

**ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH
TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI
HUKUM PERDATA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

THEO DERRICK HERJAYA

1806200003



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



**PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 21 Agustus 2024. Panitia Ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : **THEO DERRICK HERJAYA**
Npm : **1806200003**
Prodi/Bagian : **HUKUM / HUKUM PERDATA**
Judul Skripsi : **ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI HUKUM PERDATA**

Penguji : 1. **Assoc. Prof. Dr.Zainuddin, S.H., M.H** NIDN. 0118047901
2. **Taufik Hidayat Lubis, S.S., S.H., M.H** NIDN. 0113118604
3. **Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H** NIDN. 0004127204

Lulus, dengan nilai B+ Predikat Sangat Baik

Oleh karena dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH)

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 21 Agustus 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa membuat studi di agar mendapatkan
reputasi dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Agustus 2024, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : THEO DERRICK HERJAYA
NPM : 1806200003
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI HUKUM PERDATA

Dinyatakan : (B+) Lulus Yudisium dengan predikat sangat baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Pidana

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. FAISAL; S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Assoc. Prof. Zainuddin, SH.,M.H
2. Taufik Hidayat Lubis, S.S., S.H., M.H
3. Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H

1.

2.


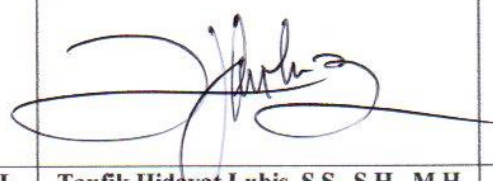

3.

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH
TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI
HUKUM PERDATA
Nama : THEO DERRICK HERJAYA
Npm : 1806200003
Prodi/Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 21 Agustus 2024

Dosen Penguji

		
<u>Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H</u> NIDN. 0118047901	<u>Taufik Hidayat Lubis, S.S., S.H., M.H</u> NIDN. 0113118604	<u>Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H</u> NIDN. 0004127204

Dishkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : THEO DERRICK HERJAYA
NPM : 1806200003
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI HUKUM PEDATA

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi**

Medan, Kamis ,22 AGUSTUS 2024

Pembimbing

Dr.RACHMAD ABDUH,S.H.,M.H

NIDN: 0004127204

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa membuat surat-in agar diketahui nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : THEO DERRICK HERJAYA

NPM : 1806200003

PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI HUKUM PERDATA

PENDAFTARAN : Tanggal 19 Agustus 2024

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum.

NIDN: 0122087502

Pembimbing

Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H

NIDN: 0004127204

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa mengawal dunia agar disetelkan
kecerdasan dan tanggapnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi :

NAMA : THEO DERRICK HERJAYA
NPM : 1806200003
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN
RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU
DARI HUKUM PERDATA
PEMBIMBING : Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H
NIDN. 0004127204

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 19 Agustus 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H
NIDN : 0118047901

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : THEO DERRICK HERJAYA
NPM : 1806200003
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul : **ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN
RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU
DARI HUKUM PERDATA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 21, Agustus, 2024

Saya yang menyatakan



THEO DERRICK HERJAYA

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UIN-PT/PT/II/2022

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/II/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : THEO DERRICK HERJAYA
NPM : 1806200003
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI HUKUM PERDATA
PEMBIMBING : Dr. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
9-1-2024	Bisteksi Detail.	H
15-1-2024	ACC Detail.	H
2-2-2024	Seminar Proposal.	H
9-4-2024	Bimbingan BAB I	H
15-5-2024	Bimbingan BAB II	H
12-6-2024	Bimbingan BAB III	H
3-7-2024	Revisi Keampolan dan Jazam.	H
12-8-2024	ACC.	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum)
NIDN : 0122087502

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H)
NIDN : 0004127204

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI HUKUM PERDATA

THEO DERRICK HERJAYA
NPM: 180620003

Pekerja rumah tangga di ranah hukum tetap mengalami friksi dari sisi regulasinya. Peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja atau Buruh, yang menyatakan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah, sehingga Pekerja Rumah Tangga termasuk di dalamnya, namun Peraturan Undang-undang tersebut secara substantif tidak mengatur pekerja rumah tangga termasuk dalam hal hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Hingga saat ini, yang paling efektif hanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan hukum mempunyai arti yang sangat esensial sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, digunakan kepada perlindungan terhadap kebutuhan-kebutuhan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kebutuhan yang ingin dilindungi masuk kedalam sebuah hak hukum.

