

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja rumah tangga merupakan bagian penting dalam kehidupan orang berumah tangga, yang terkadang menjadi orang kepercayaan pemberi kerja untuk mengurus segala keperluan yang ada dirumah tangga tersebut. Alasan yang sering digunakan Ketika seseorang memutuskan memperkerjakan pekerja rumah tangga salah satunya kurangnya keterampilan dalam mengurus rumah khususnya memasak, mencuci dan lain lain. Pekerja rumah tangga dituntut untuk menguasai banyak keterampilan untuk mendukung pekerjaannya, dari mulai memasak, mencuci, merawat kebun, menjaga anak, lansia dan lain lain.

Pekerja rumah tangga merupakan sektor yang penting dan memegang peran strategis dalam mendukung perkembangan ekonomi Indonesia. Semakin berkembangnya perekonomian, maka lapangan kerja semakin terbuka. Semakin terbukanya lapangan kerja, maka meningkat pula kebutuhan akan orang yang membantu dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Sebagian besar pekerja rumah tangga tinggal didalam rumah majikannya, ini bisa menguntungkan pekerja rumah tangga apabila segala keperluan ditanggung sang majikan, namun terkadang merugikan pekerja tersebut apabila mereka bekerja tanpa batas waktu dan bahkan upah mereka tidak dibayarkan.

Jaminan dan harapan pekerja rumah tangga untuk memperoleh perlindungan hukum dengan Konvensi ILO No.189 pada tanggal 16 juni 2011 mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Dalam konvensi ini ditetap[kan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar bagi pekerja rumah tangga dan mengharuskan negara mengambil serangkaian langkah

dengan tujuan untuk menjadikan kerja layak sebagai sebuah realita bagi pekerja rumah tangga.

Di Indonesia, hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak merupakan hak dasar bagi setiap warga negara sebagaimana diatur pada Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28 D ayat (1) dan (2) juga menegaskan bahwa :

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. ¹

Penjelasan kedua pasal diatas menjadi landasan kuat bagi rakyat Indonesia untuk selalu memperjuangkan hak-haknya atas pekerjaan dengan kondisi yang adil dan layak. Kedua pasal tersebut juga merupakan penegasan atas kewajiban dan tanggung jawab pemerintah untuk mengakui, menjamin serta melindungi setiap warga negara dalam hubungan-hubungan kerja. Tidak terkecuali adalah Pekerja Rumah Tangga (yang selanjutnya disingkat PRT).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 angka 2 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat” dan angka 3 berbunyi : “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” . serta pemberi

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 2017, Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, Jakarta, hlm. 108

kerja adanya perseorangan, pengusaha, badan hukum dan badan badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Berdasarkan definisi tersebut istilah pembantu rumah tangga bisa dipakai istilah pekerja rumah tangga, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah tau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan orang yang memperkerjakan adalah pemberi kerja yang sehari hari dikenal dengan istilah majikan.

Istilah tenaga kerja dan pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki beberapa kesamaan dengan Pekerja rumah tangga, yakni adanya pekerjaan, waktu kerja, dan upah yang diterima. ²Tetapi pekerja rumah tangga (PRT) belum dapat diklasifikasi menjadi bagian dari tenaga kerja atau pekerja, karena Undang-undang ketenagakerjaan tidak memberikan definisi yang tegas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumah tangga yang berada di lingkungan privat. Sementara tenaga kerja atau pekerja yang dimaksud dalam Undang-undang ketenagakerjaan berada di wilayah kerja publik. ³

Status hukum atau kedudukan hukum PRT masih semu hingga dapat dikatakan sebagai seorang “pekerja”. Pelaksanaan kesepakatan atau kontrak kerja PRT dengan majikan yang di dalamnya mencakup pekerjaan, hari kerja, jam kerja, dan upah yang diterima belum maksimal. Selain itu, hampir tidak ada PRT di Indonesia yang mendapatkan jaminan perlindungan sosial (asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja). Hal ini terjadi karena PRT masih dianggap oleh masyarakat sebagai “pembantu” bukan sebagai “pekerja”. Disamping itu, kedudukan dari pemberi kerja sendiri bukan merupakan

² Syarief Darmayo, Rianto Adi, 2000, *Trafiking Anak Untuk Pekerja Rumah tangga*, Jakarta, hlm. 6

³ Latifa Mustafida, 2014, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) Perempuan Di Kota Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, hlm. 3.

perusahaan melainkan perseorangan. Perbedaan kedudukan ini sangat berpengaruh dalam pelaksanaan hubungan kerja dari kedua belah pihak.

