

**SKRIPSI**

**ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA  
TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA**

Disusun dan diajukan oleh:  
**MUHAMMAD AZHARI MUSTAQIM**  
**B11116590**



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
DEPARTEMEN HUKUM PERDATA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

**HALAMAN JUDUL**

**ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA  
TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA**

**OLEH**

**Muhammad Azhari Mustaqim**

**B11116590**

**Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana  
Program Kekhususan Hukum Perdata Program Studi Ilmu Hukum**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
DEPARTEMEN HUKUM PERDATA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA TERHADAP  
PEKERJA RUMAH TANGGA**

Disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD AZHARI MUSTAQIM**


**B11116590**


Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Departemen Hukum Perdata Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HasanuddIn pada hari Senin, 25 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**

  
**Dr. Oky Deviany S.H., M.H.**  
NIP. 196509061990022001

  
**Dr. Sakka Pati S.H., M.H.**  
NIP. 19710211200604200

**Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Hukum**

  
**Dr. Maskun, S.H., LL.M.**  
NIP. 19761129 1999031 001

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dengan ini menerangkan bahwa Skripsi dari:

Nama : Muhammad Azhari Mustaqim  
Nomor Induk : B11116590  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul : Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja  
Terhadap Pekerja Rumah Tangga

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, Februari 2022

**Pembimbing Utama**



**Dr. Oky Deviany SH.,MH**  
NIP. 196509061990022001

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Sakka Pati SH.,MH**  
NIP. 197102112006042001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan

Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

---

**PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI**

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama	: MUH AZHARI MUSTAQIM
N I M	: B11116590
Program Studi	: Ilmu Hukum
Departemen	: Hukum Keperdataan
Judul Skripsi	: Analisis Hukum Tentang Kontrak Kerja Terhadap Pekerja Rumah Tangga

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Agustus 2022



Prof. Dr. Hamzah Halim, SH., M.H., M.A.P.  
NIP. 19731231 199903 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Nama : Muhammad Azhari Mustaqim  
Nomor Induk Mahasiswa : B11116590  
Judul : Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja  
Terhadap Pekerja Rumah Tangga

Bahwa benar ada Karya Ilmiah Saya dan bebas dari Plagianisme (duplikasi).  
Demikianlah Surat Pernyataan ini dibuat, jika dikemudian hari ditemukan  
bukti ketidakaslian atas Karya Ilmiah ini maka Saya bersedia  
mempertanggungjawabkan sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang  
berlaku.

Makassar, Juli 2022

Yang Bersangkutan,



Muhammad Azhari Mustaqim

## ABSTRAK

**MUHAMMAD AZHARI MUSTAQIM (B11116590), *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Rumah Tangga*, (Di bawah bimbingan Oky Deviany sebagai Pembimbing Utama, dan Sakka Pati sebagai Pembimbing Pendamping).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dalam hubungan kerja antara pengguna pekerja dan pekerja rumah tangga dan perlindungan hukum terhadap pengguna dan pekerja rumah tangga yang melakukan perjanjian secara lisan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Serta menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Selanjutnya, semua bahan yang telah diperoleh dianalisis guna menjawab permasalahan yang diangkat.

Adapun hasil penelitian penulis yaitu, *pertama*, perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa yang dibuat secara lisan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat dan dinyatakan sah sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian; dan *kedua*, perjanjian kerja secara lisan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa yang dibuat secara lisan, dapat dikatakan tidak ada perlindungan hukum karena tidak ada rujukan yang pasti mengenai hal-hal yang disepakati sehingga upaya pembuktian sulit dilakukan jika terjadi perselisihan dikemudian hari.

**Kata kunci: Pekerja Rumah Tangga, Perjanjian Lisan, dan Perlindungan Hukum.**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahi Ar-Rahmani Ar-Rahimi*

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam, kepada-Nya segala rahmat, kebaikan dan keselamatan dunia maupun akhirat kita semua panjatkan. Dan segala syukur kita curahkan karena mengutus baginda Nabi sekaligus Rasul Muhammad SAW, sebagaimana dalam firmannya “*Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu*”. Telah pula Nabi Muhammad saw bersabda “*Telah aku tinggalkan kalian dalam keadaan terang benderang, malamnya serupa dengan siangnya, tidak ada yang menyeleweng daripadanya kecuali orang-orang yang beriman*”. Salawat dan salam semoga senantiasa menggema untuk-Nya.

Syukur dan bahagia menyertai hingga kata pengantar ini ditulis untuk melengkapi tugas akhir penulis sebagai mahasiswa strata satu di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Dengan judul *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Rumah Tangga*.

Disadari bahwa skripsi ini disusun dan ditulis dengan berbekal segenap kemampuan yang dimiliki penulis. Sehingga masukan dan kritik dari berbagai pihak atas kekurangan dan kesalahan penulisan skripsi ini diperlukan oleh penulis. Segala masalah, tantangan dan bimbingan serta dukungan telah memberi banyak pemahaman bagi penulis sehingga skripsi ini tetap dapat diselesaikan.



Pada kesempatan ini pula, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayah saya Ichsan Iskandar, dan Ibu saya tercinta Rahmasari Mangkona yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan sebaik-baiknya. Kepada kalian segala cinta, kasih dan doa akan selalu penulis panjatkan sepanjang usia. Juga kepada adik penulis Humairah Huswatun Hasanah dan Diva Latifa, yang selalu menjadi teman hangat untuk bercerita dan tempat keluh kesah yang pertama. Semoga kebahagiaan dan keselamatan selalu menemanimu.

Penulis juga ingin mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc Selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajaran dan staffnya.
2. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Dr. Muh. Hasrul, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan III fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, beserta seluruh jajaran dan stafnya.
3. Dr. Oky Deviany, S.H., M.H Selaku Pembimbing I dan Dr. Sakka Pati, S.H., M.H Selaku Pembimbing II, Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

4. Prof. Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.H Selaku Penguji I dan Dr. Winner Sitorus, S.H., M.H., LL.M Selaku Penguji II, terima kasih atas segala saran dan arahan yang telah diberikan.
5. Dr. Winner Sitorus, S.H., M.H., LL.M Selaku Ketua Departemen Pidana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan Dr. Aulia Rifai, S.H., M.H. selaku Sekretaris Departemen Pidana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
6. Segenap Dosen dan seluruh civitas akademika fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, terima kasih telah mengajarkan banyak ilmu dan membantu melayani urusan administrasi selama penulis menimba ilmu.
7. Untuk Azasqi Inayah, terimakasih telah menjadi begitu manis dan memberi semua yang saya butuhkan selama saya berusaha menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita bertahan lama.
8. Kepada sahabat peneliti dalam Baruga Boyz Club, yakni Agal, Akmal, Aksan, Eki, Arinal, Asdar, Baim, Cacal, Cikong, Dede, Dwk, Egi, Fadil, Etus, Fiqra, Gibot, Gumilang, Arum, Ikra, Rip, Kacuping, Muda, Rafi, Stephan, Kemal, Salam. Terimakasih telah menjadi lebih dari sekedar saudara dan mendukung serta menyemangati. Semoga persahabatan terjalin hingga kelak nanti. Doa terbaik untuk kalian semua.
9. Turbrother, Iclang, Stephan, Baim, Akmal, Cikong, Farhan, Muda, Eki, Aksan, Oki. Terimakasih selalu memberi dukungan, sahabat bercerita dan berbagi bagi peneliti. Semoga kebersamaan terjalin hingga nanti.

10. Kepada teman-teman dan senior Hasanuddin Law Study Centre, terimakasih telah menjadi tempat untuk belajar banyak hal selama masa kemahasiswaan peneliti.
11. Kepada segenap teman-teman Diktum angkatan 2016, terimakasih atas semua kebersamaan selama masa kemahasiswaan peneliti. Semoga kebaikan menghampiri kalian semua.

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan .....	6
D. Manfaat .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
F. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian.....	9
2. Jenis Pendekatan .....	10
3. Sumber Bahan Hukum.....	11
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	12
5. Analisis Bahan Hukum.....	13
<b>BAB II KEKUATAN HUKUM PERJANJIAN KERJA YANG DIBUAT SECARA LISAN OLEH PENGGUNA PEKERJA RUMAH TANGGA</b> .....	14
A. Hukum Ketenagakerjaan.....	14
1. Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan ....	14
2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan .....	16
3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	17
B. Konsep Umum Perjanjian.....	18
1. Pengertian .....	18
2. Bentuk Perjanjian.....	25

3. Syarat Sahnya Perjanjian .....	26
4. Asas-Asas.....	34
5. Wanprestasi.....	35
6. Berakhirnya Perjanjian.....	39
C. Pekerja Rumah Tangga Dalam Peraturan Perundang-Undangan.....	40
D. Hubungan Kerja .....	45
1. Timbulnya Hubungan Kerja Karena Perjanjian .....	46
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	49
E. Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Yang Dibuat Dalam Hubungan Kerja Antara Pengguna Jasa Dan Pekerja Rumah Tangga.....	51
<b>BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN .....</b>	<b>64</b>
A. Tinjauan Umum Hak Asasi Manusia .....	64
B. Perlindungan Hukum Oleh Negara.....	72
C. Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Secara Lisan .....	76
1. Perlunya Perlindungan Hukum .....	76
2. Perlindungan Hukum Dalam Kerangka Hukum Umum.....	88
3. Perlindungan Hukum Dalam Kerangka Hukum Khusus.....	94
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>105</b>
A. Kesimpulan .....	105
B. Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>107</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di Indonesia, hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak merupakan hak dasar bagi setiap warga negara sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945 (UUD NRI 1945)<sup>1</sup>

Pasal 27 ayat (2) berbunyi:

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

Pasal 28D ayat (1) dan (2):

- 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 mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Bunyi kedua pasal di atas 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. Tak terkecuali adalah Pekerja Rumah Tangga (yang selanjutnya disingkat PRT).