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari : Jenis Penelitian yuridis empiris dengan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (library research) dan data diolah menggunakan analisis kualitatif untuk menghasilkan data deskriptif berupa kalimat tertulis ataupun secara lisan melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, Dari pembahasan tersebut, Perjanjian kerja telah berjalan dengan cukup baik walaupun belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik karena masih ada beberapa pihak yang belum melakukan perjanjian kerja sepenuhnya, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti sebelum habis masa kerja ada pekerja rumah tangga yang meminta berhenti bekerja karena alasan pribadi seperti menikah, orang tua telah lanjut usia atau alasan lain. Dalam hal ini seharusnya pekerja tidak boleh menghentikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah di sepakti karena jika dia berhenti melakukan perjanjian kerja yang sudah disepakati, ia akan menerima sanksi ataupun denda. Namun, seperti yang kita ketahui ada hal-hal yang tidak bisa kita awasi secara mutlak dalam pelaksanaan perjanjian diantaranya keadaan orang tua atau keluarga pekerja sehingga jika hal ini terjadi sebaiknya di bicarakan baik-baik agar kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan. Jadi secara keseluruhan, sesuai dengan kebijakan dan ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang PRT, Implementasi hubungan kerja antara para pihak sudah dilakukan dengan cukup baik.

Kata Kunci: Perjanjian kerja, Asisten Rumah Tangga, Pemberi Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirah Allah Swt yang maha pengasih lagi maha penyanyang atas segala Rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“Analisis Hukum Perjanjian Kerja Asisten Rumah Tangga Dengan Pemberi Kerja Ditinjau Dari Hukum Perdata”**

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan seharusnya ada perbaikan dimasa yang akan datang, karena ilmu dan pengetahuan yang penulis miliki tidak sebanding dengan lautan ilmu yang Allah SWT miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis untuk perbaikan dalam Menyusun sebuah karya ilmiah yang lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan rasa hormat serta penghargaan setinggi-tinginya diberikan kepada kedua Orang tua tercinta Ayahanda Johny Herjaya dan Ibunda Ernawati yang selalu menjadi penyemangat saya sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan saya kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan saya motivasi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua do'a dan dukungan ayah dan ibu saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu

hiduplah lebih lama lagi Ayah dan Ibu harus sehat selalu disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. Iloveyou more more and more.

Dengan selesainya skripsi ini perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M. Hum. atas kesempatan menjadi mahasiswa mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil dekan 1 Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H.

Terimakasih yang tidak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Fajriawati, S.H., M.H selaku Pembimbing dan Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staff pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, seluruh staff perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tiada gedung yang paling indah kecuali keluarga dan persahabatan, untuk itu diucapkan terimakasih kepada sosok yang sangat berarti dalam hidup penulis yang selalu membantu dan memberikan semangat untuk Tante saya Ayu Agusaini, om Paris Mubarak Al-Fayed dan Adik-Adik saya Clara Angel dan Evelyn Valecia. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabat yang telah mendukung penulis selama

ini. Terimakasih telah menjadi rumah yang tidak berupa tanah dan bangunan. Tetap kebersamai dan tidak tunduk pada apa-apa. Tabah sampai Akhir.

Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan dari berbagai tekanan diluar keadaan yang tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang harus dibanggakan untuk diri sendiri.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 27 Februari 2024
Hormat Penulis,

THEO DERRICK HERJAYA
1806200003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
1 Rumusan Masalah.....	8
2 Tujuan Penelitian.....	8
B. Tujuan Penelitian	9
C. Defenisi Operasional	10
D. Keaslian Penelitian	11
E. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian	12
2. Pendekatan Penelitian.....	13
3. Sifat Penelitian.....	13
4. Sumber Data	14
5. Alat pengumpul data.....	15
6. Analisis Data.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Perjanjian Kerja	16
B. Asisten Rumah Tangga (ART).....	19
C. Tinjauan Umum Hubungan Kerja	24
D. Hubungan Hukum Perdata.....	25

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Perjanjian Kerja Asisten Rumah Tangga dengan Pemberi kerja.....	28
B. Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga (ART).....	46
C. Kendala dalam melaksanakan perjanjian kerja asisten rumah tangga dengan Pemberi Kerja.....	51
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	

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)

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 Asisten Rumah Tangga (yang selanjutnya disingkat ART).

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, secara tersirat menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi, memajukan, menegakkan,

dan memenuhi hak asasi manusia, termasuk hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Tujuan dari perlindungan hukum terhadap Asisten Rumah Tangga adalah untuk memberikan pengakuan terhadap pekerjaan mereka, mengakui nilainya dalam aspek ekonomi, menghapuskan segala bentuk diskriminasi, pelecehan seksual, dan kekerasan yang mungkin mereka alami, serta mewujudkan kesejahteraan, keadilan, dan kesetaraan bagi mereka.

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.¹

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 program legislasi nasional, namun nampaknya DPR bersama

¹ Wiwik Afifah, Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia”, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 14 Nomor 12, Februari 2018, hlm. 54.