Ada baiknya sebelum terjadi perikatan hukum antara Pengguna dengan PRT, hendaknya dibuat sebuah perjanjian kerja, yang bentuknya bisa berupa lisan, namun lebih baik jika berbentuk tertulis, yang dapat menjadi alat bukti jika suatu saat diperlukan. Dalam perjanjian kerja ini, ditulis secara lengkap dan rinci mengenai *job description* dari pekerja rumah tangga, upah yang diterima pekerja, fasilitas untuk pekerja, hak dan kewajiban dari majikan maupun dari pekerja, penentuan hari libur dan cuti, berapa lama waktu pekerja tersebut bekerja di rumah tersebut, dan hal-hal lain yang jika dianggap penting dapat dituliskan dalam perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan data *Internasional Labour Organisation (ILO)* ⁴tahun 2015 mencatat, di Indonesia memiliki 2.555.000 orang yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga dengan jumlah sebesar 2,5 juta jiwa, dari jumlah ini meliputi beberapa provinsi yakni : DKI Jakarta dengan jumlah terbesar 801.566 orang, kemudian Jawa timur 402.762 orang, Sulawesi selatan 62.237 orang, Banten 100.352 orang, Daerah Istimewa Yogyakarta 39.914 orang, serta provinsi lain seperti : Sumatera Utara, Riau, NTB, NTT, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, dimana jumlahnya tidak terpaut jauh. ⁵

Penasihat teknis Nasional Promote Organisasi Ketenagakerjaan Dunia (ILO) Arum Ratnawati menyatakan, ketiadaan regulasi yang jelas bagi pekerja rumah tangga menyebabkan mereka rentan terhadap pelanggaran hukum padahal sekitar 10,7 juta jiwa pendudukan Indonesia bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Buruknya situasi pekerja

⁴ Ida Hanifah, 2018, *perspektif hukum terhadap hak-hak perdata pekerja rumah tangga dalam penegakan sistem hukum ketenagakerjaan nasional*, Medan: jurnal fakultas hukum Sumatra utara, hlm 80

⁵ Muhtadi, 2017, *perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga di bandar lampung*, Jurnal ilmu hukum volume 8 no 4, hlm 643

rumah tangga karena Sebagian besar tidak memiliki kontrak tertulis dengan majikan membust mereka bekerja tanpa aturan dan jam kerja yang jelas.

Data ILO menunjukkan 45 persen pekerja rumah tangga tidak memiliki hari libur, dan sebanyak 50 persen tidak memiliki jam kerja yang normal. Pekerja rumah tangga juga belum terorganisir dalam suatu wadah seperti sarekat sehingga sulit mendapatkan akses perlindungan hukum.

Berdasarkan data Badan Kependudukan dan Keluarga (BKKBN) Berencana tahun 2022, menunjukkan jumlah keluarga pra sejahtera sebanyak 27.064 keluarga, dan keluarga sejahtera sebanyak 23.147 keluarga dengan jumlah kepala keluarga sebanyak 50.211. hal ini menunjukkan bahwa jumlah Pekerja rumah tangga di kota makassar relatif besar dan terus meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan Pekerja rumah tangga di Kota Makassar yakni :

- a. Pengangguran
- b. Kemiskinan
- c. Pendidikan
- d. Pertumbuhan ekonomi
- e. Infrastruktur ⁶

Pekerja rumah tangga kadang mendapatkan perlakuan yang tidak wajar, sering terjadi pelanggaran hukum ketenagakerjaan kepada pekerja rumah tangga, adanya penyalahgunaan perjanjian, misalnya secara lisan dipekerjakan sebagai pekerja rumah tangga itu namun ternyata dijadikan sebagai pekerja seks, tidak ada mekanisme dan sistem kerja yang jelas seperti jumlah upah, jam kerja yang tidak memiliki batasan,

⁶ Mimbaar,2012, *Interaksi sosial pengguna jasa pembantu rumah tangga di kota makassar*, Makassar: Jurnal vol 28 no 2 fakultas Teknik universitas negeri makassar

jaminan sosial dan lain lain. Upah yang tidak di bayarkan, upah yang rendah, jam kerja yang Panjang serta adanya kondisi kerja yang yang membahayakan tanpa perlindungan, tidak adanya jaminan Kesehatan, kematian, kecelakaan ditempat kerja dan jaminan di hari tua.⁷ hal-hal lainnya majikan dapat menetapkan upah yang jauh dari apa yang sudah ditetapkan pemerintah dalam kebijakan upah minimum, bahkan besarnya upah yang diterima pekerja rumah tangga sebagai imbalan pekerjaannya tergantung pada perjanjian antara pekerja rumah tangga dengan majikan, yang seringkali didasarkan pada harga pasar di suatu wilayah tertentu, dalam beberapa kasus upah didasarkan pada kondisi keuangan majikan.

Pekerja rumah tangga berada dalam kondisi yang lebih buruk daripada buruh pada umumnya. Hal ini dikarenakan tidak ada ketentuan hukum yang memuat standar para pekerja rumah tangga. Akibatnya pekerja rumah tangga bekerja tanpa deskripsi kerja, tanpa Batasan kerja, tanpa 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.⁸

Menurut pernyataan pers *institute* perempuan (JALA PRT) menyatakan kinerja perlindungan negara terhadap pekerja rumah tangga masih jauh dari kata memuaskan⁹ terhitung sejak tahun 2017 terdiri dari 536 upah yang tidak di bayar, 348 kasus diantaranya terjadi pada pekerja rumah tangga.

⁷ Gwendolyn Ingrid, Vienna Melinda, 2018, *pengaturan dan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga di Indonesia*, jurnal arena hukum volume 11 no 1 hlm 139

⁸ ELSAM, 2011, buruh tidak untuk dijual, Litbang LBH Jakarta, Pusat Dokumentasi Elsam, hlm 2.