---

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

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan istilah “Pekerja Rumah Tangga” yang menunjuk kepada setiap orang yang bekerja dalam lingkup rumah tangga. Istilah ini juga digunakan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga. Sementara dalam *International Labour Convention No. 189 (C-189)*, digunakan istilah *Domestic Workers* yang apabila diterjemahkan juga berarti Pekerja Rumah Tangga.<sup>2</sup>

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”

Selanjutnya, pada Pasal 3 berbunyi:

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

Pada dasarnya pengertian istilah tenaga kerja dan pekerja dalam UU Ketenagakerjaan, memiliki beberapa kesamaan dengan PRT, yakni ada pekerjaan, waktu kerja dan upah yang diterima. Tetapi PRT belum

---

<sup>2</sup> *Domestic* berarti berkenaan dengan rumah tangga. Lihat kamus Indonesia-Inggris, 1987, PT. Pustaka Ilmu, Jakarta, hlm. 104.

dapat diklasifikasi menjadi bagian dari tenaga kerja atau pekerja, karena UU Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi yang tegas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh PRT yang berada di lingkungan privat. Sementara tenaga kerja atau pekerja yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan berada di wilayah kerja publik.<sup>3</sup>

Pekerja rumah tangga juga seringkali tidak dikategorikan dalam sektor informal. Para ekonom lebih banyak memaknai sektor informal sebagai usaha kecil dan menengah, pengasuh bayi, dan pekerja jalanan. PRT lebih sering dianggap sebagai pembantu pekerjaan rumah tangga yang mayoritas berasal dari kalangan masyarakat miskin. Sehingga, lapangan pekerjaannya bergantung pada kalangan masyarakat kaya yang membutuhkan jasanya. Tetapi mereka bekerja hampir tanpa peraturan hukum yang memadai.<sup>4</sup>

Menurut pakar hukum ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Susiolo Andi Darma kekosongan hukum ini tidak dapat diatasi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebab terdapat penyempitan istilah dan skema hubungan kerja yang dimaksud.<sup>5</sup> Meski ada kata pekerja dalam istilah PRT, tetapi menurut undang-undang tersebut profesi ini tidak

---

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

<sup>4</sup> Wiwik Afifah, "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia", Jurnal Ilmu Hukum, Volume 14 Nomor 12, Februari 2018, hlm. 54.

<sup>5</sup> Nurhadi Sucahyo, "PRT: Pekerja, Tetapi Bukan Pekerja", 11 Desember 2020, <https://www.voaindonesia.com/a/prt-pekerja-tetapi-bukan-pekerja-/5695609.html>, diakses pada 12 Desember 2020.



dikategorikan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya menyebut bahwa istilah yang dipakai untuk pemberi kerja yang terlibat dalam perjanjian kerja sebagai pengusaha. Pembatasan istilah itu membawa konsekuensi, bahwa hubungan kerja majikan dan PRT, tidak berada dalam skema perjanjian kerja yang diatur negara. Dengan kata lain, Indonesia secara tegas mengesampingkan PRT dari kelompok yang disebut sebagai pekerja.<sup>6</sup>

Susilo mengatakan pada Bab 1, Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengatur tentang perjanjian kerja yang disebut sebagai perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. Namun, dalam pasal-pasal selanjutnya, istilah pemberi kerja tidak dituliskan kembali, dan fokus pada hubungan antara pekerja dan pengusaha. Konsep ini sebenarnya juga mengabaikan banyak pekerjaan informal di Indonesia. Susilo memberi contoh pekerja mandiri dan seseorang yang bekerja dengan sistem bagi hasil bersama pemilik modal usaha, yang masuk dalam kategori ini.<sup>7</sup>

Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang telah di gulirkan sejak tahun 2004 juga belum disahkan sampai sekarang ini. RUU ini tidak begitu mendapat perhatian serius dari DPR bersama Pemerintah. Pada tahun 2013, RUU ini masuk dalam

---

<sup>6</sup> Nurhadi Sucahyo, "PRT: Pekerja, Tetapi Bukan Pekerja", 11 Desember 2020, <https://www.voaindonesia.com/a/prt-pekerja-tetapi-bukan-pekerja-/5695609.html>, diakses pada 12 Desember 2020.

<sup>7</sup> Nurhadi Sucahyo, "PRT: Pekerja, Tetapi Bukan Pekerja", 11 Desember 2020, <https://www.voaindonesia.com/a/prt-pekerja-tetapi-bukan-pekerja-/5695609.html>, diakses pada 12 Desember 2020.

program legislasi nasional, namun nampaknya DPR bersama Pemerintah belum menunjukkan keseriusan terhadap RUU ini, sehingga tidak ada kejelasan kapan akan di sahkan menjadi undang-undang. Baru pada 1 Juli 2020, Badan Legislasi (Baleg) DPR akhirnya setuju mengajukan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) ke rapat paripurna.<sup>8</sup> Pengesahan RUU ini sangat diharapkan oleh berbagai pihak agar tercipta suatu kondisi kerja yang layak bagi PRT.

Pada umumnya, PRT bekerja berdasarkan kepercayaan saja. Bagi banyak (mungkin sebagian besar) para pekerja ini, kepercayaan sudah cukup, mereka diperlakukan sebagai anggota keluarga, mengalami pengalaman baru dan menarik, dan dapat kembali pulang suatu saat nanti dengan pendapatan yang tidak akan mereka peroleh pada kesempatan lain. Namun, bagi sejumlah pekerja ini, kepercayaan merupakan pengganti yang buruk untuk perlindungan formal, dan tiadanya peraturan berujung pada pelecehan dan eksploitasi fisik, mental, emosional atau seksual.<sup>9</sup>

Untuk itu, peneliti telah melakukan wawancara sebagai data pendahuluan dengan Jusmiati Lestari dari Forum Pemerhati Masalah Perempuan (FPMP). Menurutnya, PRT bekerja dalam relasi kuasa yang

---

<sup>8</sup> Nurhadi Sucahyo, "Harapan Baru RUU PPRT Setelah 16 Tahun Mangkrak", <https://www.voaindonesia.com/a/harapan-baru-ruu-prt-setelah-16-tahun-mangkrak/5491336.html>, 06 Juli 2020, di akses pada 12 Desember 2020.

<sup>9</sup> Organisasi Perburuhan Internasional, 2006, *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia, Perundangan yang ada, standar internasional dan praktik terbaik*, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, hlm. 7.

timpang dan posisi tawar yang sangat lemah, sehingga banyak dari mereka hak-haknya dilanggar<sup>10</sup>. Berikut salah satu contoh kasusnya:<sup>11</sup>

1. Nama : Jumatia
2. Umur : 61 tahun
3. Alamat : Jalan Cakalang.
4. Lama bekerja : Sejak tahun 1995
5. Pemasalahan : a) diberhentikan secara sepihak; b) jumlah upah bulanan tidak menentu; c) selain mengurus rumah tangga, ibu Jumatia juga dipekerjakan sebagai buruh di toko bangunan milik majikan; d) tidak tinggal bersama majikan; dan e) waktu kerja tergantung perintah majikan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dalam hubungan kerja antara pengguna pekerja rumah tangga dan pekerja rumah tangga memiliki kekuatan hukum?
2. Apakah para pihak dalam perjanjian kerja secara lisan memperoleh perlindungan hukum?

## **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan oleh pengguna terhadap pekerja rumah tangga.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang diperoleh para pihak berdasarkan perjanjian kerja secara lisan.

---

<sup>10</sup> Jusmiati Lestari, Wawancara, Forum Pemerhati Masalah Perempuan, Makassar, 12 September 2020.

<sup>11</sup> Jusmiati Lestari, Wawancara, Forum Pemerhati Masalah Perempuan, Makassar, 12 September 2020.

## **D. Manfaat**

### 1. Secara Akademis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kajian ilmu pengetahuan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian dan setidaknya dapat menjadi salah satu bahan rujukan dalam memahami dinamika praktik perjanjian secara lisan.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran jelas terhadap persoalan hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa di kehidupan masyarakat yang tidak terjangkau oleh hukum. Dimana perselisihan dan pemenuhan hak tidak pernah terselesaikan. Sehingga penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya dan dorongan terhadap kebutuhan konsep dan peraturan yang jelas mengenai hubungan kerja antara kedua pihak.

### 2. Secara Praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada praktisi hukum, mahasiswa dan masyarakat pada umumnya dalam memahami dan mencocokkan peristiwa yang terjadi dengan pasal aturan hukum yang mengkuifikasinya.
- b. Diharapkan dengan hasil penelitian ini, sebagai usaha awal bagi Penulis untuk melatih menerapkan ilmu yang telah dipelajari dan diterima selama mahasiswa dalam rangka meraih gelar sarjana.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa telah banyak dilakukan sebelumnya. Beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Henderi Junlansyah, *Skripsi-Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker Nomor 2 tahun 2015.*

Dalam penelitian ini penulis menganalisis suatu peraturan hukum yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga menurut Permenaker No. 2 Tahim 2015.

2. Arrum Mulia Anasis, *Skripsi-Tanggung Jawab Pengguna Jasa PRT Dengan Pemenuhan Kesejahteraan PRT (Studi Kasus di Kelurahan Gunung Terang Kecamatan Langkapura Bandar Lampung)*

Penelitian ini hendak menjelaskan dan mengetahui perlakuan Pengguna Jasa PRT (PJPRT) terhadap PRT selama bekerja, tanggung jawab PJPRT dengan pemenuhan kesejahteraan PRT, dan sikap pengguna jasa PRT terhadap rancangan undang-undang perlindungan PRT.

3. Wiwik Afifah, *Skripsi-Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia.*

Penelitian ini mengkaji aspek hukum perlindungan pekerja rumah tangga di Indonesia, dengan menganalisis berbagai peraturan

ditingkat nasional maupun internasional. Dan kesimpulannya, penulis menyatakan bahwa Hanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah tangga yang secara eksplisit menunjukkan adanya perlindungan pada PRT sebagai bagian dari anggota keluarga.

Sedangkan penelitian dalam skripsi ini lebih merujuk pada aspek hukum perjanjiannya yang dibuat secara lisan, dimana dalam skripsi ini penulis memaparkan mengenai bagaimana lemahnya pembuktian penyelesaian perselisihan hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa, disebabkan karena tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis. Penulis juga membahas bagaimana perlindungan hukum pekerja rumah tangga dan pengguna jasa menurut peraturan hukum yang ada saat ini.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penyusunan dan menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>12</sup> Jawaban atas isu hukum itu dicari dalam kerangka hukum, sehingga ditemukan preskripsi

---

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 35.

terhadap apa yang seharusnya dilakukan terhadap isu yang dimunculkan.<sup>13</sup> Oleh karena itu, pencarian dan penentuan jawaban atas isu hukum tersebut dilakukan dengan meneliti keseluruhan bahan-bahan Pustaka atau data sekunder yang diperlukan dan memiliki relevansi.<sup>14</sup>

Penelitian hukum normatif juga sering disebut penelitian hukum doctrinal, yang acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan manusia yang dianggap pantas.<sup>15</sup>

## 2. Jenis Pendekatan

Pendekatan penelitian dapat diartikan sebagai cara pandang peneliti dalam memilih spektrum ruang bahasan yang diharap mampu memberi kejelasan uraian dari suatu substansi karya ilmiah.<sup>16</sup> Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang hendak dijawab.<sup>17</sup>

Adapun jenis pendekatan yang digunakan yaitu, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 41.