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.² Pengesahan RUU ini sangat diharapkan oleh berbagai pihak agar tercipta suatu kondisi kerja yang layak bagi PRT

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja. Sebaliknya sikap Islam terhadap perjanjian bisa dilihat dari ayat-ayat al-Qur'an, diantaranya firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah ayat/2:64 :

ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ فَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ،
 لَكُنْتُمْ مِنَ الْخَاسِرِينَ ﴿٦٤﴾

Artinya : “Kemudian kamu berpaling setelah (adanya perjanjian) itu, Maka kalau tidak ada karunia Allah dan rahmatNya atasmu, niscaya kamu tergolong orang yang rugi”.³

² Nurhadi Sucahyo, “Harapan Baru RUU PPRT Setelah 16 Tahun Mangkrak”, <https://www.voaindonesia.com/a/harapan-baru-ruu-prt-setelah-16-tahunmangkrak/5491336.html>, 06 Juli 2020, di akses pada 12 Desember 2023

³ Al-Qur'an Kementerian Agama

Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat hidup sendiri. Terlebih aktivitas kesibukan oleh berbagai macam keperluan, seperti kesibukan rumah tangga, kesibukan dalam urusan pekerjaan, kesibukan sosial, dan lain-lain. Bagi keluarga yang memiliki kesibukan yang sampai urusan rumah tangga terbelangkai atau tidak terurus, maka disini terasa sangat diperlukan jasa dari pekerja rumah tangga yang dapat membantu untuk urusan rumah tangga suatu keluarga. Saat ini istilah sebutan “pekerja” untuk pekerja rumah tangga masih belum diterima oleh masyarakat, mereka masih mengatakan dengan sebutan pembantu rumah tangga.⁴

Asisten Rumah Tangga menemukan pengguna jasa melalui penyaluran oleh kerabat, tetangga atau bahkan saudaranya sendiri, dan tidak memiliki Perjanjian kerja. Kesepakatan dalam pekerjaan terjadi hanya secara lisan, disampaikan dengan saling mengetahui peran masing-masing, sehingga tidak ada kejelasan dalam hal jenis pekerjaan, jam kerja, dan upah yang diterima. Sejak awal hal ini menjadi penyebab munculnya berbagai permasalahan. Tidak jauh berbeda dengan asisten, pembantu atau Pekerja Rumah Tangga yang disalurkan melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), hubungan kerja yang terjadi bukan antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa, melainkan antara Penyalur Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna jasa sehingga Pekerja Rumah Tangga kembali menjadi obyek untuk diperjualbelikan oleh Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang nakal atau tidak bertanggung jawab.

⁴ Ni Putu Yulia Tirtania&I G.N Dharma Laksana, “Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan”, *Journal Ilmu Hukum*, Volume 7 Nomor 12 Tahun 2019, hlm 02

Jadi dalam pembuatan suatu perjanjian kerja ataupun kontrak kerja bukan hanya berdasarkan peraturan yang berlaku, namun kesesuaian antara pihak yang terlibat langsung di dalam perjanjian dan hal apa saja yang akan mereka luruskan agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian harinya. Selain itu, Ian Macneil juga menjelaskan bahwa, dalam membuat suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja harus mengedepankan hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM). Hal ini sesuai dengan penjelasan pada Permenaker No. 2 Tahun 2015 Pasal 5 yaitu : “Pengguna PRT dan PRT Wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain”. Sedangkan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menurut syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Asisten Rumah Tangga di ranah hukum tetap mengalami friksi dari sisi regulasinya. Peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja atau Buruh, yang menyatakan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah, sehingga Pekerja Rumah Tangga termasuk di dalamnya, namun Peraturan Undang-undang tersebut secara substantif tidak mengatur pekerja rumah tangga termasuk dalam hal hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Hingga saat ini, yang paling efektif hanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan hukum mempunyai arti yang sangat esensial

sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, digunakan kepada perlindungan terhadap kebutuhan-kebutuhan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kebutuhan yang ingin dilindungi masuk kedalam sebuah hak hukum.⁵

Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga adalah salah satu bentuk dari tanggung jawab negara kepada warga negaranya yang rentan dari segala aspek ekonomi. Sampai saat ini masih belum ada kejelasan dari Rancangan Undang-undang tentang perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga tersebut. Juga belum ada pembahasan ratifikasi mengenai Konvensi ILO Nomor 189. Perbedaan posisi antara Pekerja dengan Asisten Rumah Tangga dapat dilihat pada hak-hak yang terdapat dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Hak-hak Pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan posisi antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pekerja lainnya didasarkan pada hubungan kerja Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa dalam hubungan kerja yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, sehingga Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam kategori Pekerja sektor informal.

