28</sup> Herlien Budiono, 2009, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.1.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm.3.

Perjanjian merupakan suatu perbuatan dimana salah satu pihak berjanji kepada pihak lainnya untuk melaksanakan suatu hal. Oleh karena itu, suatu perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara dua pihak yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu melahirkan suatu perikatan antara dua pihak atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berisi rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan secara lisan maupun tertulis.

Obyek perjanjian adalah isi dari perjanjian tersebut, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban dari para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.<sup>30</sup> Pengertian istilah perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Dari peristiwa ini timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakikatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>31</sup> Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara buruh dengan majikan, dimana buruh

---

<sup>30</sup> Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta hlm. 41.

<sup>31</sup> Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 2

menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>32</sup>

Perjanjian kerja dapat dilakukan oleh buruh yang bersifat individual dengan pihak majikan. Seorang buruh dapat melaksanakan perjanjian kerja dengan majikannya dimana perjanjian tersebut berisi mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat dapat diadakan sewaktu waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh perorangan dengan majikan. Dalam suatu perjanjian harus adanya kata sepakat dari kedua belah pihak, dalam hal pekerja dengan majikan sepakat yang dimaksudkan adalah adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian yaitu pihak pekerja/buruh dengan pihak majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas dalam arti tidak cacat hukum yang meliputi adanya penipuan, paksaan, dan kekhilafan. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua bentuk perjanjian kerja, yaitu :

#### 1) Perjanjian Kerja Lisan

Perjanjian kerja lisan merupakan perjanjian yang dilakukan secara tidak tertulis. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), perjanjian secara lisan diperbolehkan dimana pengusaha diwajibkan untuk membuat surat pengangkatan untuk karyawan tersebut. Dimana didalam surat pengangkatan tersebut harus memuat beberapa hal antara lain :

- a. nama & alamat kerja;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan;
- d. besarnya upah.

Perjanjian lisan tidaklah salah tetapi terdapat kekurangan dalam melakukan perjanjian ini, salah satunya adalah jika dikemudian hari terjadi suatu persoalan dan

---

<sup>32</sup> Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 37.

permasalahan kerja antara pekerja dan pengusaha memang tidak ada bukti yang kuat terutama untuk para pekerja.<sup>33</sup>

## 2) Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis memiliki perlindungan hukum yang pasti karena dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh dalam hal ini di dalam perjanjian tertulis kedua belah pihak terutama pekerja dapat melihat klausul dari perjanjian yang ditawarkan oleh pemberi kerja/majikan. Didalam perjanjian kerja tertulis juga terdapat tanda tangan atas kesepakatan dari kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut berarti telah adanya hak dan kewajiban yang sama-sama harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Seperti yang telah diketahui, ada beberapa pengertian perjanjian kerja yang dikemukakan oleh para sarjana. Sebagai perbandingan, pengertian umum dari perjanjian kerja terdapat didalam Pasal 1601a KUH Perdata, yang menyebutkan istilah perjanjian kerja dengan persetujuan perburuhan dan merumuskan pengertiannya sebagai berikut “persetujuan perburuhan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan Pasal 56 sampai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah :

---

<sup>33</sup> Rukiyah L, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, hlm. 171.

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak dengan tertulis maka dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu itu artinya pekerja tersebut berubah statusnya menjadi karyawan tetap;
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan masa percobaan;
- d. Jika di dalam perjanjian kerja waktu tertentu disebutkan adanya masa percobaan berarti perjanjian tersebut batal demi hukum;
- e. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tidak terputus-putus.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu ) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.<sup>34</sup> Perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Kep.100/Men/VI/2004 Pasal 1 angka 2 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan

---

<sup>34</sup> Asri Wijayanti, *op.cit*, hlm. 50.

hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini dapat mensyaratkan masa percobaan kepada pekerja asal hal itu dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis atau bila perjanjian kerja dilakukan secara lisan masa percobaan harus dicantumkan dalam surat pengangkatan. Namun jika dalam masa percobaan ini tidak disebutkan dalam perjanjian dan tidak disebutkan juga dalam surat pengangkatan maka masa percobaan itu dianggap tidak pernah ada.<sup>35</sup>

Dengan adanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu itu tentunya berakibat adanya perubahan status karyawan tersebut menjadi pekerja tetap dan ini ada konsekuensinya yang harus ditanggung oleh pengusaha pada pekerja tersebut apabila terjadi PHK dan ini pun dilihat dari prosedur PHK yang harus dilakukan begitupun dengan kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja baik itu pesangon maupun uang penghargaan kerja, dll yang seharusnya diterima oleh pekerja.<sup>36</sup>

#### **2.4 Hak-Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja rumah tangga dan Pemberi Kerja**

Perjanjian kerja mempunyai obyek perjanjian dimana isi dalam obyek perjanjian tersebut menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Berbicara mengenai hak pekerja/buruh kita membicarakan hak-hak asasi, mapun hak yang bukan asasi.

Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.<sup>37</sup>

Kewajiban para pihak dalam perjanjian pada umumnya disebut prestasi. Menurut pendapat Soebekti, prestasi artinya, “suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan

---

<sup>35</sup> Rukiyah L, *op.cit*, hlm. 178.

<sup>36</sup> Rukiyah L, *op.cit*, hlm. 179.

<sup>37</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 17.

dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya”.<sup>38</sup>

Dengan mendasarkan diri pada pengertian diatas maka penguraian selanjutnya dibagi menjadi dua yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban pemberi kerja/majikan. Dalam melaksanakan kewajibannya seorang buruh haruslah bertindak baik. Bertindak sebagai seorang buruh yang baik merupakan salah satu kewajiban buruh. Di dalam pasal 1603 KUH Perdata huruf d dikatakan bahwa buruh yang baik adalah “Buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”.

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbal balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pekerja. Pada umumnya kewajiban pengusaha adalah menyediakan pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan membayar upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Di sisi lain, pekerja berhak untuk melakukan pekerjaan sesuai perjanjian yang diadakan dan memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang dilakukan. Menjadi kewajiban pekerja dalam hal tersebut adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas petunjuk atau perintah yang diberikan oleh pengusaha, sesuai dengan waktu yang ditentukan.<sup>39</sup>

Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja, menjadi kewajiban pengusaha untuk mengupayakan agar pekerja mendapat jaminan ketika melakukan pekerjaan, jaminan dimaksud yaitu adanya kepastian kelangsungan hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial serta perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh karena ketentuan yang mengatur kewajiban pengusaha pada umumnya berasal dari kaidah heteronom, dan dalam rangka memberi perlindungan bagi pekerja, maka

---

<sup>38</sup> Zainal Asikin, *op.cit* hlm.78.

<sup>39</sup> Aloysious Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, hlm.60.

biasanya juga diatur mengenai sanksi terhadap pengabaian kewajiban tertentu sebagaimana tercantum dalam ketentuan terkait.

Kewajiban umum dari majikan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada buruh yang dengan karena kemauannya sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan itu. Demikian pula dapat dikatakan sebagai kewajiban pokok lainnya yaitu, mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, mengadakan buku upah dan mengadakan buku pembayaran upah. Dengan terjadinya perjanjian kerja, timbulah hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak yaitu baik majikan maupun buruh.

Kewajiban salah satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya, demikian juga sebaliknya hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban dari pihak lainnya. Adapun kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Selain itu kewajiban lainnya dari majikan yaitu member hari istirahat dan hari libur, mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, member surat keterangan, bertindak sebagai majikan yang baik. Selain itu ada kewajiban majikan terhadap buruh yang bertempat tinggal pada majikan.<sup>40</sup>

Dengan adanya perjanjian kerja, buruh mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu antara lain, melakukan pekerjaan mentaati tata tertib perusahaan, membayar denda dan ganti rugi serta bertindak sebagai buruh yang baik. Selain itu untuk buruh yang bertempat tinggal pada majikan wajib mentaati tata tertib rumah tangga majikan.

Hak pekerja/buruh dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal sebagai berikut:<sup>41</sup>