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto dan Sri mamudji, 2014, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

<sup>15</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, cetakan ke96, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 118.

<sup>16</sup> Bachtiar, 2019, *Metode Penelitian Hukum*, UNPAM Press, Tangerang Selatan, hlm. 82

<sup>17</sup> *Ibid.*

(*conceptual approach*).<sup>18</sup> Pendekatan perundang-undangan yang berkaitan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Peraturan Perundang-Undangan terkait. Dan pendekatan konseptual digunakan untuk memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan berdasarkan konsep-konsep hukum relevan.

### 3. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, bahan hukum yang digunakan yakni:<sup>19</sup>

a. Bahan hukum primer, yakni bahan hukum yang mengikat, diantaranya:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk wet Boek*);
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

---

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki. Op.cit., hlm. 137

<sup>19</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hlm. 118-119.



- 5) Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga;
  - 6) Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga;
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian atau pendapat para pakar.
  - c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus dan ensiklopedia.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan studi dokumen sebagai teknik utama pengumpulan bahan. Karena untuk menjawab rumusan masalah diatas, penelitian ini didasarkan pada norma-norma hukum positif, doktrin-doktrin atau ajaran-ajaran hukum, hasil-hasil penelitian akademik, maupun putusan pengadilan yang kesemuanya berbentuk dokumen tertulis. Atau dengan kata lain, studi dokumen merupakan kegiatan mengkaji berbagai informasi tertulis mengenai hukum, baik yang telah dipublikasikan atau tidak dipublikasikan secara umum tetapi boleh diketahui oleh pihak tertentu seperti pengajar hukum, peneliti hukum, praktisi hukum dalam rangka kajian hukum, pengembangan dan pembangunan hukum serta praktik

hukum.<sup>20</sup> Dokumen yang dimaksud adalah berbagai dokumen hukum yang biasanya tersimpan di perpustakaan.

## **5. Analisis Bahan Hukum**

Setelah semua bahan hukum yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan kajian dan analisis terhadap semua bahan hukum yang tersedia, dan merumuskan jawaban atas permasalahan yang diangkat berupa pemaparan dan argumentasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan interpretasi hukum guna untuk mencari kesesuaian antara peraturan perundang-undangan dengan konsep dan teori terkait, selanjutnya hasil analisi dan interpretasi tersebut dapat melahirkan hasil pembahasan yang mampu menjawab permasalahan yang diangkat.

---

<sup>20</sup> Bachtiar, *Op. Cit.*, hlm. 140.

## BAB II

### KEKUATAN HUKUM PERJANJIAN KERJA YANG DIBUAT SECARA LISAN OLEH PENGGUNA PEKERJA RUMAH TANGGA

#### A. Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Dalam berbagai literatur hukum, kadang dijumpai istilah hukum perburuhan ataupun hukum ketenagakerjaan. Pada dasarnya keduanya merupakan bagian dari hukum pada umumnya.<sup>21</sup> Soetiknya menyebutnya dengan hukum perburuhan yang berarti keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah dan pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>22</sup>

Syahrani menyebutkan istilah yang sama yakni hukum perburuhan, yang berarti keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antar-buruh dengan majikan, serta buruh antara buruh dan majikan dengan pemerintah.<sup>23</sup> Daliyo juga menggunakan istilah yang sama, yang berarti himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang

---

<sup>21</sup> Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Negeri Semarang, Semarang, hlm. 1.

<sup>22</sup> Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 5.

<sup>23</sup> *Ibid.*

mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan, Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balasan jasanya.<sup>24</sup>

Dapat kemudian disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>25</sup> Istilah ketenagakerjaan sendiri tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, yang berarti:

“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama serta sesudah masa kerja seseorang”

Pasal 1 angka (1) tersebut menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan menyangkut tentang segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum (*pre-employment*), selama (*during employment*) dan sesudah masa kerja (*post employment*).<sup>26</sup>

Waktu sebelum bekerja berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja, upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan dan mekanisme yang

---

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

<sup>25</sup> Abdul Hakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 4.

<sup>26</sup> Dede Agus, “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal LEGALITAS* Volume 4 Nomor 1, Juni 2019, hlm. 8.

harus dilalu oleh tenaga kerja sebelum mendapat pekerjaan.<sup>27</sup> Waktu selama bekerja adalah masa selama hubungan kerja, meliputi perjanjian kerja, perlindungan norma kerja, pengawasan perburuhan, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, jaminan sosial, dan lain-lain.<sup>28</sup> Dan terakhir masa setelah bekerja adalah aspek hukum setelah hubungan kerja, yang berkaitan dengan tenaga kerja dan hak-haknya, termasuk jaminan sosial khususnya program jaminan kematian dan jaminan hari tua.<sup>29</sup>

## 2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Imam Soepomo,<sup>30</sup> hukum yang berlaku dalam hubungan antara buruh/pekerja dan pengusaha ada dua, yakni hukum publik dan hukum privat. Zainal Asikin dkk,<sup>31</sup> juga menyatakan pendapat yang sama, bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki hukum yang bersifat privat dan hukum yang bersifat publik.

Pertama, bersifat hukum privat karena hukum perburuhan/ketenagakerjaan mengatur hubungan hukum yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi karena dan harus dengan perjanjian kerja yang isinya ditentukan oleh kedua

---

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 18.

<sup>30</sup> Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 11

<sup>31</sup> Zainal Asikin, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 6.

pihak. *Kedua*, bersifat publik karena pemerintah turut ikut campur mengatur hubungan keduanya, seperti jaminan sosial, standar upah, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.

### **3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan**

Pada pokoknya hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial dan perlindungan semacam itu dapat terwujud dengan keberadaan peraturan yang bersifat memaksa, meskipun tenaga kerja dan pengusaha memiliki kebebasan untuk menentuka isi perjanjian kerja tetapi belum cukup untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.<sup>32</sup> Menurut Endah Pujiastuti,<sup>33</sup> hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mendapatkan keadilan sosial bagi buruh di lapangan hukum perburuhan yang dalam pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan yang tidak terbatas.

Garis besar tujuan hukum ketenagakerjaan juga dapat dilihat dalam konsideran bagian menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan:

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan

---

<sup>32</sup> Dede Agus, *Op. Cit.*, hlm. 6.

<sup>33</sup> Endah Pujiastuti, *Op. Cit.*, hlm. 6.

Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Sedangkan dalam Pasal 4 disebutkan bahwa pembangunan

ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## **B. Konsep Umum Perjanjian**

### **1. Pengertian**

Para ahli hukum masih memiliki pandangan yang berbeda mengenai istilah kontrtak dan perjanjian. Ahli hukum ada yang masih membedakan istilah kontrak dan perjanjian, namun ada juga ahli hukum yang berpendapat bahwa istilah perjanjian dan kontrak adalah istilah yang sama. Subekti berpandangan bahwa istilah kontrak lebih memiliki makna yang sempit daripada perjanjian.

subekti lebih condong menyamakan istilah perjanjian dengan persetujuan, ditegaskan sebagai berikut:<sup>34</sup>

“...hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, di sampingnya sumber-sumber lain. suatu perjanjian juga di namakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya. Perkataan kontrak lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan tertulis.”

Pendapat subekti pada intinya telah menegaskan istilah kontrak hanya dapat digunakan untuk perjanjian atau persetujuan yang tertulis. Suatu perjanjian yang tidak dibuat secara tertulis (hanya menggunakan lisan) disebut sebagai perjanjian atau persetujuan. Ida Bagus Wyasa Putra memiliki pandangan bahwa perjanjian dan kontrak merupakan istilah yang sama. Wyasa menegaskan bahwa istilah kontrak merupakan istilah serapan yang diserap dari bahasa inggris, *contract*, yaitu istilah yang menunjuk pada kesepakatan, tertulis (*written agreement*) ataupun tidak tertulis (*oral agreement*), yang dibuat oleh dua orang atau lebih untuk mengatur ikatan dan materi ikatan komersial diantara mereka.<sup>35</sup> Istilah perjanjian merupakan istilah asli indonesia, dipergunakan sebagai padanan istilah perikatan (*verbentnissen*) yang lahir dari persetujuan (*overenkomst*).<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, hlm. 1.

<sup>35</sup> Ida Bagus Wyasa Putra, 2017, *Hukum Kontrak Internasional The Law of International Contract*, Cet I, Refika Aditama, Bandung, hlm. 1.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 2



Beliau menegaskan bahwa membedakan istilah perjanjian istilah dan kontrak adalah anggapan yang tidak benar karena baik dalam tradisi hukum Eropa Kontinental (*Civil Law Tradition*) atau Anglo-Saxon (*Common Law Tradition*), sama-sama mengenal dan mengakui perjanjian tertulis dan tidak tertulis. Beliau menjelaskan “Tradisi *Common Law* mengklasifikasikan kontrak atas kontrak lisan (*oral agreement*) dan kontrak tertulis (*nwritten agreemet*). Demikian juga tradisi *Civil Law*, mengklasifikasi perjanjian atas perjanjian tertulis dan tidak tertulis”.<sup>37</sup>

Selain itu, secara teoritik, banyak juga ahli hukum kontrak yang berpandangan bahwa istilah kontrak dan perjanjian mempunyai pengertian yang sama. Ahli hukum kontrak tersebut diantaranya Nieuwenhuis, Mariam Darus Badruzaman, J. Satrio, dan Purwahid Patrik.<sup>38</sup>

Perjanjian pada intinya menggambarkan tentang rangkaian perkataan yang mengandung unsur janji dengan melibatkan dua pihak. Adapun hubungan antara dua orang yang saling berjanji ini dapat disebut dengan perikatan.<sup>39</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memberikan pengertian bahwa perjanjian adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih,

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 3.

<sup>38</sup> Muhammad Syaifuddin, 2016, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum* (Seri Pengayaan Hukum Perikatan), Cet II, Mandar Maju, Bandung, hlm. 15.