Perbedaan hak yang didapatkan oleh pekerja lainnya dengan pekerja rumah tangga, seperti perlindungan hukum terletak pada: perlindungan

⁵ *Ibid*, Hlm 2-3

atas jaminan sosial, perlindungan atas upah, perlindungan atas kesehatan kerja, perlindungan atas pemutusan hubungan kerja. Yang dalam artian perlindungan atas upah dalam Pekerja Rumah Tangga mendapatkan upah, secara umum bahkan hanya berdasarkan kesepakatan dengan majikannya saja dan bahkan ada yang tidak berdasarkan kesepakatan. Kemudian perlindungan atas jaminan sosial tidak diatur secara spesifik sehingga jika terjadi sesuatu hal pada Pekerja Rumah Tangga dalam melaksanakan pekerjaannya, hanya empati dan belas kasihan dari majikan saja untuk membantu Pekerja Rumah Tangga. Dalam perlindungan atas pemutusan kerja untuk pekerja rumah tangga, dimana majikan kapan saja dapat memutuskan hubungan kerja pekerja rumah tangga tanpa syarat-syarat tertentu berbeda dengan pekerja lainnya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi sangat lemah.

Menghadapi realita tersebut, peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan

perundang-undangan. peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hokum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh.⁶ Hubungan antara pengusaha dan buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Ketidakseimbangan posisi tersebut di antaranya karena rendahnya pendidikan pekerja/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum perburuhan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Penelitian dipusatkan pada pembahasan mengenai aspek-aspek dalam Perjanjian kerja yang seharusnya diperoleh oleh Asisten rumah tangga yang merupakan kewajiban dari Pemberi Kerja atau Pengguna Jasa, juga aspek hak dan kewajiban lainnya, melalui perjanjian kerja yang mengikat.

Berdasarkan Latarbelakang diatas, maka penulis akan melakukan penulisan dengan judul **ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ASISTEN RUMAH TANGGA DENGAN PEMBERI KERJA DITINJAU DARI HUKUM PERDATA**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun rumusan masalah demi tercapaiannya tujuan penelitian, yaitu:

⁶ Lalu Husni. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 11.

- a. Bagaimana bentuk perjanjian kerja asisten rumah tangga dengan pemberi kerja?
- b. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap asisten rumah tangga?
- c. Bagaimana kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja asisten rumah tangga dengan pemberi kerja?

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian ini dapat memberi beberapa manfaat baik secara Teoritis maupun praktis. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan Teoritis adalah faedah sebagai sumbangan ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum khususnya. Sedangkan dari segi praktis, penelitian ini berfaedah sebagai kepentingan Negara, bangsa, masyarakat dan pendidikan

Adapun manfaat dalam penelitian ini meliputi, yaitu:

- a. Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan informasi dan referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya mengenai topik penelitian yang sama dan bisa memperkaya atau menambah pengetahuan penulis mengenai kepastian hukum perkawinan pariban dalam suku batak dilihat dari hukum adat dan hukum perdata di Indonesia.
- b. Secara Praktis, Pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan, dan informasi yang bersifat praktis dalam hal kepastian hukum perkawinan pariban dalam suku batak dilihat dari hukum adat dan hukum perdata di Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti memiliki tujuan, yaitu:

- a. Agar mengetahui bagaimana bentuk perjanjian kerja asisten rumah tangga dengan pemberi kerja.
- b. Agar mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap asisten rumah tangga.
- c. Agar mengetahui bagaimana kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja asisten rumah tangga dengan pemberi kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.⁷

Sesuai dengan judul penelitian ini Analisis Hukum Perjanjian Kerja Asisten Rumah Tangga Dengan Pemberi Kerja Ditinjau Dari Hukum Perdata maka dapat peneliti terangkan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja, Perjanjian kerja merujuk pada dokumen penting yang menguraikan hak dan kewajiban penyedia jasa selama bekerja dengan pengguna jasa. Oleh karena itu hubungan kerja tersebut merupakan sesuatu

⁷ Faisal, dkk, 2023, *Pendoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)*, Medan: CV. Pustaka Prima, hlm 5.

yang abstrak, sementara perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkrit, nyata. Lewat eksistensi perjanjian kerja, maka akan timbul perikatan.

2. Asisten Rumah Tangga. Asisten Rumah Tangga adalah individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab mengurus segala kebutuhan di dalam suatu rumah tangga tersebut. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Pekerja Rumah Tangga didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja pada individu tertentu di dalam konteks rumah tangga untuk melakukan tugas-tugas rumah tangga dengan imbalan berupa gaji atau bentuk kompensasi lainnya.
3. Hukum Perdata adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban seseorang dalam masyarakat.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian karangan ilmiah berhubungan dengan kemampuan penalaran seseorang, maka dari itu akan semakin tinggi pula penghargaan terhadap karya orang lain.⁸

Ada

1. Ahmad Nabil, NPM 1800874201037, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Batanghari Tahun 2022 dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Di Kelurahan Buluran Kota Jambi Dan Problematikanya”. Skripsi Ini Merupakan penelitian hukum

⁸ Ramlan, Tengku Erwinsyahbana, Nurul Hakim, 2017, *Malu Menjadi Plagiator & Sanksi Bagi Penulis*. Malang: Intelegensia media, hlm 6.

empiris. Perbedaan penelitian penulis dengan skripsi ini jika di dalam skripsi ini mengkaji tentang perlindungan hukum dan problematika terhadap Pekerja Rumah Tangga di Kelurahan Buluran Kota Jambi Sementara Penulis Mengkaji Tentang Implementasi terhadap Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Hubungan Kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Terhadap Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja yang dimana perjanjian kerjanya secara lisan.