1. Para pekerja/buruh sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.

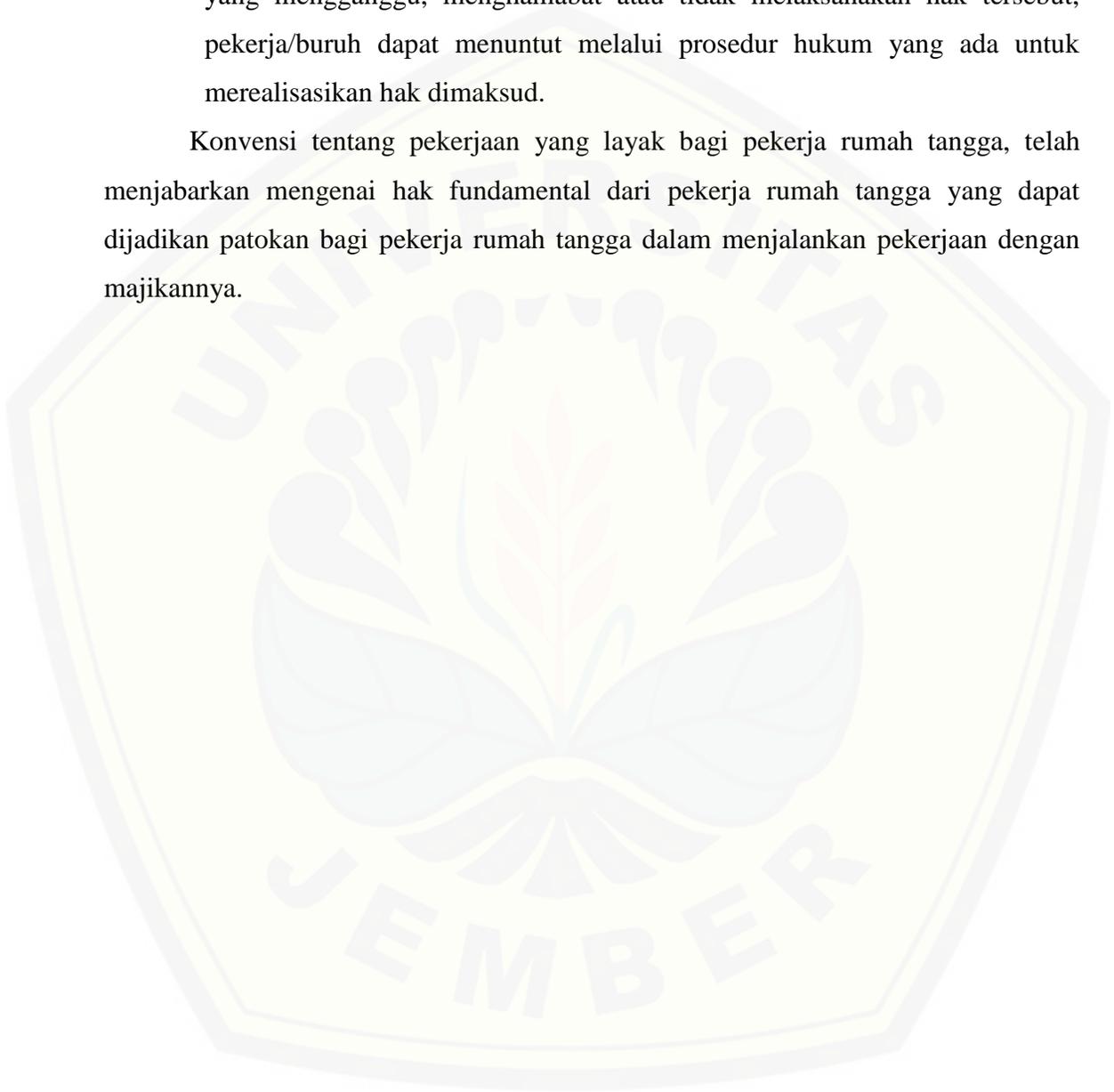
---

<sup>40</sup> FX. Djumialdji, 1987, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 33.

<sup>41</sup> Adrian Sutedi, *op,cit*, hlm. 18.

2. Para pekerja/buruh selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum adressant. Dengan kata lain, bila ada pihak-pihak yang mengganggu, menghamabat atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja/buruh dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasikan hak dimaksud.

Konvensi tentang pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga, telah menjabarkan mengenai hak fundamental dari pekerja rumah tangga yang dapat dijadikan patokan bagi pekerja rumah tangga dalam menjalankan pekerjaan dengan majikannya.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan :

1. Mencermati substansi ketentuan perundang-undangan sebagaimana diuraikan diatas, maka dapat dipahami bahwa aspek perlindungan terhadap pekerja pada umumnya dan Pekerja rumah tangga khususnya telah dijamin hak-hak dasar dan hak kodratnya oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, perlindungan hukum secara substansial tersebut tidak berbanding lurus dengan perlindungan secara empiris yang ternyata sering melanggar hak konstitusional pekerja rumah tangga, terutama terhadap pekerja rumah tangga yang masih digolongkan sebagai profesi informal. Indikator perlindungan hukum khususnya jaminan sosial tenaga kerja belum terpenuhi, mengingat perundang-undangan tenaga kerja hanya mengatur tenaga kerja formal, demikian juga dengan persepsi masyarakat secara umum yang memosisikan pekerja rumah tangga sebagai pekerja informal mengakibatkan jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga tidak terakomodir.
2. Terdapat beberapa hal yang barangkali patut diagendakan sebagai upaya berarti untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga apabila hak-haknya di langgar antara lain :
  - 1) Advokasi, mengangkat ke permukaan kasus-kasus PRT agar memperoleh respon banyak pihak guna menjadi agenda dalam upaya perubahan ke arah yang lebih baik;
  - 2) Paralegal, sebagai bentuk penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi diri PRT dari berbagai tekanan pemberi kerja. Perlu dibentuk pusat-pusat pelayanan sebagai bagian dari bentuk pengorganisasian, termasuk upaya