<sup>39</sup> Ruchmadi Usman, 1996, *Hukum Perjanjian*, Bina Cipta, Bandung, hlm. 25.

masing-masing bersepakat menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.<sup>40</sup>

Hilman Hadikusuma berpendapat bahwa perjanjian adalah persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang masing-masing berjanji akan menaati apa yang tersebut di persetujuan itu.<sup>41</sup> M. Yahya Harahap mengatakan bahwa “Perjanjian atau verbentenis mengandung pengertian: suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menuaikan prestasi”.<sup>42</sup>

R. Setiawan mengutip pernyataan A. Pitlo menggunakan istilah perikatan untuk Verbentenis berpendapat bahwa “perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas sesuatu prestasi.<sup>43</sup> Subekti mendefinisikan “perjanjian adalah suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan yang lainnya ini diwajibkan memenuhi tuntutan itu”.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> <https://kbbi.web.id/janji>, diakses tanggal 25 Desember 2020

<sup>41</sup> Hilman Hadikusuma, 2005, *Bahasa Hukum Indonesia*, Alumni, Bandung, hlm. 98.

<sup>42</sup> Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet II, Alumni, Bandung, hlm. 6.

<sup>43</sup> R. Setiawan, 1999, *Pokok-Pokok Perikatan*, Putra A Bardin, Bandung, hlm. 2.

<sup>44</sup> Subekti, 2010, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet XXXIV, Intermasa, Jakarta, (selanjutnya disingkat R. Subekti II), hlm.122.

S.B Marsh dan J.Soulsby memberikan pengertian yang sederhana mengenai perjanjian, dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Abdulkadir Muhammad definisi perjanjian adalah semata-mata persetujuan yang diakui oleh hukum.<sup>45</sup> Wirjono Projodikoro mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum mengenai harta kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu atau tidak untuk melakukan sesuatu, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>46</sup>

Berdasarkan definisi perjanjian yang diberikan oleh para sarjana, 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).

Pasal 1313 *Burgelijk Wetboek* (BW) menentukan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Unsur-unsur yang ada dalam Pasal 1313 BW adalah:<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> B Marsh dan J. Soulsby, 1980, *Hukum Perjanjian*, terjemahan Abdulkadir Muhammad, Alumni, Bandung, hlm. 93.

<sup>46</sup> Wirjono Projodikoro, 1985, *Hukum Perdata tentang Persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung, hlm. 11.

<sup>47</sup> Irawan Soerodjo, 2016, *Hukum Perjanjian Dan Pertanahan Perjanjian Build, Operate And Transfer (BOT) Atas Tanah Pengaturan, Karakteristik, Dan Praktik*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta, hlm. 14

1. Adanya suatu perbuatan.
2. Perbuatan tersebut dilakukan oleh dua orang/pihak atau lebih.
3. adanya perikatan diantara dua orang/pihak atau lebih.

Definisi perjanjian dalam Pasal 1313 BW dapat dikatakan kurang lengkap dan terlalu luas. Kurang lengkapnya Pasal 1313 mendefinisikan perjanjian dapat dibuktikan dengan kalimat “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Kalimat tersebut terlihat memberikan isyarat bahwa perjanjian tersebut hanya merupakan perjanjian sepihak. Terlalu luasnya Pasal 1313 mendefinisikan perjanjian karena mencantumkan kata perbuatan dan tidak menjelaskan perbuatan apa yang dimaksud oleh Pasal ini. Apabila setiap kontrak dikatakan sebagai suatu perbuatan, maka segala perbuatan, baik yang bersifat hukum atau tidak dapat dimasukkan dalam pengertian perjanjian. seharusnya, kata “perbuatan” perlu dilengkapi menjadi “perbuatan hukum”.<sup>48</sup>

Definisi perjanjian yang ditentukan dalam Pasal 1313 BW juga ditentang oleh purwadi patrik. Ditegaskan oleh beliau beberapa kelemahan, yakni:<sup>49</sup>

- a. Definisi tersebut hanya menyangkut perjanjian sepihak saja. Hal ini dapat disimak dari rumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata

---

<sup>48</sup> Sri Soedewi Masjhoen Sofwan, 1980, *Hukum Jaminan Di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 1.

<sup>49</sup> Agus Yudha Hernoko, 2013, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana Predana Media Group, Jakarta, hlm. 17-18

“mengikatkan” merupakan kata kerja yang sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua pihak. Sedang maksud perjanjian itu para pihak saling mengikatkan diri, sehingga tampak kekurangannya yang seharusnya ditambah “saling mengikatkan diri”;

- b. kata perbuatan mencakup juga tanpa *consensus*/kesepakatan, termasuk perbuatan mengurus kepentingan orang lain (*zaakwaarneming*) dan perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatige daad*). Hal ini menunjukkan makna “perbuatan” itu luas dan yang menimbulkan akibat hukum;
- c. perlu ditekankan bahwa rumusan Pasal 1313 BW mempunyai ruang lingkup di dalam hukum harta kekayaan (*vermogensrecht*).

Berdasarkan pendapat para sarjana dan ketentuan perjanjian Pasal 1313 BW dengan segala kelemahannya dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum berupa persetujuan mengenai harta benda antara dua orang/pihak atau lebih. Pihak yang satu berhak menerima prestasi (kreditur), pihak lainnya adalah pihak yang wajib melaksanakan prestasi. Istilah perjanjian maupun persetujuan menurut Abdulkadir Muhammad tidaklah dipermasalahkan, karena perjanjian yang dimaksud adalah persetujuan yang terdapat dalam Pasal 1313 BW atau lebih jelasnya beliau mengatakan: “Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan

mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk saling melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>50</sup>

Uraian diatas telah memperlihatkan dengan jelas bahwa terdapat hubungan antar para pihak yang terikat dalam perjanjian. Para pihak telah sepakat untuk melakukan sesuatu, meskipun pelaksanaan itu datang dari satu pihak, contohnya perjanjian pemberian hadiah atau hibah. Jika pihak penerima hadiah menyetujui pemberian yang diberikan oleh pihak pemberi hadiah, maka peristiwa tersebut telah mencerminkan hubungan timbal balik yang saling mengikat (konsensus).

## **2. Bentuk Perjanjian**

Dalam praktik dikenal 2 (dua) bentuk perjanjian, yakni:<sup>51</sup>

- a. Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan antara para pihak bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum
- b. Perjanjian tidak tertulis, bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk perjanjian.

---

<sup>50</sup> Abdulkadir Muhammad, 2006, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 77

<sup>51</sup> Tim Pengkajian Hukum. 2010. Yang dipimpin oleh Basani Situmorang, S.H., M.H. Dalam Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Badan Pembinaan Hukum Nasional. Departemen Hukum Dan HAM. Hlm 20.

### 3. Syarat Sahnya Perjanjian

Perjanjian dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah apabila telah memenuhi syarat-syarat dari sebuah perjanjian. syarat-syarat sahnya perjanjian sudah ditentukan dalam Pasal 1320 BW yang menentukan 4 syarat harus dipenuhinya suatu perjanjian yang sah, yakni:

a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Salah satu yang esensial dari hukum perjanjian adalah sepakat mereka yang mengikatkan dirinya atau nama lainnya adalah asas konsensualisme. Asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 BW memiliki makna "kemauan" dari para pihak untuk saling mengikatkan diri. Sepakat yang dimaksudkan disini adalah persesuaian kehendak antara para pihak, yaitu bertemunya antara penawaran dan permintaan.<sup>52</sup> Maksud kata sepakat bahwa kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian sudah barang tentu harus sepakat, setuju atau seia mengenai hal-hal pokok yang diatur dalam perjanjian yang mereka adakan. Kehendak apa yang diinginkan oleh pihak yang satu, juga harus dikehendaki oleh pihak lainnya. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.<sup>53</sup> Awal dari terjadinya perjanjian adalah adanya kesepakatan, maka dari itu

---

<sup>52</sup> Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2008, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*, Cet III, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 68.

<sup>53</sup> Subekti, *Op. cit.*, h. 20

keepakatan penting untuk diketahui. Berikut teori- teori untuk mengetahui terjadinya suatu kesepakatan:

- 1) Teori kehendak (*Wils Theorie*): kehendak adalah penyampaian maksud dari salah satu pihak. Pengertian “kehendak” bukan kehendak dalam sikap batin, melainkan kehendak yang harus dinyatakan secara nyata dan tegas. Jika terdapat kesamaan kehendak atau maksud di antara para pihak, maka berarti sudah tercapat kesepakatan dan dapat dikatakan telah lahir suatu perjanjian.
- 2) Teori Pernyataan (*Verklaring Theorie*): teori ini menekankan pada pernyataan yang dikemukakan oleh salah satu pihak terhadap pihak lain. pada prinsipnya pernyataan yang dikemukakan itu didasarkan pada kehendak (sikap batin) dari pihak yang membuat pernyataan.
- 3) Teori Kepercayaan (*Vertrouwens Theorie*): yang dimaksud teori kepercayaan ini adalah adanya pernyataan yang dilontarkan oleh seseorang kepada orang atau pihak lain mendapat respon dari pihak lain dengan mengatakan benar adanya bahwa apa yang dinyatakan tersebut adalah yang dikehendaki.
- 4) Teori Pengiriman (*Verzendings Theorie*): teori ini mendasarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat pengiriman akseptasi (penerimaan) atas suatu penawaran.



Waktu pengiriman jawaban atas diterimanya suatu penawaran menjadi tolak ukur terjadinya suatu kesepakatan.

- 5) Teori Penerimaan (*Ontvangst Theorie*): teori ini menganggap kesepakatan lahir pada saat diterimanya jawaban atas penawaran yang disampaikan. Penerimaan suatu jawaban dapat melalui surat atau dalam bentuk apapun.
- 6) Teori Pengetahuan (*Verenmings Theorie*): teori ini mendasarkan bahwa perikatan telah terjadi pada saat diketahuinya surat jawaban oleh pihak yang menawarkan. Teori pengetahuan ini dapat dikatakan lebih fair karena berdasarkan teori ini kesepakatan terjadi pada saat kesesuaian kehendak para pihak, yaitu apa yang ditawarkan oleh pihak yang menawarkan dapat diketahui dan diakseptasi atau disetujui dengan baik oleh pihak yang menerima penawaran, sehingga terjadi persamaan kehendak atau maksud, dan terjadi perikatan di antara keduanya.<sup>54</sup>

Pasal 1321 BW menentukan bahwa kata sepakat harus diberikan secara bebas. Bebas yang dimaksud dalam Pasal 1321 BW adalah tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan. BW mengenal kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan atau biasanya disebut dengan cacat kehendak.