2. Henderi Juniansyah, 50212444P, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 2015 dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker RI Nomor 2 Tahun 2015”. Skripsi ini merupakan penelitian hukum normatif. Perbedaan penelitian penulis dengan skripsi ini jika di dalam skripsi ini mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Sementara penulis mengkaji tentang Implementasi Terhadap Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Hubungan Kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Terhadap Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja secara lisan.

E. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada

hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada.⁹ Semua langkah dan prosedur ini diterapkan dengan cermat dan tepat guna oleh peneliti untuk mencapai hasil yang optimal dari penelitian yang telah dilakukan

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian hukum ini merupakan normatif yang dimaksud dengan jenis penelitian normative adalah penelitian yang mengkaji sistematika peraturan perundang-undangan . Dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang berfokus pada norma hukum positif yang dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis pada peraturan perundang-undangan (law in books).¹⁰

2. Pendekatan penelitian

Sebagai peneliti hukum normatif, pendekatan yang digunakan adalah:

- a. Pendekatan asas-asas hukum merupakan mencari asa-asas hukum yang dapat dilakukan terhadap hukum positif tertulis maupun tidak tertulis.¹¹ Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian tersebut untuk membandingkan

⁹ Ida Hanifah. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa* , Pustaka Prima, Medan, hlm 19.

¹⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* . Jakarta, Rajawali pers, hlm 118.

¹¹ Suyatno. 2022. *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*. Unigres Press, hlm 94.

kepastian hukum adat dengan hukum perdata yang ada di Indonesia terhadap hukum adat mengenai perkawinan adat yakni pariban.

b. Pendekatan sistematika hukum merupakan pendekatan penelitian yang mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian dasar dalam hukum yang obyeknya meliputi peristiwa hukum dalam peraturan perundang-undangan.¹² Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian tersebut untuk memahami secara sistematis terhadap fenomena yang terjadi dimasyarakat terhadap perkawinan adat yakni pariban.

3. Sifat penelitian

Didalam penelitian ini menggunakan sifat penelitian deskriptif yakni, penelitian yang menggambarkan keadaan peristiwa tanpa suatu maksud untuk mendapatkan kesimpulan dan kepastian yang berlaku umum dengan menggunakan pendekatan asas-asas hukum dan sistematika hukum normatif secara sistematis data mengenai masalah yang akan dibahas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara keseluruhan sehingga dapat memecahkan persoalan dan mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian.¹³

4. Sumber data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum normatif yang berlaku di Fakultas Hukum UMSU yang terdiri dari:¹⁴

¹² Ibid hlm 96.

¹³ Faisal,dkk *Op. cit*, hlm.7.

¹⁴ *Ibid*, hlm.8.

- a. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi dan publikasi tentang hukum. Data sekunder terdiri dari:
- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, pasal 18B ayat(2) Serta Undang-Undang No.1 Tahun 1974 tentang perkawinan, Pasal 8 Huruf b
 - 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti tulisan, jurnal dan buku-buku yang dianggap berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini.
 - 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, internet dan lain sebagainya.

5. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui dua cara, yaitu:

- a. *Offline*, melakukan penelitian ke lapangan serta wawancara dengan pihak-pihak terkait sesuai dengan proposal skripsi dan mengumpulkan data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan dalam penelitian.

b. *Online*, peneliti melakukan studi kepustakaan dengan melakukan pencarian melalui platform internet seperti jurnal, e-book hukum, artikel, berita media massa, dan sumber-sumber elektronik lain yang terkait dengan topik proposal skripsi. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data primer yang diperlukan dalam penelitian

6. Analisis Data

Analisa data merupakan kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Hasil dari analisis penelitian normatif yakni berbentuk kualitatif, disebabkan didalam penelitian diuraikannya data secara bermutu dengan kalimat yang teratur, runtun, logis dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.¹⁵

¹⁵ *Ibid*, hlm.8.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan.¹⁶ Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain

¹⁶ Ida Hanifah. 2020. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Medan: Pustaka Prima, halaman 58.

si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁷

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.¹⁸

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.¹⁹ Didalam prinsip perjanjian kerja terdapat unsur

¹⁷ <https://eprints.ums.ac.id/67854/3/BAB%20I.pdf>, diakses pada 20 Februari 2024 pukul 21.00 Wib.