⁹ Nining pratiwi, arinto Nugroho, 2022, *peranan Lembaga swadaya masyarakat dalam pemenuhan hak pekerja rumah tangga perempuan yang mengalami tindak kekerasan fisik di Surabaya*, novum: jurnal hukum volume 13 no 1, hlm 177

Menurut artikel yang terdapat dalam Bataviase.co.id, yang menampilkan hasil wawancara dengan Lita Anggaraini, kordinator jaringan nasional advokasi pekerja rumah tangga (JALA PRT) mengatakan kecenderungan selama ini, pekerja rumah tangga mempunyai jam kerja yang sangat Panjang. Ada yang dimulai sejak bangun tidur dipagi hari, hingga menjelang tidur malam. “Kita inginnya jam kerja PRT delapan jam sehari, seperti pekerja kebanyakan.” Dan aktivitas yang diberikan sangat banyak. “sedikit-sedikit pembantu harus melakukan buka pintu, ambil minum dan lain lain, dengan upah Rp. 200.000,00 per bulan, harus bekerja segala macam.”¹⁰

Rendahnya upah disektor pekerjaan rumah tangga juga terkait dengan persepsi pekerjaan rumah tangga sebagai “tidak produktif” karena tidak secara langsung menghasilkan laba atau keuntungan ekonomi untuk rumah tangga yang memperkerjakan mereka.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk pekerja pada pengusaha atau perorangan dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha perorangan menyatakan sanggup untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut pasal 1601 KUHPerdara memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja rumah

¹⁰ <http://bataviase.co.id/node/210135>, di akses 9 mei 2024, 07.30

tangga) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, yaitu majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”¹¹

Menyimak pengertian perjanjian kerja berdasarkan KUHPerduta tersebut, maka ciri khas perjanjian kerja tersebut adalah di bawah perintah orang lain, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha atau majikan adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Esensi yang dapat dipetik dari pemahaman perjanjian kerja berdasarkan KUHPerduta ini adalah adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹²

Berbagai upaya untuk perlindungan terhadap pekerja rumah tangga baik secara internasional maupun nasional sudah dilakukan, namun dalam kenyataan usaha ini belum memberikan hasil yang optimal. Hampir 20 tahun pekerja rumah tangga memperjuangkan haknya untuk memperoleh perlindungan dalam suatu undang-undang

¹¹ Kitab Undang-undang hukum perdata

¹² Marwati Riza, 2009, *perlindungan hukum pekerja migran indonesia diluar negeri*, Makassar: AS PUBLISHING, hlm 118-119.

perlindungan pekerja rumah tangga (RUU PPRT) yang telah diajukan sejak tahun 2004 silam, namun saat ini RUU tersebut belum ada kelanjutannya. Lamanya proses kajian untuk menciptakan suatu perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga yang belum tuntas, semakin mengukuhnya untuk melakukan suatu kajian lebih dalam guna menemukan bentuk perlindungan yang ideal dalam hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja?
2. Bagaimanakah pengaturan hukum kedepan bagi perlindungan pekerja rumah tangga?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji dan menganalisis hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum kedepan bagi perlindungan pekerja rumah tangga.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran baik secara teoritis maupun secara praktis yang berkaitan dengan “ Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga oleh pemberi kerja” sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis diorientasikan untuk kepentingan pengembangan ilmu hukum.

¹³Di harapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan dan ilmu hukum.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang jelas kepada para pembaca tentang hukum terhadap Pekerja rumah tangga terkait dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Dan memberikan perkembangan pola pikir terhadap masalah yang di hadapi dan memberikan masukan.

E. Orisinalitas Penelitian

Sebagai bahan perbandingan untuk membuktikan keaslian penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti telah mengumpulkan 3 judul penelitian yang memiliki kemiripan dengan permasalahan yang diangkat. Berikut beberapa judul Tesis yang dimaksud tersebut :

1. Jurnal Ilmiah Tesis “Perlindungan Hukum Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam (Studi Kasus di Kelurahan Tegalgede Kecamatan Summersari Kabupaten Jember) oleh Alvin Eka Maymonah tahun 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan sosial empiris karena penelitian ini termasuk dalam lingkup sosial yang nyata dengan menjelaskan perlindungan hukum terhadap

¹³ M. Syamsuddin, 2007, *operasionalisasi penelitian hukum*, Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, hlm.

pembantu rumah tangga berdasarkan perspektif hukum islam di kecamatan sumbersari kabupaten jember.

2. Jurnal ilmiah Tesis “Perlindungan Upah dan Waktu Kerja bagi Pekerja Rumah Tangga Lulusan Sekolah PRT Rumpun Tjoet Njak Dien di Kota Yogyakarta oleh PS Saraswati tahun 2011. Penelitian ini menggunakan pendekatan Hukum Empiris dengan menjelaskan bagaimana perlindungan upah dan waktu kerja bagi pekerja rumah tangga lulusan sekolah PRT rumpun Tjoet Njak Dien di kota Yogyakarta.
3. Disertasi “perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga ditinjau dari perspektif keadilan” oleh ibu Sakka Pati tahun 2015. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum empiris dan normatif dengan menjelaskan bagaimana substansi perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ditinjau dari perspektif keadilan, bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga ditinjau dari perspektif keadilan dan bagaimana model hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dan majikan yang berkeadilan.
4. Tesis “ proses keterlibatan anak menjadi pekerja rumah tangga di kota Bandung, Jawa barat oleh Elmi Frida Purba tahun 2014. Penelitian ini menggunakan pendekatan Empiris dengan membahas tentang pekerja anak dala rumah tangga.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan umum tentang pekerja rumah tangga

1. Sejarah Perkembangan Pekerja rumah tangga

Pembantu rumah tangga adalah suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer dalam artian kehadiran pembantu rumah tangga bukan suatu hal yang mutlak dalam suatu keluarga, namun kehadiran pembantu rumah tangga pada satu sisi dapat dikatakan penting karena bagi sebahagian keluarga, dimana ibu dan ayah masing-masing memiliki pekerjaan dan perlu bantuan pihak lain untuk membantu dalam pekerjaan rumah tangga.