---

<sup>54</sup> Irawan Soerodjo, *Op. cit*, h. 26-29.

Pasal 1321 BW menentukan tiga unsur cacat kehendak yakni sebagai berikut:

- 1) Kekhilafan/*dwaling*: ditentukan dalam Pasal 1322 BW. kekhilafan dianggap ada jika pernyataan sesuai dengan kemauan namun kemauan yang dimaksud didasarkan atas gambar yang keliru baik mengenai orangnya (*error in persona*) atau obyeknya (*error in substantia*). Karakter kekhilafan ini adalah tidak ada pengaruh dari pihak lain. Contoh: si A membeli sebuah buku asli karya Pramoedya Ananta Toer. Namun setelah ditelaah dan diteliti ternyata buku yang dibelinya adalah Pramoedya Ananta Toer yang palsu. Si A ingin mengundang pelawak Rare Kual di acaranya namun saat pentas ternyata yang tampil adalah Rare Kuwal.
- 2) Paksaan/*dwang*: ditentukan dalam Pasal 1323-1327 BW. Paksaan terjadi bukan karena keinginan sendiri melainkan karena adanya pengaruh dari orang lain. Pasal 1324 KUH BW menentukan bahwa “paksaan telah terjadi, apabila perbuatan itu sedemikian rupa hingga dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan kerugian yang nyata”. Contohnya adalah orang yang menandatangani perjanjian dengan alasan jika tidak menandatangani maka orang itu akan dibuat cacat seumur hidupnya. Elly Erawati dan Herlien Budiono

menegaskan bahwa paksaan dalam KUH Perdata adalah paksaan secara kejiwaan atau rohani, atau situasi dan kondisi dimana seseorang secara melawan hukum mengancam orang lain dengan ancaman yang terlarang menurut hukum sehingga orang yang berada dibawah ancaman tersebut berada di bawah ketakutan dan akhirnya memberikan persetujuan dengan tidak secara bebas.<sup>55</sup>

- 3) Penipuan/*Bedrog*: suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (goodfaith) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1338 ayat (3) BW. Jika salah satu pihak yang melakukan perjanjian memiliki itikad atau niat buruk, maka pihak tersebut sejak awal sudah memiliki niat untuk melakukan penipuan dalam suatu perjanjian. penipuan yang dilakukan oleh salah satu pihak atau para pihak sudah barang tentu tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian. penipuan harus dapat dibuktikan unsurnya dan bentuknya, jika secara umum sepakat tersebut tidak terpenuhi dengan adanya unsur penipuan, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Jika salah satu pihak tidak berkenan dengan perjanjian yang dilakukan dengan unsur penipuan, maka pihak lainnya dapat membatalkan karena diabaikannya syarat subjektif yaitu

---

<sup>55</sup> Elly Erawati dan Herlien Budiono, 2010, *Penjelasan Hukum Tentang Kebatalan Perjanjian*, PT Gramedia, Jakarta, hlm. 56.

keepakatan. Maksudnya pihak yang merasa dirinya dirugikan atas penipuan tersebut dapat melakukan upaya pembatalan, dan tidak batal dengan sendirinya (null and avoid).<sup>56</sup>

b. Kecakapan Untuk Melakukan Perbuatan Hukum

Para pihak yang membuat suatu perjanjian harus memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. setiap orang yang sudah dewasa dan tidak ditaruh dalam pengampuan, sudah memenuhi kriteria cakap. Suatu tindakan agar menimbulkan akibat hukum yang sempurna, maka orang yang bertindak pada saat tindakan dilakukan harus memiliki kematangan berpikir secara normal, artinya mampu menyadari penuh perbuatannya dan akibat dari perbuatan itu.

Setiap orang memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, kecuali oleh Undang-Undang telah ditentukan tidak cakap. Pasal 1330 BW menentukan kriteria-kriteria orang tak cakap melakukan perjanjian sebagai berikut:

1) Orang-orang yang belum dewasa

Pasal 330 BW pada prinsipnya menentukan bahwa dapat dikatakan dewasa apabila telah genap berumur 21 (dua puluh satu) tahun dan telah kawin. Namun, pada dasarnya, mereka yang telah dewasa dapat melakukan tindakan hukum secara

---

<sup>56</sup> Abdulkadir Muhammad, 2014, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet V, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 102.

sah dengan akibat yang sempurna. Tetapi tidak dapat bertindak dengan akibat hukum yang sempurna. Tetapi dalam hal-hal tertentu, seseorang sudah dianggap berwenang untuk melakukan perbuatan tertentu sekalipun ia belum dewasa, misalnya melakukan transaksi sehari-hari dan terhadap hal-hal tertentu yang diatur dengan undang-undang tersendiri.<sup>57</sup>

## 2) Orang yang ditaruh di bawah pengampuan

Pasal 452 BW pada initya menentukan konsekuensi daripada orang yang ditaruh dari bawah pengampuan adalah mempunyai kedudukan yang sama dengan seseorang yang belum dewasa. Orang dewasa yang dapat ditaruh di bawah pengampuan jika telah memenuhi kriteria Pasal 433 BW yakni dungu, sakit otak atau mata gelap dan boros. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan dianggap tidak mampu menyadari tanggung jawabnya dan karena itu tidak cakap bertindak untuk mengadakan perjanjian.

### c. Suatu Hal Tertentu

Suatu hal tertentu dalam syarat sahnya perjanjian memiliki arti bahwa objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak. Objek perjanjian tersebut dapat berupa barang atau jasa namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu.<sup>58</sup> Pasal 1332, 1333, dan

---

<sup>57</sup> Munir Fuady, 2001, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 69.

<sup>58</sup> Ratna Artha Windari, 2014, *Hukum Perjanjian*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 17.

1334 BW menentukan objek perjanjian diantaranya sebagai berikut:

1. Dapat diperdagangkan;
2. Ditentukan jenisnya (jelas jenisnya);
3. Jumlah barang dapat dihitung atau ditentukan;
4. Barang tersebut akan ada di kemudian hari;
5. Bukan suatu warisan yang belum terbuka.

Apabila jasa yang dijadikan objek perjanjian, maka harus ditentukan secara jelas dan tegas apa bentuk jasa yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>59</sup> Jika objek perjanjian merupakan tidak berbuat sesuatu, maka harus dijelaskan dalam perjanjian tersebut hal-hal apa yang tidak dilakukan oleh para pihak.<sup>60</sup>

d. Suatu Sebab Yang Halal.

Suatu sebab yang halal memiliki makna bahwa isi perjanjian, tujuan perjanjian yang hendak dicapai oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1337 BW. Suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau yang dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang.

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm. 18

<sup>60</sup> *Ibid.*

#### 4. Asas-Asas

Di dalam hukum perjanjian dikenal banyak asas. Asas dalam hukum perjanjian merupakan tumpuan berpikir yang disepakati bersama terhadap eksistensi dan keberlakuan suatu perjanjian. Asas ini juga berlaku dalam terjadinya perjanjian kerja antara pengguna jasa dan pekerja rumah tangga. Beberapa diantaranya sebagai berikut.

**Asas Kosensualisme**, menyatakan bahwa lahirnya suatu perjanjian adalah pada saat terjadinya kesepakatan antara para pihak.<sup>61</sup> Berdasarkan Pasal 1320 ayat (1) BW, dinyatakan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan kedua belah pihak (atau para pihak). Artinya bahwa perikatan pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan para pihak. Kesepakatan tersebut dapat dibuat secara lisan maupun tulisan berupa akta, jika dikehendaki sebagai alat bukti.<sup>62</sup>

**Asas Kebebasan**, merupakan asas yang memberi jaminan kebebasan kepada pihak siapa saja yang ingin melakukan perjanjian. Kebebasan menurut asas ini sendiri bermakna, (1) bebas membuat atau tidak membuat kontrak; (2) bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian; (3) bebas menentukan isi atau klausul

---

<sup>61</sup> Ahmadi Miru, 2011, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Ed.1, Cet. 4, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 3.

<sup>62</sup> Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*, Jakarta, Kencana hlm. 227.

perjanjian; dan (4) bebas menentukan perjanjian.<sup>63</sup> Namun menurut Abdulkadir Muhammad, kebebasan itu tetap dibatasi oleh oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>64</sup>

**Asas Pacta Sunt Servanda**, merupakan asas yang menyatakan bahwa setiap orang membuat perjanjian, terikat untuk mematuhi perjanjian tersebut karena perjanjian tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji itu mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang.<sup>65</sup> Hal ini dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>66</sup>

**Asas Iktikad Baik**, merupakan asas yang menyatakan perjanjian dibuat dan dilaksanakan harus berdasarkan pada iktikad baik dari para pihak, sebagaimana dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (3).

## 5. Wanprestasi

### a. Pengertian Dan Bentuk-Bentuk Wanprestasi

Wanprestasi adalah suatu keadaan menurut hukum dimana seseorang tidak melaksanakan prestasi sebagaimana yang telah

---

<sup>63</sup> Ahmadi Miru, *Op. cit.* hlm. 4.

<sup>64</sup> Titik Triwulan Tutik, *Op. cit.* hlm. 228.

<sup>65</sup> Ahmadi Miru, *Loc. Cit.*

<sup>66</sup> *Ibid*, hlm. 5.



diperjanjikan<sup>67</sup> Menurut Wirjono Prodjodikoro, wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi di dalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian.<sup>68</sup>

Wanprestasi atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja ataupun tidak disengaja. Pihak yang tidak sengaja wanprestasi ini dapat terjadi karena memang tidak mampu untuk memenuhi prestasi tersebut atau juga karena terpaksa untuk tidak melakukan prestasi.<sup>69</sup>

Menurut Subekti,<sup>70</sup> mengatakan bahwa wanprestasi dapat golongan menjadi beberapa macam, yakni sebagai berikut:

- 1) Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan.
- 2) Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagai mana yang di janjikan.
- 3) Melakukan apa yang di janjikan tetapi terlambat.
- 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Sama dengan Subekti, Ahmadi Miru,<sup>71</sup> juga mengatajan wanprestasi dapat berupa tidak memenuhi prestasi, prestasi tidak

---

<sup>67</sup> P.N.H Simajuntak, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, hlm. 339.