¹⁸ Subekti. 1977, *Aneke Perjanjian*, Cet. II, Alumni Bandung, halaman 63

¹⁹ Halim dkk. 1997. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*. Jakarta:PT. Pradnya Paramita, halaman 12.

perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :

- a. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
- b. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu²⁰

Dalam Pasal 1 angka 14 UUKK disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

a. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Sebelum kita membahas tentang syarat perjanjian kerja, kita lihat dulu syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang berbunyi : untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila

²⁰ Halim. Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual, , Jakarta : PT. Pradnya Paramita, halaman 12.

bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian batal demi hukum.

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (4), perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian perjanjian kerja juga terdapat pada Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) dengan istilah persetujuan perburuhan: persetujuan dengan mana pihak kesatu si buruh mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

B. Asisten Rumah Tangga (ART)

Asisten Rumah Tangga adalah istilah yang dipakai dalam regulasi yang ada, akan tetapi sampai saat ini keberadaan Asisten Rumah Tangga sebagai pekerja tidak diterima oleh semua pihak. Asisten Rumah Tangga tidak diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan 4 (Empat) tenaga kerja lainnya seperti Pegawai Negeri Sipil, pekerja pabrik, perusahaan, dan lain-lain. Bahkan harus diakui bahwa dewasa ini sebutan sebagai “pekerja” pun belum diterima oleh masyarakat. Pada umumnya masyarakat lebih menerima untuk menyebut Pekerja Rumah Tangga sebagai “Pembantu”. Oleh karena itu, Pekerja Rumah Tangga dimasukkan dalam lingkup pekerjaan informal.

Secara khusus, pengaturan tentang Asisten Rumah Tangga diatur dalam

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Salah satu yang unik dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 adalah aturan dibuat bukan karena derivasi atau perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah melainkan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang sama sekali tidak ada keterkaitannya. Di dalam Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 disebutkan bahwa Asisten Rumah Tangga mempunyai hak:

- 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.

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 ayat (1) Permenaker No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan

kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan berdasarkan Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 Tentang Ketenagakerjaan, menguraikan bahwa seorang Pekerja Rumah Tangga (PRT) adalah seseorang yang dipekerjakan dalam pekerjaan rumah tangga di dalam sebuah hubungan kerja.

Asisten rumah tangga dapat dibagi atas 2 (dua) bagian, yaitu individu yang memiliki pekerjaan membantu dalam rumah tangga dan individu yang memiliki keahlian khusus dalam bekerja/membantu suatu pekerjaan rumah tangga. Berdasarkan dua bagian tersebut maka muncul jenis-jenis pembantu rumah tangga berdasarkan keahlian khusus, seperti:

1. Supir, yang bertugas mengemudikan mobil majikan
2. *Baby Sitter* atau perawat bayi dan perawat lansia
3. Tukang cuci, yang memiliki pekerjaan mencuci pakaian
4. Tukang masak, adalah yang bertugas untuk memasak makanan bagi suatu keluarga, bahkan pada saat sekarang ini, hal ini mengalami perkembangan dimana suatu keluarga mengambil keputusan untuk berlangganan makanan pada suatu pihak yang biasa dikenal dengan sebutan rantangan.
5. Tukang jaga rumah, bertugas untuk menjaga rumah beserta isinya.
6. Tukang potong rumput, yang bertugas merapihkan di halaman rumah

Menurut pengertian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, Pekerja Rumah Tangga merupakan seseorang atau orang selain anggota

keluarga yang bekerja pada seseorang atau beberapa orang dalam rumah tangga atau suatu keluarga untuk melakukan Pekerjaan Rumah Tangga atau menjual jasanya melalui pekerjaan rumah tangga dengan menerima imbalan sebagai gantinya.

Fakta bahwa pekerja rumah tangga, yang umumnya dikaitkan dengan perempuan, memperkuat argumen bahwa meskipun memiliki nilai, pekerjaan dalam rumah tangga jarang dianggap sebagai pekerjaan yang dihargai dan bahkan tidak sering diukur secara materi dalam statistik pemerintah. Hal ini dikarenakan pekerjaan ini berada di luar cakupan sektor formal pekerjaan. Pandangan semacam ini telah diterima oleh berbagai pranata dan lembaga sosial, yang kemudian menjadi suatu kenyataan dalam masyarakat mengenai status dan peran yang harus dimainkan oleh pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, tak peduli istilah yang digunakan untuk merujuk kepada pekerja rumah tangga, selama persepsi masyarakat masih tercermin dalam kerangka pemikiran yang berdasarkan patriarki dan kapitalisme, pekerja rumah tangga cenderung tidak akan diakui sebagai pekerja yang sesungguhnya.