Pada awalnya pembantu rumah tangga dapat dilihat sekilas dari proses perkembangan kebudayaan di Indonesia pada umumnya, seperti dalam kebudayaan Kraton Jawa, di mana dalam suatu keluarga yang terdiri ayah, ibu dan anak memiliki seorang pengasuh yang bekerja tidak hanya sekedar mengasuh dan menjaga anak selama kedua orang tua bekerja, melainkan juga memiliki pekerjaan memasak, mencuci dan lain sebagainya pada kebudayaan lainnya posisi pengasuh juga memiliki arti penting dalam keluarga.¹⁴

Seiring perkembangan zaman, secara harfiah kata pengasuh tidak relevan lagi karena terbatas pada artian mengasuh sehingga perkataan pengasuh bergeser pada penggunaan kata pembantu yang berkonotasi sebagai individu yang memiliki pekerjaan membantu dalam suatu keluarga dengan jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Pekerjaan pembantu rumah tangga pada awal perkembangannya merupakan

¹⁴ www.wikipedia.or.id/pembantu_rumah_tangga/ diakses tanggal 05 juni 2024

suatu posisi pekerjaan yang diisi individu yang memiliki hubungan kekerabatan dengan keluarga yang menggunakan jasanya dengan harapan agar timbul rasa kepercayaan yang tinggi karena posisi kerja pembantu rumah tangga adalah posisi kerja yang memerlukan tingkat kepercayaan tinggi.

Pada saat sekarang ini pembantu rumah tangga tidak hanya terbatas pada suatu kemampuan dalam tingkat bekerja secara sederhana, seperti mencuci, memasak dan menjaga rumah, melainkan sudah menjadi kompleks dengan munculnya kebutuhan-kebutuhan dalam keluarga. Permintaan terhadap pembantu rumah tangga juga meningkat tajam seiring kehidupan masyarakat perkotaan yang kompleks dan membutuhkan ketepatan waktu yang tinggi, untuk menyiasati hal tersebut diperlukan individu yang dapat membantu dalam hal pekerjaan rumah tangga, hal ini ditandai dengan munculnya agen-agen penyalur pembantu rumah tangga hingga pada pengiriman pembantu rumah tangga dengan label tenaga kerja keluar negeri.

Pekerjaan pembantu rumah tangga pada saat sekarang ini sudah mengalami pergeseran menjadi suatu pekerjaan yang pada awalnya mengisi ruang privat keluarga menjadi ruang publik dengan artian individu yang menjadi pembantu rumah tangga tidak lagi diisi oleh individu yang memiliki hubungan kekerabatan melainkan individu yang memiliki keahlian khusus dalam pekerjaan rumah tangga.

a. Hukum Ketenagakerjaan

Setelah kemerdekaan masalah perburuhan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-undang No 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. Pada tahun 1997, undang-undang ini diganti dengan Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Tetapi undang-undang ini menimbulkan

banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah Menara Jamsostek serta dugaan kolusi dan korupsi dana Jamsostek. Undang-undang ini mengalami penangguhan sampai akhirnya diganti dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pengertian pekerja rumah tangga

Pekerja atau buruh sebagaimana yang telah diuraikan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sedangkan rumah tangga itu sendiri mengandung pengertian susunan keluarga yang tinggal bersama-sama di sebuah tempat tinggal dan juga berbagi makanan atau akomodasi hidup dan bisa terdiri dari satu keluarga atau sekelompok orang¹⁵

Menurut, Prof. Iman Soepomo memberi pengertian pekerja yang sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara disebut buruh bebas

16

Pekerja Rumah Tangga adalah suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer. Pada awalnya, pekerja rumah tangga dapat dilihat sekilas dari proses perkembangan kebudayaan umum di Indonesia, seperti dalam kebudayaan Kraton Jawa, dimana di dalam suatu keluarga yang terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak memiliki seorang pengasuh yang bekerja tidak hanya sekedar mengasuh dan menjaga anak selain kedua orang tua bekerja, melainkan juga memiliki pekerjaan

¹⁵ http://id.wikipedia.org/wiki/Rumah_tangga diakses pada 13 Januari 2024, pukul: 19.21

¹⁶ Iman Soepomo, 2003, *pengantar hukum perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm 26

memasak, mencuci, dan lain sebagainya. Pada kebudayaan lainnya, posisi pengasuh juga memiliki peran penting dalam keluarga.