<sup>68</sup> Wirjono Prodjodikoro, 2012, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Sumur Pustaka, Bandung, hlm. 17.

<sup>69</sup> Ahmadi Miru, *Op. Cit.*, hlm. 74.

<sup>70</sup> Subekti, 1991, *Hukum Perjanjian*, Pustaka Setia, Intermasa, hlm. 45.

<sup>71</sup> Ahmadi Miru, *Loc. Cit.*

sempurna, terlambat memenuhi prestasi dan melakukan perbuatan yang dilarang untuk dilakukan.

#### **b. Akibat Hukum Karena Wanprestasi**

Merujuk pada Pasal 1243 dan 1244 BW, apabila satu pihak telah dinyatakan melakukan wanprestasi kepadanya akan di bebaskan kewajiban lain, yakni berupa pergantian biaya, rugi, atau bunga.<sup>72</sup> Pergantian biaya, kerugian dan bunga ini wajib dibayarkan debitur kepada kreditur apabila debitur tidak dapat membuktikan bahwa tidak terlaksananya prestasi tersebut akibat dari suatu hal yang tak terduga (*overmacht*) atau keadaan memaksa.<sup>73</sup>

Pembuktian itu penting, sebab dalam Pasal 1245 BW dinyatakan bahwa tidak ada pergantian biaya, kerugian dan bunga apabila debitur dapat membuktikan bahwa tidak terlaksananya kewajiban atau prestasi tersebut akibat dari suatu keadaan memaksa.<sup>74</sup> Sebuah kondisi dapat dikatakan sebagai satu keadaan memaksa, selain keadaan itu diluar kekuasaan si debitur, dan memaksa, keadaan yang telah timbul itu juga harus

---

<sup>72</sup> Ahmadi Miru dan Sakka Pati, Hukum Perikatan, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 12.

<sup>73</sup> Medika Andarika Adat, Wanprestasi Dalam Perjanjian Yang Dapat Di Pidana Menurut Pasal 378 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, *Jurnal Lex Privatum* Volume 6, Nomor 4, Juni 2018, hlm. 7.

<sup>74</sup> *Ibid.*

berupa keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu di buat, setidaknya-tidaknya tidak dipikul resikonya oleh debitur.<sup>75</sup>

Jika debitur benar-benar dapat membuktikan bahwa keadaan memaksa yang menyebabkan dia tidak dapat melaksanakan prestasi sebagaimana yang ada dalam perjanjian, maka keadaan memaksa tersebut dapat menghentikan keberlakuan perikatan, dan menimbulkan beberapa akibat, yaitu:<sup>76</sup>

- 1) Kreditur tidak dapat lagi meminta pemenuhan prestasi
- 2) Debitur tidak lagi dapat dinyatakan wanprestasi dan karenanya tidak wajib membayar ganti rugi.
- 3) Resiko tidak beralih kepada debitur.
- 4) Kreditur tidak dapat menuntut pembatalan pada persetujuan timbal balik.

Sebaliknya apabila, salah satu pihak tidak dapat membuktikan bahwa keadaan memaksa tersebut terjadi, atau debitur secara sengaja atau lalai memenuhi prestasi, atau melakukan sesuatu yang dilarang oleh perjanjian dan berakibat

---

<sup>75</sup> Rahmat S.S Soemadipradja, 2010, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Nasional Legal Reform Program, Jakarta, hlm. 7.

<sup>76</sup> R. Setiawan, 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-6, Putra Abadin, Jakarta, hlm. 27-28.

pada kerugian bagi pihak lain, maka pihak wanprestasi harus menanggung akibat yang timbul, yakni:<sup>77</sup>

- 1) Membayar kerugian
- 2) Pembatalan perjanjian
- 3) Peralihan risiko
- 4) Membayar biaya perkara apabila sampai diajukan ke pengadilan

Ahmadi Miru menguraikan bahwa pihak yang dirugikan biasanya akan menuntut dua hal kepada pihak wanprestasi, yakni pemenuhan atau pembatalan perjanjian. Namun, jika diuraikan lebih lanjut, kemungkinan tersebut dapat dibagi menjadi empat empat, yaitu:<sup>78</sup>

- 1) Hanya pembatalan perjanjian.
- 2) Pembatalan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi.
- 3) Hanya pemenuhan perjanjian.
- 4) Pemenuhan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi.

## **6. Berakhirnya Perjanjian**

Pasal 1381 BW telah menentukan berbagai cara hapusnya perikatan-perikatan yang lahir dari perjanjian maupun yang lahir dari

---

<sup>77</sup> M Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-2, Alumni, Bandung, hlm. 60.

<sup>78</sup> Ahmadi Miru, *Op. Cit.*, hlm. 75.

undang- undang. Hapusya perikatan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1381 BW adalah sebagai berikut:<sup>79</sup>

- 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 terutang;
- h. Kebatalan atau pembatalan;
- i. Berlakunya syarat batal yang diatur dalam buku I KUH Perdata;
- j. Kadaluarsa.

### **C. Pekerja Rumah Tangga Dalam Peraturan Perundang-Undangan**

Dalam kehidupan masyarakat, seseorang yang bekerja dalam satu rumah tangga disebut dengan berbagai istilah, seperti pembantu/pembantu rumah tangga, asisten rumah tangga.

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Sejauh ini, dalam hukum nasional hanya ada satu peraturan yang secara eksplisit mengatur mengenai pekerja rumah tangga,

---

<sup>79</sup> Ahmadi Miru, *Op. Cit.*, hlm. 87-110

yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Merujuk pada Pasal 1 angka 1, dijelaskan bahwa pekerja rumah tangga adalah:

“orang yang bekerja pada perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain”

Sementara pada Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dengan pekerjaan kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga. Dalam Permenaker ini diatur pula mengenai hak dan kewajiban pembantu rumah tangga, yakni sebagai berikut.

Hak pekerja rumah tangga diatur dalam Pasal 7, yaitu;

- a. memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- b. mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- c. mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d. mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. berkomunikasi dengan keluarganya.

Kewajiban pekerja rumah tangga diatur dalam Pasal 8, yaitu,

- a. melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b. menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c. menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna; dan
- d. memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

## 2. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Untuk daerah provinsi Sulawesi Selatan telah ada Peraturan Gubernur Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Berdasarkan Pasal 1 angka 5, pekerja rumah tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah:

“setiap orang yang bekerja pada perseorangan dalam rumah tangga baik yang bekerja penuh waktu atau pun paruh waktu untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain”

Sementara pada Pasal 1 angka 7 disebutkan pekerjaan kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga. Dalam peraturan ini, hak-hak pekerja rumah tangga diatur dalam Pasal 20, yakni sebagai berikut:

- 1) PRT berhak atas:
  - a) hari libur mingguan
  - b) upah
  - c) kerja layak dan bermartabat dan bebas dari segala bentuk kekerasan
  - d) beban kerja dan jenis kerja yang proporsional dan jelas
  - e) waktu istirahat yang cukup
  - f) cuti baik karena alasan kesehatan maupun alasan lainnya
  - g) BPJS kesehatan melalui pemberian bantuan iuran
  - h) fasilitas kesehatan dan keamanan kerja ditempat kerja
  - i) mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya
  - j) mendapatkan tunjangan hari raya
  - k) berkomunikasi dengan keluarga, dan
  - l) mendapatkan makan dan minuman yang sehat.
- 2) Hak-hak PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai kesepakatan antara pengguna dengan PRT.

Sedangkan kewajiban PRT diatur dalam Pasal 21, yakni sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan perjanjian
- 2) Menyediakan pekerjaan yang baik
- 3) Menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga pengguna, dan
- 4) Memberitahukan kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

Keberadaan PRT tidak mutlak dalam suatu keluarga, dalam artian tidak semua keluarga membutuhkan PRT. Umumnya PRT merupakan realitas dalam kehidupan masyarakat perkotaan. Terbatasnya daya serap ditambah kualifikasi tertentu oleh perusahaan dan dunia industri menjadikan mereka tersisih dari persaingan. Pada kondisi lain, banyak keluarga khususnya kalangan menengah keatas dengan mobilitas tinggi dan berbagai kesibukan menjadikan mereka tidak bisa mengurus berbagai urusan rumah tangga sendiri. Sehingga mereka membutuhkan tenaga lebih untuk menyelesaikannya. Kehadiran PRT menjadi sangat penting dalam melakukan peran reproduktif, sehingga suami-isteri dapat bekerja dengan tenang tanpa direpotkan oleh urusan rumah tangga dan akhirnya bisa produktif dalam pekerjaannya.<sup>80</sup>

Sebagai imbalan atas pekerjaannya PRT menerima upah dari majikan. Besarnya upah tergantung dari perjanjian antara PRT dengan majikan yang seringkali didasarkan pada harga pasaran di suatu wilayah

---

<sup>80</sup> Ida Hanifah, 2018, "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", Disertasi Doktor, Fakultas Hukum Sumatra Utara, Medan, hlm. 80.



tertentu. Dalam beberapa kasus, upah didasarkan pula pada kondisi keuangan majikan. Di samping upah, PRT juga menerima berbagai fasilitas lain seperti kamar, sabun, sikat gigi dan pasta gigi, dan bentuk-bentuk fasilitas lain yang disediakan oleh majikan berdasarkan kesepakatan mereka.<sup>81</sup>

Pada level internasional pengakuan akan keberadaan dan pentingnya peranan pekerja rumah tangga secara internasional melalui proses perjuangan yang cukup panjang, sejak Resolusi mengenai aksi normatif kondisi pekerja rumah tangga diusulkan di Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), bahkan resolusi itu diulang pada tahun 1948, tahun 1965, tahun 2002, barulah pada tahun 2008, usulan resolusi Standar Setting Situasi Kerja Layak Kerja Pekerja Rumah Tangga diterima untuk dibahas di *Internasional Labour Organisation* (ILO) yang berakhir dengan lahirnya Konvensi ILO No. 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga.<sup>82</sup>

Syarat-syarat dan kondisi kerja yang layak bagi pekerja terkandung dalam pasal-pasal nya yaitu; definisi/cakupan, perlindungan hak asasi manusia pekerja rumah tangga, batasan usia minimum pekerja dan penghapusan pekerja anak, kontrak kerja dan muatan kontrak kerja, hak-hak dan situasi kerja, privasi dan hak dokumennya, jam kerja dan libur mingguan, upah minimum dan pembayaran, jaminan sosial

---

<sup>81</sup> *Ibid.* hlm. 81.