Ditinjau dari segi sosial, kedudukan pekerja rumah tangga tidak diakui sebagai profesi, sehingga pengakuan hak-haknya sering kali hanya berdasarkan simpati atau kemurahan hati pengguna jasa. Secara normatif, pekerja rumah tangga belum diberi status profesi karena kegiatan mereka dianggap jauh dari aktivitas produksi. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, pekerja rumah tangga berada dalam situasi yang tidak memiliki norma-norma hukum seperti halnya pekerja formal.

Pengawasan oleh otoritas yang berwenang serta ketiadaan perjanjian kerja juga menjadi kenyataan dalam pekerjaan mereka.

Kondisi ini mengakibatkan berbagai masalah yang sering dihadapi oleh pekerja rumah tangga dan membutuhkan perlindungan. Beberapa masalah tersebut meliputi upah yang rendah atau bahkan tidak dibayar, jam kerja tanpa batasan, fasilitas yang kurang memadai untuk keamanan, kesehatan, dan keselamatan, ketiadaan hak libur atau cuti yang jelas, beban kerja yang tidak dibatasi, serta risiko terhadap kekerasan fisik dan pelanggaran hak asasi manusia.

Majikan atau pengguna jasa memiliki kebebasan untuk memberikan tekanan maksimal pada pekerja, terkadang melampaui kemampuan pekerja itu sendiri. Sebagai contoh, majikan dapat menetapkan upah yang berada jauh di bawah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Bahkan, jumlah upah yang diterima oleh pekerja rumah tangga sebagai kompensasi untuk pekerjaannya cenderung ditentukan oleh kesepakatan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa, yang sering kali berdasarkan harga di suatu daerah tertentu. Dalam beberapa kasus, besarnya upah juga tergantung pada situasi keuangan pribadi majikan.²¹

Dalam Pasal 1 ayat 1 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga menyebutkan "Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau

²¹ Ida Hanifah, 2020, Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum, Jurnal Legislasi Indonesia, Vo. 17, No. 2 hal 195

imbalan dalam bentuk lain.”

Dalam Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga mengatur mengenai hak-hak pekerja rumah tangga seperti memperoleh informasi mengenai pemberi kerja/majikan, mendapatkan perlakuan yang baik dari pemberi kerja/majikan serta keluarganya, mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja, mendapatkan makanan dan minuman yang sehat, mendapatkan waktu istirahat yang cukup, mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan, mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya, mendapatkan tunjangan hari raya dan berkomunikasi dengan keluarganya

C. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan ini dari hubungan industrial (Wijayanti A. , 2015: 55).

Unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeit*) ;

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

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

D. Pengertian Hubungan Hukum Perdata

Dalam hukum perdata, hubungan hukum merupakan suatu unsur perikatan di dalam hukum kontrak. Hubungan hukum (*rechtsverhouding, legal relation*) adalah hubungan yang di dalamnya melekat hak pada salah satu pihak dan pada pihak lainnya melekat kewajiban. Hubungan hukum dalam perikatan merupakan hubungan yang diakui dan diatur oleh hukum itu sendiri. Antara hubungan hukum dan hubungan sosial lainnya dalam

kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang berbeda, oleh karena hubungan hukum juga memiliki akibat hukum apabila terjadi pengingkaran terhadapnya.

Hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum. Hubungan hukum yang diatur oleh hukum itu adalah hak dan kewajiban warga, pribadi yang satu terhadap warga, pribadi yang lain dalam hidup bermasyarakat. Hak dan kewajiban hukum setiap warga atau pribadi dalam hidup bermasyarakat. Hak dan kewajiban tersebut tidak terpenuhi dapat dikenakan sanksi menurut hukum.

Banyaknya bermunculan kasus terhadap pembantu rumah tangga (PRT) yang terjadi di beberapa daerah kota Indonesia seperti Medan, Bogor, Bekasi, Tangerang, dan lain sebagainya, sebagaimana dalam Harian Suara Merdeka “Permenaker untuk Lindungi PRT” menjelaskan perlu adanya perlindungan kedudukan terhadap pekerja informal (PRT) mengingat hingga saat ini belum terdapat adanya aturan yang jelas dan konkrit yang memberikan kepastian hukum. Walaupun dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (1) dengan jelas mengatur adanya hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan kesetaraan di mata hukum. Sama halnya Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 dengan tegas menjelaskan adanya hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak terkecuali dalam hal ini dengan adanya pembantu rumah tangga (PRT). Pasal 28 d ayat (2) yaitu setiap orang berhak

untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Secara hukum, memang PRT memiliki kebebasan karena negara kita melarang praktik perbudakan atau penghambaan. Namun, dari perspektif sosial, situasinya justru sebaliknya, di mana PRT tidak memiliki kebebasan yang sama. PRT, sebagai individu dengan keterbatasan sumber daya, terpaksa harus bekerja untuk individu lain atau pemberi kerja yang memiliki otoritas untuk menetapkan kondisi kerja.