Menurut beberapa pengertian yang sudah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa, pekerja rumah tangga adalah seseorang atau orang selain anggota keluarga yang bekerja pada seseorang atau beberapa orang dalam rumah tangga atau suatu keluarga untuk melakukan pekerjaan rumah tangga atau menjual jasanya melalui pekerjaan rumah tangga dengan mendapatkan imbalan.

Pekerja rumah tangga dapat dibagi atas dua bagian, yaitu individu yang memiliki pekerjaan membantu dalam rumah tangga, dan individu yang memiliki keahlian khusus dalam bekerja atau membantu suatu pekerjaan rumah tangga. Berdasarkan dua bagian PRT ini, maka muncul jenis-jenis PRT berdasarkan keahlian khusus mereka, seperti:

- a. Supir, bertugas mengemudikan mobil majikan
- b. Tukang cuci, memiliki pekerjaan mencuci pakaian
- c. Tukang masak, bertugas memasak makanan bagi suatu keluarga
- d. Tukang jaga rumah, bertugas menjaga rumah beserta isinya
- e. Tukang potong rumput, bertugas merapikan halaman rumah

3. Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tahun 2015, Lembaga penyalur pekerja rumah tangga adalah Lembaga Penyalur pekerja rumah tangga yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan Pekerja rumah tangga. Namun di masyarakat luas lebih mengenal dengan istilah yang

berbeda dan beragam, contohnya seperti agen penyalur Pekerja rumah tangga, yayasan penyalur Pekerja rumah tangga, dan sebagainya.

Mayoritas Lembaga penyalur pekerja rumah tangga adalah Lembaga Penyalur pekerja rumah tangga yang ada di luaran berbentuk Yayasan, atau berbentuk Lembaga Pelatihan Kerja, yang mana Lembaga pelatihan kerja tersebut mewadahi para calon PRT yang akan dipekerjakan ditempat majikan mereka. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Lembaga pelatihan kerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan terdapat monitoring dari pemerintah setempat, dalam hal ini oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat.

Lembaga penyalur pekerja rumah tangga juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi dalam peran dan kedudukannya, yaitu :

- a. Menyeleksi calon pengguna
- b. Memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik
- c. Memonitor PRT yang telah disalurkan pada pengguna
- d. Mengembalikan imbalan jasa dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian dan Hubungan Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian perjanjian adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 pasal 1 angka 14 pengertian

perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Prof. Subekti, S.H menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh cirri-cirinya yaitu adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas bahasa Belanda (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. ¹⁷

Menurut R. Setiawan, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.sebagai suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. ¹⁸

Perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.¹⁹

Hukum perjanjian bersifat terbuka, Para pihak dapat memperjanjikan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan berlaku. Dengan perkataan lain, para pihak bebas menentukan

¹⁷ Djumadi, 1992, *Hukum perburuhan perjanjian kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo, hlm 24

¹⁸ R. Setiawan,1979, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*,Bandung:BinaCipta, hlm 49

¹⁹ A. Ridwan Halim, 1987, *sari hukum perburuhan*, Jakarta: Pradnya paramitha, hlm 29

isi perjanjian. Perjanjian kerja pun diliputi oleh sifat seperti ini. Para pihak yaitu buruh dan pengusaha bebas menentukan isi perjanjian kerja. Kebebasan ini dibatasi tiga hal tersebut.²⁰

Berdasarkan definisi perjanjian yang ada diatas, maka dapat disimpulkan pengertian tentang perjanjian. Perjanjian adalah Hubungan hukum berupa persetujuan mengenai harta benda antara dua orang atau lebih, pihak yang satu pihak yang berhak menerima prestasi (kreditur), pihak lainnya adalah pihak yang wajib melaksanakan prestasi (debitur).

2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan perjanjian kerja diatas dapat disimpulkan bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :²¹

a. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya unsur di bawah perintah

²⁰ Abdul Rachmad Budiono, 2009 *hukum perburuhan*, Jakarta: Indeks, hlm 38

²¹ Sentosa Sembiring, 2005, *himpunan pengaturan perundang-undangan republic Indonesia tenaga ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa aulia, hlm 17

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Ada dua Jenis perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a) Nama dan alamat pekerja
- b) Tanggal mulai bekerja
- c) Jenis pekerjaan

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.²²

b. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, Perjanjian Kerja harus didasarkan pada :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja

²² LibertusJehani,2006, *Hak-hakPekerjaBila di PHK*, Jakarta:Visimedia, hlm 3

- b) Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 1381 KUHPerdato telah menentukan berbagai cara hapusnya perikatan-perikatan yang lahir dari perjanjian maupun yang lahir dari undang-undang. Hapusnya perikatan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1381 KUHPerdato adalah sebagai berikut²³ :

- a. Pembayaran
- b. Penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan
- c. pembaharuan hutang
- d. Perjumpaan hutang atau kompensasi
- e. Percampuran hutang
- f. Pembebasan hutang
- g. Musnahnya barang yang terhutang
- h. Kebatalan atau pembatalan
- i. Berlakunya syarat batal yang diatur dalam buku 1 KUHPerdato
- j. Kadaluarsa

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah

²³ Ahmadi Miru, Sakka Pati, 2008, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*, Cet III, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm 75

adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan ini dari hubungan industrial.²⁴

Unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

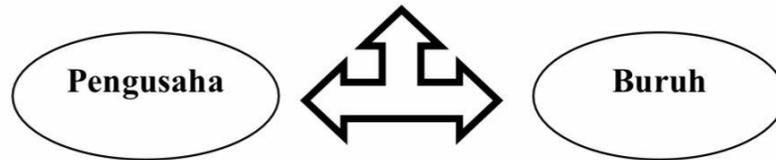
- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*)
- b. Di bawah perintah / *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat sub-ordinasi)
- c. Adanya upah tertentu / *loon*
- d. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu)

Sedangkan obyek dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

²⁴ Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

**Peraturan Perundang-undangan, Ketertiban Umum,
Kesusilaan**

tidak boleh bertentangan dengan



berisi Hak dan Kewajiban



Dituangkan dalam Perjanjian Kerja/Perjanjian Kerja Bersama

Bagan 1 Objek Hukum dalam Hubungan kerja

C. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah yang diterima pekerja atau buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah, seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup layak bagi kemanusiaan.²⁵ Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan) atau resiko.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 1 ayat (30) menyatakan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

²⁵ Soedarjado, 2008, *hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka yustisia, hlm 73

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut oleh Edwin B. Flippo menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Menurut peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut, yakni Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.²⁶

2. Jenis-jenis Upah

Menurut Zaeni Asyhadie Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:²⁷

a. Upah nominal

²⁶ Justine T Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Grasindo, hlm, 181

²⁷ Z ashyadie, 2007, *hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, Jakarta: RajaGrafindo persada, hlm 70

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata

Yang Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- 1) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah minimum

upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan bupati dan walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:²⁸

²⁸ G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, 1986, *Hukum Perburuan Di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, cet. ke-1, hal 93

- a) untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja
- b) untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan
- c) untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- d) untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
- e) mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

d. Upah hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

e. Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa- jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) Kondisi perekonomian negara
- b) Nilai upah rata-rata didaerah tempat perusahaan itu berada
- c) Peraturan perpajakan

- d) Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara

D. Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja

Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja di Indonesia diatur oleh undang-undang nomor 13 tahun 2003, yang membagi waktu kerja menjadi dua rinciannya itu waktu kerja persatu hari dan waktu kerja dalam satu minggu. Waktu kerja persatu hari tidak boleh melebihi 7 jam dan waktu kerja dalam satu minggu tidak boleh melebihi 40 jam. Jika pekerja melewati jam kerja maka akan mendapatkan upah lembur.

Pengaturan waktu istirahat diperlukan untuk mencegah terjadinya kelelahan yang berakibat pada penurunan kemampuan fisik dan mental serta kehilangan efisiensi kerja. Istirahat juga memberikan kesempatan tubuh untuk melakukan pemulihan dan Penyebaran, meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

1. Pengertian Jam Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia waktu kerja adalah waktu yang dicadangkan untuk peralatan yang digunakan atau waktu kerja pegawai atau pekerja.

Perpanjangan jam kerja merupakan langkah penting dalam upaya untuk pekerjaan yang layak, perihal waktu kerja harus ditangani pada beberapa tingkatan untuk menghilangkan berbagai jenis kesenjangan antara waktu kerja aktual yang diinginkan karyawan dan mempromosikan daya saing perusahaan, situasi ini berlaku untuk karyawan yang secara teratur bekerja terlalu berjam-jam mereka yang bekerja paruh waktu dan lebih suka bekerja lembur.

2. Pengaturan Jam Kerja dan Jam Istirahat

- a. Pengaturan jam kerja

Waktu kerja pegawai diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77-85. Undang-Undang Nomor 77 angka 1 mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mematuhi waktu kerja. Aturan jam kerja ini diatur dalam dua sistem yaitu:

- a) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu selama 6 hari kerja dalam 1 minggu atau.
- b) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu dari 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Kedua sistem waktu kerja tersebut juga memiliki batas waktu kerja 40 jam 1minggu, jika melebihi waktu kerja yang ditentukan maka lembur dianggap sebagai waktu kerja normal dimana pekerja berhak mendapatkan upah lembur.

b. Waktu istirahat

Pasal 79 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan waktu luang kepada pekerja atau pekerja antara lain:

- a) Istirahat di antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah empat jam kerja, jam waktu kerja terus menerus dan waktu istirahat tidak dalam jam kerja.
- b) Waktu istirahat mingguan satu hari dalam enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari dalam lima hari kerja dalam satu minggu.
- c) Cuti tahunan, paling singkat dua belas hari kerja setelah karyawan tetap bekerja selama dua belas bulan.

- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan, masing-masing satu bulan bagi pegawai yang telah tetap bekerja pada perusahaan yang sama selama enam tahun pegawai tersebut tidak lagi berhak atas cuti tahunan selama dua tahun berjalan dan selanjutnya untuk setiap kelipatan enam tahun masa kerja.

E. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan dari perusahaan kepada pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, termasuk apabila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.²⁹

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Pasal 28 H ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya. Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen telah mengamanatkan pembentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai program nasional yang bertujuan memberikan kepastian dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang merupakan salah satu hak yang harus dilindungi.³⁰

Menurut *International Labour Organization* (ILO) bahwa pada prinsipnya jaminan sosial adalah sistem perlindungan yang diberikan kepada masyarakat melalui berbagai usaha dalam menghadapi risikorisiko ekonomi dan sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.