<sup>82</sup> *Ibid.* hlm 82.

termasuk jaminan melahirkan, akomodasi dan konsumsi, pendidikan dan pelatihan, mekanisme pengaduan.

Pekerja rumah tangga menurut konvensi ini berarti setiap orang yang bekerja dan terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja, sementara seseorang yang melakukan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sewaktu-waktu dan bukan sebagai sarana untuk mencari nafkah, bukan merupakan pekerjaan rumah tangga. Sedangkan istilah pekerjaan rumah tangga berarti pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga.<sup>83</sup>

#### **D. Hubungan Kerja**

Hubungan Kerja merupakan suatu hubungan antara pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja yang masing-masing melekat sejumlah hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya ikatan perjanjian lebih dahulu. Secara yuridis, menurut Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud hubungan kerja adalah Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam hukum ketenagakerjaan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> Tim Pengkajian Hukum. 2010. Yang dipimpin oleh Basani Situmorang, S.H., M.H. Dalam Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli

1. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
2. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara penerima kerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling peraya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.

Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 51, UU No. 13 tahun 2003, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis.

### **1. Timbulnya Hubungan Kerja Karena Perjanjian**

Menurut Pasal 1601 huruf a *Burgerlijk Wetboek* perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.<sup>85</sup> Suatu persetujuan dianggap sah apabila memenuhi empat syarat sebagaimana dapal Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek*, yakni sepakat

---

Mengenai Pengertian Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Badan Pembinaan Hukum Nasional. Departemen Hukum Dan HAM. Hlm 13.

<sup>85</sup> 3 *Kitab Undang-Undang: KUHPer, KUHP, KUHPA*, tahun 2015, Grahamedia Press, Jakarta, hlm. 328.

mereka mengikatkan diri; kecakapan untuk membuat suatu perikatan; suatu hal tertentu; dan suatu sebab yang halal.<sup>86</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 52 ayat (1) menjelaskan lebih lanjut syarat-syarat yang dimaksud Pasal 1 angka 14, yaitu:<sup>87</sup>

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh. Artinya para pihak sepakat mengikatkan diri untuk menyetujui segala sesuatu sesuai yang diperjanjikan. Pengusaha setuju dengan apa yang dikehendaki oleh pekerja / buruh demikian pula pekerja/buruh setuju dengan apa yang dikehendaki oleh pengusaha. Segala sesuatu yang disepakati pengusaha dan pekerja/buruh dituangkan

---

<sup>86</sup> I Ketut Oka Setiawan, 2016, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 61.

<sup>87</sup> Enda Pujiastuti dan Daruh Triasih, 2010, "*Laporan Penelitian Perjanjian Kerja dalam Kontrak Kerja Outsourcing (Suatu Kajian Normatif)*", Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, hlm. 17.

dalam perjanjian kerja yang harus di patuhi oleh ke dua belah pihak.<sup>88</sup>

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum bermakna bahwa pengusaha maupun pekerja/buruh menurut hukum mampu/cakap membuat perjanjian kerja. Seseorang dipandang cakap/mampu membuat perjanjian kerja adalah mereka yang sudah cukup umur. Mereka yang masih anak-anak tidak boleh menandatangani perjanjian kerja. Bagi pekerja anak ini yang menandatangani perjanjian kerja adalah orang tua atau walinya. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 26 menentukan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Hal ini bermakna pula bahwa menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 batasan minimal untuk dapat membuat dan menandatangani perjanjian kerja adalah 18 tahun. Selain batasan umur tersebut seseorang dikatakan cakap/mampu melakukan perbuatan hukum jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya.<sup>89</sup>

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan merupakan objek perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan ini harus ada, jelas dan dapat dilakukan oleh

---

<sup>88</sup> *Ibid.*, hlm. 18.

<sup>89</sup> *Ibid.*

pekerja. Pekerjaan pada umumnya bersangkutan dengan ketrampilan/keahlian pekerja, sehingga wajar apabila hak dan kewajiban yang timbul pada diri para pihak menjadi beragam pada setiap perjanjian kerja yang dibuat. Disamping itu pekerjaan yang di perjanjikan pada sebuah perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>90</sup>

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adapun penjelasan unsur-unsur dari hubungan kerja adalah sebagai berikut:<sup>91</sup>

- a) Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat

---

<sup>90</sup> *Ibid.*

<sup>91</sup> *Ibid.* hlm 26

menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.<sup>92</sup>

b) Adanya unsur perintah atau *command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pemberi pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan *subordinasi* maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.<sup>93</sup>

c) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk

---

<sup>92</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, hlm.63.

<sup>93</sup> Sehat Damanik, dalam Bab II Pembahasan hlm. 26, yang di akses dari <http://ejournal.uajy.ac.id/8546/2/HK210675.pdf> pada 25 agustus 2020

memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>94</sup>

a) Waktu kerja

Waktu kerja dalam hubungan kerja menentukan sampai kapan penerima kerja akan bekerja bagi pemberi kerja. Umumnya jika perjanjian antara kedua pihak dibuat secara tertulis, akan ditentukan durasi waktu kerja. Namun, dalam perjanjian tidak tertulis, penerima kerja bisa saja bekerja dalam waktu yang tidak ditentukan atau sepanjang penerima kerja dibutuhkan, bahkan secara bebas pemberi kerja dapat memberhentikan penerima kerja kapan saja.

**E. Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Yang Dibuat Dalam Hubungan Kerja Antara Pengguna Jasa Dan Pekerja Rumah Tangga**

Sistem pengaturan hukum perjanjian menganut sistem terbuka (*open system*). Artinya, adalah bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur di dalam undang-undang. Perjanjian diatur secara khusus pada Buku III *Burgerlijk Wetboek*, pada Bab II dengan title perikatan-perikatan yang dilahirkan dari perjanjian, dan Bab V sampai dengan Bab XVIII yang mengatur tentang asas-asas hukum dan norma-norma hukum perjanjian dengan karakteristik khusus yang lebih dikenal dengan istilah perjanjian bernama (*nominat*).

---

<sup>94</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.* hlm.63.



Pada dasarnya, suatu perjanjian tidak terikat dengan suatu bentuk tertentu. *Burgerlijk Wetboek* tidak menyebutkan secara sistematis tentang bentuk perjanjian. Setiap pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kebebasan dalam membuat perjanjian, dalam arti bebas membuat perjanjian secara lisan atau tertulis. Kebebasan dalam perjanjian meliputi membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya; dan menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau secara lisan, pada dasarnya sama-sama dapat dinyatakan sah sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek* yang menyatakan bahwa, supaya terjadinya persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Salah satu yang esensial dari hukum perjanjian adalah sepakat mereka yang mengikatkan dirinya atau nama lainnya adalah asas konsensualisme. Asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 BW memiliki makna "kemauan" dari para pihak untuk saling mengikatkan diri. Sepakat yang dimaksudkan disini adalah persesuaian kehendak antara para pihak, yaitu bertemunya antara penawaran dan permintaan. Maksud kata sepakat bahwa kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian sudah barang tentu

harus sepakat, setuju atau seia mengenai hal-hal pokok yang diatur dalam perjanjian yang mereka adakan. Kehendak apa yang diinginkan oleh pihak yang satu, juga harus dikehendaki oleh pihak lainnya. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Awal dari terjadinya perjanjian adalah adanya kesepakatan, maka dari itu kesepakatan penting untuk diketahui.

Pasal 1321 BW menentukan bahwa kata sepakat harus diberikan secara bebas. Bebas yang dimaksud dalam Pasal 1321 BW adalah tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan. BW mengenal kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan atau biasanya disebut dengan cacat kehendak. Pasal 1321 BW menentukan tiga unsur cacat kehendak yakni Kekhilafan (*dwaling*), Paksaan (*dwang*), dan Penipuan (*Bedrog*).

## 2. Kecakapan Untuk Melakukan Perbuatan Hukum

Para pihak yang membuat suatu perjanjian harus memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. setiap orang yang sudah dewasa dan tidak ditaruh dalam pengampuan, sudah memenuhi kriteria cakap. Suatu tindakan agar menimbulkan akibat hukum yang sempurna, maka orang yang bertindak pada saat tindakan dilakukan harus memiliki kematangan berpikir secara normal, artinya mampu menyadari penuh perbuatannya dan akibat dari perbuatan itu.

Setiap orang memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, kecuali oleh Undang-Undang telah ditentukan tidak cakap. Pasal 1330 BW menentukan kriteria-kriteria orang tak cakap melakukan perjanjian yaitu Orang-orang yang belum dewasa (Pasal 330 BW) dan Orang yang ditaruh di bawah pengampuan (Pasal 452 BW)

### 3. Suatu Hal Tertentu

Suatu hal tertentu dalam syarat sahnya perjanjian memiliki arti bahwa objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak. Objek perjanjian tersebut dapat berupa barang atau jasa namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu.<sup>95</sup> Pasal 1332, 1333, dan 1334 BW menentukan objek perjanjian diantaranya sebagai berikut:

1. Dapat diperdagangkan;
2. Ditentukan jenisnya (jelas jenisnya);
3. Jumlah barang dapat dihitung atau ditentukan;
4. Barang tersebut akan ada di kemudian hari;
5. Bukan suatu warisan yang belum terbuka.

Apabila jasa yang dijadikan objek perjanjian, maka harus ditentukan secara jelas dan tegas apa bentuk jasa yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>96</sup> Jika objek perjanjian merupakan tidak

---

<sup>95</sup> Ratna Artha Windari, 2014, *Hukum Perjanjian*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 17.

<sup>96</sup> *Ibid.*, hlm. 18

berbuat sesuatu, maka harus dijelaskan dalam perjanjian tersebut hal-hal apa yang tidak dilakukan oleh para pihak.<sup>97</sup>

#### 4. Suatu Sebab Yang Halal.

Suatu sebab yang halal memiliki makna bahwa isi perjanjian, tujuan perjanjian yang hendak dicapai oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1337 BW. Suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau yang dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang.