untuk menggagas terbentuknya organisasi serikat pekerja khusus PRT. Pembentukan serikat pekerja dalam hal ini tidak berarti menciptakan kaidah dari tidak ada menjadi ada tetapi juga menempatkan komunitas PRT secara afilatif organisatoris terhadap organisasi serikat pekerja yang sudah mapan;

- 3) *Law Reform* (Reformasi Hukum), pembaruan hukum yang diformulasikan dalam berbagai kebijakan berbasis keberpihakan kepada PRT dalam kerangka perlindungan dan pemberdayaan serta pembinaan hubungan kerja.ada di rumah tersebut yang perbuatannya mengakibatkan luka fisik dan/atau psikis. Sedangkan secara perdata merupakan upaya hukum untuk memberikan hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi sesuai dengan perjanjian kerja.

#### **4.2 Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perlu dibuatnya suatu regulasi yang khusus mengatur tentang pekerja rumah tangga agar tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja rumah tangga.
2. Untuk menjamin kepastian hukum terpenuhinya hak-hak pekerja rumah tangga diperlukan norma hukum yang secara spesifik mengatur hubungan pekerja rumah tangga dan majikannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

**A.BUKU**

Abdulkadir Muhammad, 2006 , *Etika Profesi Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009.

Agusfian Wahab, Zaeni Asyhadie, Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Aloysious Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. IV, Sinar Grafika, Jakarta.

Anonim,2011, *Konvensi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja rumah tangga*,

Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2015, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta.

ELSAM, 2011, *Buruh Tidak Untuk Dijual*, Litbang LBH Jakarta, Pusat Dokumentasi Elsam

Eggy Sudjana, 2005, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissan, Jakarta.

Endriana Noerdin, "Situasi Pekerja rumah tangga di Indonesia", dalam Bunga Rampai Potret Kemiskinan Perempuan, Jakarta: Women Research Institute:, 2006

FX. Djumialdji, 1987, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta

Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia.

Herlien Budiono, 2009, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti,Bandung

Iman Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta,

Jurnal ilmu sosial dan ilmu politik, Fakultas Sosial dan Fakultas Politik, Universitas Riau, 1994.

Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (edisi revisi). Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2000.

Munir Fuady, *Pengorganisasian Buruh Perempuan*, Makalah, dipresentasikan di LBH Surabaya, 1998. Makalah, dipresentasikan di LBH Surabaya. 1998.

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta.

Rukiyah L, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta,

Sendjun H. Manulang. 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta. Rhineka Cipta.

Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, 2002,

Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

Zainal Asikin et.al. 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum

**C. Internet**

Tim Pengkajian Hukum Yang Diketaui : Basani Situmorang, S.H ,MH, LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, <http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 26 Agustus 2017

[http://.tempo.co/read/news/2013/09/02/17/10,7juta-PRT bekerja tanpa perlindungan](http://.tempo.co/read/news/2013/09/02/17/10,7juta-PRT%20bekerja%20tanpa%20perlindungan), diakses 25 Agustus 2017.

[www.tempo.co/read/news/2013/09/02/173509315/DPR -Didesak Rampungkan RUU-Perlindungan Pekerja](http://www.tempo.co/read/news/2013/09/02/173509315/DPR%20-Didesak%20Rampungkan%20RUU-Perlindungan%20Pekerja), diakses 10 September 2013

[www.dprdsulsel.go.id/contentn/dprd-srgra bahas ranperda/14 juni 2011](http://www.dprdsulsel.go.id/contentn/dprd-srgra%20bahas%20ranperda/14%20juni%202011),diakses 1 November 2017

[www.dprd sulsel.go.id/content/belum ada UU mengatur teknis PRT/18/7/2013](http://www.dprd%20sulsel.go.id/content/belum%20ada%20UU%20mengatur%20teknis%20PRT/18/7/2013) diakses 1 November 2017