Pengertian mengenai jaminan sosial mempunyai beberapa unsur-unsur, yakni :

²⁹ Abdul Rasyid Saliman, 2011, *hukum bisnis untuk perusahaan*, Jakarta: Kencana, hlm 275

³⁰ Rudi Hendra, Sihombing, 2012, *tanggung jawab negara dalam pelaksanaan jaminan sosial*, Jurnal legislasi volume 9 no 2

- a) Unsur yang pertama adalah pencegahan dan keamanan di bidang keagamaan, pendidikan, keluarga berencana, bantuan hukum dan lainlain yang dikelompokkan ke dalam aspek sosial
- b) Unsur kedua bahwa jaminan sosial adalah pemulihan dan penyembuhan, seperti pada pemberian saat bencana alam, kepada yatim piatu dan penderita cacat yang dapat dikelompokkan ke dalam pengertian bantuan sosial lainnya.
- c) Unsur ketiga adalah pembinaan, seperti bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain-lainnya yang dapat dikelompokkan ke dalam sarana sosial lainnya.³¹

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja. Bentuk perlindungan biasanya diberikan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, meninggal dunia dan bersalin. Pekerja yang mengalami risiko dalam pekerjaan berhak mendapatkan perlindungan sosial. Pemerintah dengan adanya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial³² menyelenggarakan program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun.³³

Bentuk-bentuk jaminan social yang sudah diselenggarakan adalah :

- a) Jaminan social tenaga kerja (Jamsostek), sebagaimana didasarkan pada undang-undang No 3 tahun 1992, pada prinsipnya merupakan system asuransi

³¹ Arifin Zainal, 2010, *evaluasi pembelajaran*, Bandung: Remaja rosdakarya, hlm 101

³² Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

³³ Rachmad Trijono, 2014, *pengantar hukum ketenagakerjaan* Jakarta: Papas sinar sinanti", hlm

- social bagi pekerja (yang mempunyai hubungan industrial) beserta keluarganya. Skema jamsostek meliputi program-program yang terkait dengan resiko.
- b) Jaminan kecelakaan kerja, cakupan jaminan kecelakaan kerja (JKK) meliputi: biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, perawatan, biaya rehabilitasi, serta santunan uang bagi pekerja yang tidak mampu bekerja dan cacat.
 - c) Jaminan kematian, jaminan kematian berupa biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Apabila pekerja telah mencapai usia 55 tahun atau mengalami cacat seumur hidup.
 - d) Jaminan pemeliharaan kesehatan, bagi tenaga kerja termasuk keluarganya, meliputi biaya rawat jalan, rawat inap, pemeriksaan dan pertolongan persalinan, serta pelayanan gawat darurat.
 - e) Jaminan hari tua, yang dibayar sekaligus atau secara berkala. Kebijakan ketenagakerjaan seperti cuti hamil, cuti haid, tunjangan sakit.

F. Teori Keadilan

Bidang pokok keadilan adalah susunan dasar masyarakat semua institusi sosial, politik, hukum, dan ekonomi karena susunan institusi sosial itu mempunyai pengaruh yang mendasar terhadap prospek kehidupan individu. Memang terdapat berbagai masalah pokok di mana kategori adil dan tidak adil dapat diterapkan. Tidak hanya bidang hukum dan sosio – politik, tetapi juga perilaku, keputusan dan penilaian individual.

Dengan demikian terdapat berbagai problem keadilan. Tetapi Rawls memusatkan diri pada bidang utama keadilan yang menurut dia adalah susunan dasar masyarakat, Susunan dasar masyarakat meliputi konstitusi, pemilikan pribadi atas sarana-sarana produksi, pasar kompetitif, dan susunan keluarga monogami. Dari penjelasan tersebut tampak bahwa Rawls memusatkan diri pada bentuk-bentuk hubungan sosial yang membutuhkan kerjasama. Fungsi susunan dasar masyarakat adalah mendistribusikan beban dan keuntungan sosial yang meliputi kekayaan, pendapatan, makanan, perlindungan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, hak-hak dan kebebasan.³⁴

John Rawls mencoba merumuskan prinsip keadilan distributif, sebagai berikut, *the greatest equal principle*, bahwa setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Ini merupakan hal yang paling mendasar (hak asasi) yang harus dimiliki semua orang. Dengan kata lain, hanya dengan adanya jaminan kebebasan yang sama bagi semua orang maka keadilan akan terwujud (prinsip kesamaan hak). Prinsip *the greatest equal principle*, tidak lain adalah prinsip kesamaan hak, merupakan prinsip yang memberikan kesetaraan hak dan tentunya berbanding terbalik dengan beban kewajiban yang dimiliki setiap orang.