Berdasarkan Pasal 1320 yang disebutkan diatas, perjanjian lisan dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat layaknya perjanjian tertulis. Sehingga, sejatinya perjanjian secara lisan antara pekerja rumah tangga dan pengguna rumah tangga mengikat secara hukum.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan memiliki kekuatan mengikat yang sama dengan perjanjian yang dibuat secara tertulis, sehingga para pihak yang membuatnya wajib melaksanakan isi yang diperjanjikan. Namun, tentu saja perjanjian secara lisan memiliki kelemahan berbagai kelemahan, terutama kepastian dan ketundukan para pihak untuk melaksanakan isinya. Perjanjian secara lisan menyimpan potensi yang dapat merugikan para pihak dikemudian hari.

---

<sup>97</sup> *Ibid.*

Oleh karena itu, perjanjian secara lisan sangat tidak relevan dipergunakan sebagai landasan dalam hubungan kerja.

Perjanjian secara tertulis yaitu perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak yang menghendaki dengan adanya bentuk tertulis yang dituangkan dalam bentuk akta. Bentuk tertulis ini dipersyaratkan oleh ketentuan hukum dan diperuntukkan untuk jenis perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu, atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian itu dibuat secara tertulis agar adanya kepastian hukum. Sedangkan, perjanjian tidak tertulis atau secara lisan tidak disyaratkan bentuk tertulis, atau tergantung pada kesepakatan para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut.

Menurut Jusmiati Lestari dari Forum Pemerhati Masalah Perempuan (FPMP), terjadinya kesepakatan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa hanya melalui pembicaraan yang tidak terperinci, Kebanyakan dari mereka mengaku tidak menyepakati apapun selain perihal pemberian tugas yang mesti dikerjakan sehari-hari, dan besaran gaji yang diperoleh.

Kendatipun dalam hukum perdata, perjanjian lisan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian tertulis, perjanjian tertulis tetap saja menjadi hal yang sangat penting mengingat rumusan hak dan kewajiban para pihak akan lebih konkrit diatur. Demikian pula mekanisme penyelesaian masalah ketika ada salah satu pihak yang wanprestasi (tidak memenuhi prestasi). Namun yang menjadi prinsip

utama sahnya suatu perjanjian dengan tegas diatur pada Pasal 1320 BW.

Dengan demikian, perjanjian kerja secara lisan mengikat para pihak yang membuatnya dan memiliki status pasti bagi pekerja rumah tangga dan pengguna jasa, dimana terdapat subyek dan obyek dalam perjanjian kerja itu. Subyeknya adalah pekerja rumah tangga dan pengguna jasa dan obyeknya jasa dan pekerjaan yang disepakati oleh keduanya.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat dilihat dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang menyatakan:

Pengguna dan PRT wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan yang memuat hak-hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

Kalimat wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan menjadi perintah kabur dan tidak tegas. Pemberian opsi perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan adalah tidak dapat dibebani sebagai kewajiban. Karena pada faktanya, setiap hubungan kerja sudah pasti dilandasi suatu perjanjian terlebih dahulu, baik secara tertulis maupun secara lisan. Lagipula, praktik perjanjian kerja yang selama ini terjadi antara PRT dan pengguna jasa lebih banyak dibuat secara lisan daripada tertulis. Dengan kata lain, dapat penulis katakan bahwa secara tidak langsung, ketidakwajibannya adanya perjanjian kerja secara tertulis dalam

hubungan kerja antara PRT dan Pengguna Jasa PRt, sesungguhnya tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan bagi PRT.

Terjadinya hubungan kerja berdasarkan perjanjian secara lisan yang dizinkan oleh Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, dapat menimbulkan ketidakjelasan hak dan kewajiban antara masing-masing pihak. Sehingga, PRT tidak memiliki acuan yang jelas, mengenai jenis pekerjaan, waktu, larangan, gaji, dan akhirnya dapat menimbulkan pemecatan secara sepihak, dengan alasan sesuka hati dari majikan. Bahkan akibat hukum yang timbul dari putusanya hubungan kerjapun tidak diketahui oleh PRT.

Hal penting lainnya juga yakni apabila dikaitkan dengan perselisihan dan upaya perlindungan hukum, PRT mengalami kondisi sulit dalam pembelaan dirinya. Sebab, perjanjian secara lisan lemah kedudukannya karena rentan dengan pengingkaran oleh para pihak. Pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja rumah tangga mungkin saja cukup untuk menentukan bahwa telah terjadi hubungan kerja dengan perjanjian secara lisan. Tetapi akan sulit untuk mengetahui hal detail yang diperjanjikan sejak awal seperti besaran upah, jangka waktu, jam kerja, jenis pekerjaan, mekanisme penyelesaian konflik dan lai-lain. Terlebih lagi apabila tidak ada saksi yang mengetahui atau saksi yang mengetahui telah tidak ada. Kemudian, perjanjian secara lisan rentan atas

penyagkalan dari kedua belah pihak sehingga tidak ada perlindungan hukum yang pasti.

Perjanjian kerja dalam hubungan PRT dan Pengguna Jasa PRT, sudah pasti tidak akan menguntungkan kedua belah pihak, terutama bagi PRT. Karena, PRT berada dalam posisi yang *inferior*, mereka membutuhkan pekerjaan untuk mempertahankan kehidupannya, tingkat pendidikan rendah, dan hanya sekedar mengandalkan tenaga, sehingga cenderung perihal mengenai pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh majikan.

Sehingga, penggunaan perjanjian kerja secara lisan, dalam hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa PRT, tidak lagi layak untuk dipertahankan. Potensi konflik akan semakin melebar dan manjikan lebih diuntungkan dari perjanjian secara lisan. Tuntutan saat ini, mengarah pada sebuah keharusan bahwa perjanjian kerja mesti dibuat secara tertulis.

Bila kondisi ini terus berlangsung, akan banyak lagi catatan buruk yang kita terima mengenai pelanggaran hak-hak PRT. Sebab, peningkatan jumlah masyarakat menengah yang membutuhkan PRT tidak didukung dengan tersedianya kebijakan yang memadai dalam mengupayakan perlindungan hukum. Hingga saat ini, cenderung pemerintah tidak memandang serius permasalahan ini, bahkan terkesan melepaskan campur tangannya bagi nasib PRT.



Berbeda dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Konvensi ILO mengenai Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga (No.189), dan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga jauh lebih tegas daripada Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kedua peraturan itu secara eksplisit menyatakan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis sebagai bentuk kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Dalam Pasal 7 ILO mengenai Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga (No.189), dijelaskan bahwa setiap negara harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi dan mudah dimengerti dan lebih baik, jika memungkinkan, melalui kontrak tertulis sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan, terutama:

- a) nama dan alamat majikan dan pekerja;
- b) alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain;
- c) tanggal mulai dan, bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, durasinya;
- d) jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan;
- e) pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran;
- f) jam kerja normal;
- g) cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan; penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada; periode masa percobaan atau uji coba, jika ada;
- h) ketentuan pemulangan, jika ada; dan
- i) syarat dan ketentuan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja domestik maupun majikan.

Konvensi ILO mengenai Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga tidak dapat berlaku karena belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

Sementara dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, pengasan bahwa perjanjian kerja harus disebutkan pada Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2)

- 1) Hubungan kerja antara PRT dan Pengguna Jasa didasarkan pada perjanjian kerja;
- 2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak;

Pengaturan bahwa perjanjian kerja antara pengguna jasa dan pekerja rumah tangga harus dibuat secara tertulis, akan menutup ruang bagi hubungan kerja dengan perjanjian secara lisan. Dan konsekuensi aturan itu harus diterapkan sebagaimana mestinya, karena jika diterapkan berbeda, maka akibat hukumnya adalah tidak sah, dan batal demi hukum. Sehingga perjanjian tidak menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak (dianggap tidak pernah ada). Akan tetapi, Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga hanya berlaku bagi daerah Sulawesi Selatan.

Menurut penulis, kebutuhan akan adanya norma tegas perjanjian kerja tertulis antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa merupakan hal mendesak saat ini dan dimasa yang akan datang, serta

mengatur hak, kewajiban dan standar kerja layak yang mesti dimuat dalam perjanjian itu. Hal tersebut akan mengikis kesenjangan atas jaminan perlindungan pekerja rumah tangga. Karena perjanjian tertulis menjadi bentuk hukum ideal yang perlukan bagi pekerja rumah tangga.

Keberadaan pengaturan hak, kewajiban dan standar kerja layak dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis, pada gilirannya diharapkan akan membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja rumah tangga dan tentu saja menghindari berbagai perlakuan buruk bagi pekerja rumah tangga. Seperti gaji yang tidak dibayarkan, jumlah gaji yang tidak wajar, kekerasan fisik dan psikis, pelecehan seksual serta diskriminasi. Sebaliknya, ini juga akan berdampak pada keamanan dan ketentraman bagi rumah tangga dan segala hal kepemilikan dari pengguna jasa.

Beberapa jenis perjanjian tertentu telah mendapat pengaturan tegas yakni harus dibuat secara tertulis dalam bentuk akta notaris, dapat ditemukan dalam berbagai undang-undang, diantaranya:<sup>98</sup>

1. Perjanjian hibah (Pasal 1682 *Burgerlijk Wetboek*);
2. Perjanjian pemberian kuasa untuk memasan hipotik atas kapal (Pasal 1171 *Burgerlijk Wetboek*);
3. Perjanjian pengalihan piutang yang dijamin dengan hipotik (Pasal 1172 *Burgerlijk Wetboek*);
4. Perjanjian subrogasi (Pasal 1401 sub 2 *Burgerlijk Wetboek*);
5. Perjanjian peralihan hak atas tanah Pasal 37 PP No. 24 Tahun 1997);

---

<sup>98</sup> Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dokmatik, dan Praktik Hukum*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 146.

6. Perjanjian peralihan hak milik atas tanah satuan rumah susun Pasal 37 PP No. 24 Tahun 1997);
7. Perjanjian pemindahan hak atas tanah atau hak milik atas satuan rumah susun dengan lelang (Pasal 41 PP No. 24 Tahun 1997);
8. Perjanjian pemberian kuasa membebaskan hak tanggungan (Pasal 15 ayat (1) UU No. 4 Tahun 1996);
9. Perjanjian jaminan hak tanggungan (Pasal 10 ayat (2) UU No. 4 Tahun 1996);
10. Perjanjian Jaminan Fidusia (Pasal 5 ayat (1) UU No. 42 Tahun 1999);
11. Perjanjian pemindahan hak atas saham (Pasal 56 UU No. 40 Tahun 2007).