Prinsip ini merupakan ruh dari azas kebebasan berkontrak. Ide dasar John Rawls adalah bahwa prinsip yang benar tentang keadilan adalah sesuatu yang disepakati oleh orang yang bebas dan rasional untuk diterima sebagai acuan untuk menentukan tema-tema dasar dalam asumsi mereka, jika kesepakatan mereka dibuat di bawah kondisi yang *fair* bagi semua pihak. Hal itulah yang dimaksudnya dengan *justice of fairness*. Kondisi

³⁴ M. Agus Santoso, 2014, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta : Ctk. Kedua, Kencana, hlm.42

tersebut diperoleh ketika tidak seorang pun bisa menolak kesepakatan itu berada dalam posisi yang mempunyai keuntungan atas partisipasi orang lain dalam kepentingannya. Posisi yang *fair* itulah oleh Rawls disebut *original position*, yaitu menuntut semua orang sama dalam mendapatkan keadilan tanpa melihat statusnya³⁵

Sehingga teori keadilan Rawls dapat disimpulkan memiliki inti sebagai, yaitu dengan memaksimalkan kemerdekaan. Pembatasan terhadap kemerdekaan ini hanya untuk kepentingan kemerdekaan itu sendiri. Kesetaraan bagi semua orang, baik kesetaraan dalam kehidupan sosial maupun kesetaraan dalam bentuk pemanfaatan kekayaan alam (*social goods*).

G. Teori Perlindungan Hukum

kata perlindungan dalam bahasa Inggris disebut dengan protection. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi, sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *protection* adalah *the act of protecting*. Perlindungan hukum merupakan perkembangan dari teori perlindungan hak asasi manusia yang mengalami perkembangan pesat pasat abad ke 19.

Perlindungan hukum menurut Fitzgerald (dalam Satjipto Rahardjo) yang menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya untuk dapat mengorganisasikan kepentingan-kepentingan yang ada dalam masyarakat supaya tidak terjadi gesekan antar-kepentingan dan dapat menikmati hak- hak yang diberikan oleh hukum.³⁶

³⁵ Muhammad Taufik, *Filsafat John Rawls tentang Teori Keadilan, Mukaddimah: Jurnal Studi Islam*, 19.1 (2013), 41–63

³⁶ Luthvi Febryka Nola, *Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jurnal NEGARA HUKUM Vol. 7 No. 1, Juni 2016, hlm. 40.

Menurut Mukhtie A.Fadjar menegaskan bahwa perlindungan hukum berkaitan dengan upaya untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban.³⁷ Karena, ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dapat menimbulkan masalah hukum, terlebih lagi ketika kewajiban dijadikan sebagai *primary role* bagi warga negara yang justru dilain sisi hak- hak nya justru dikediri dan diabaikan pemenuhannya yang justru bertentangan dengan asas hukum.

Perlindungan hukum bagi masyarakat Indonesia idealnya berdasarkan atas asas perlindungan hukum bagi rakyat.³⁸ Asas perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan pada pandangan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama dan sederajat di hadapan hukum (*equality before the law*) sehingga tidak diperbolehkannya adanya pembedaan, terlebih lagi adanya diskriminasi atas dasar suku, agama, ras, antar golongan, paham politik tertentu, status sosial, dan sentimen-sentimen sosial kemasyarakatan lainnya. Oleh karena itu, sebagaimana yang dikemukakan oleh Paton bahwa pemberian hak dan kedudukan yang sama dalam hukum terhadap warga negara tidak hanya mengandung unsur perlindungan terhadap kepentingan, tetapi juga berkaitan dengan kehendak.

Teori Perlindungan hukum disini juga menekankan pentingnya negara untuk hadir dalam upayanya untuk menjaga dan melindungi warga negaranya dari produk-produk hukum yang justru bersifat represif dan diskriminatif supaya amanat pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat yang berbunyi "*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia*" dapat terlaksana secara maksimal.

³⁷ Satjipto Rahardjo, 2006, *Sisi Lain Hukum di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas, hlm. 22.

³⁸ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, hlm. 19-20.

Perlindungan hukum yang dilakukan dan dijalankan di Indonesia, pada praktiknya tidak secara mutlak menerapkan asas persamaan di dalam hukum (*equality before the law*). Hal ini terjadi karena dalam kondisi-kondisi tertentu perlindungan hukum justru harus dilakukan dengan pembedaan khusus yang bertujuan untuk melindungi hak-hak dan kepentingan warga negara yang dalam istilah hukum sering disebut sebagai *affirmative action*.³⁹

Sebuah prinsip yang menekankan bahwa “diskriminasi adalah memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang sama. Sebaliknya bukan diskriminasi jika memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang memang berbeda”. Menurut Undang – Undang Nomor 40 tahun 1999 tentang Pers, perlindungan hukum adalah jaminan perlindungan pemerintah dan atau masyarakat kepada warganegara dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban, dan peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 5 menegaskan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.⁴⁰ Salah satu contoh penerapan *affirmative action*.

H. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir atau kerangka konseptual adalah teori yang diperoleh dari penelaahan studi kepustakaan yang manfaatnya dapat dipergunakan untuk memudahkan dalam memahami hipotesis yang diajukan. Kerangka konseptual berisi pengaruh, hubungan antar variabel atau perbedaan. Menguraikan secara sistematis

³⁹ Jazim Hamidi, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapat Pendidikan dan Pekerjaan*, Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM Vol. 4 No. 23, Oktober 2016

⁴⁰ Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

mengenai asas-asas, peraturan perundang-undangan, pendapat para pakar, hasil-hasil penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian yang sedang dilakukan. Hasil kajian atau tinjauan pustaka dikemukakan secara kritis dan sistematis, sehingga membentuk pola pikir tertentu yang mengarah pada terbentuknya teori baru. Dengan kata lain, tinjauan pustaka merupakan upaya melakukan teorisasi.