Tingkat pendidikan yang rendah pada PRT menyebabkan kesulitan dalam memperoleh hak-hak mereka. Kondisi ini juga mempengaruhi relasi antara pemberi kerja dan PRT, di mana aturan main dalam hubungan ini seringkali tergantung pada kedua belah pihak, sehingga sulit untuk mencapai keseimbangan kepentingan yang adil.

Hubungan antara ART dan pengguna jasa ART (majikan) tidaklah se-simple hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam konteks hubungan industri seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas dan kekhususan dari relasi ART dan pengguna jasa ART. Wilayah kerja ART sangat pribadi karena mereka tinggal dalam rumah majikan mereka, sehingga terjalin hubungan psikologis dan sosial yang kompleks. Oleh karena itu, perlindungan dan jaminan hak-hak ART dalam hubungan kerja

seperti jam kerja, gaji yang pasti, kebebasan dari diskriminasi dan kekerasan sangat penting dalam konteks ini.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Asisten Rumah Tangga dengan Pemberi Kerja

1. Ketentuan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Hukum ketenagakerjaan yang diterapkan ke dalam UUKK mempunyai dua aspek hukum di dalamnya yaitu aspek hukum publik dan aspek hukum privat. Dalam aspek hukum publiknya dapat dilihat dengan adanya intervensi pemerintah. Aspek hukum privatnya ditunjukkan dengan adanya kebebasan pihak-pihak yang ada dalam perusahaan untuk membuat suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.²²

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.²³

Intervensi pemerintah dalam perburuhan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat

²² Donny Sigit Pamungkas, "Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja" Jurnal Ilmu Hukum, Volume 13 Nomor 26 Tahun 2017, halman 243.

²³ *Ibid*

pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antar buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Sedangkan sifat hukum publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari :

- a. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
- b. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah minimum.

Sedangkan aspek hukum privatnya adalah salah satunya dengan adanya suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana setiap perusahaan memiliki PKB yang berbeda-beda sesuai dengan kehendak pihak-pihak dalam suatu perusahaan masing-masing. Suatu hubungan hukum privat tentulah harus memuat asas-asas yang telah ada dan berlaku menjadi suatu kebiasaan dalam hukum perdata yang diatur dalam BW, terutama yang berkaitan dengan perjanjian dalam hal ini, seperti asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, asas *privity of contract*.²⁴

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, dinyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Jadi, dalam pasal ini terkandung 3 macam asas utama dalam perjanjian, yaitu: asas kebebasan berkontrak, asas

²⁴ Ibid

konsensualisme, dan asas pacta sunt-servanda.²⁵

Asas privity of contract merupakan suatu asas yang memberikan batasan terhadap suatu perjanjian bahwa perjanjian itu hanya mengikat pada pihak-pihak yang membuatnya saja, asas ini terkandung pada pasal 1315 dan pasal 1340 KUH Perdata. Pada Pasal 1315 Disebutkan bahwa pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu Janji daripada untuk dirinya. Selanjutnya pasal 1340 menyatakan bahwa perjanjian-perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya, perjanjian itu tidak dapat membawa rugi atau manfaat kepada pihak ketiga selain dalam hal yang diatur klaim pasal 1317 oleh karena perjanjian itu hanya mengikat para pihak yang membuatnya dan tidak dapat mengikat pihak lain.²⁶ Memang sudah semestinya, perikatan hukum yang dilahirkan oleh suatu perjanjian itu sendiri dan tidak mengikat orang lain. Suatu perjanjian hanya meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara para pihak yang membuatnya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UUKK, Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja berkaitan

²⁵ Abdul Hakim Siagian. 2020. Hukum Perdata. Medan: Pustaka Prima, halaman 128

²⁶ Ibid, halaman 134

dengan hak dan kewajiban para pihak²⁷

Lebih lanjut, dalam pembuatan perjanjian kerja bersama pihak yang berwenang dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tersebut ialah para pihak yang terikat dalam perjanjian bersama, para pihak tersebut ialah:

1) Serikat Pekerja / Serikat Buruh

PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh / pekerja diwakili oleh serikat pekerja / buruh atau beberapa serikat pekerja / buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya

2) Pengusaha

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) UUKK jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:²⁸

a) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

²⁷ Ida Hanifah, *Op.Cit*, halaman 76

²⁸ Refly R. Umbas, "Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan" *Jurnal Lex Privatum*, Vol.II, No. 3, Tahun 2014, halaman 175.

- b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.²⁹

2. Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama merupakan peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan. Pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja Bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja.

²⁹ Ibid

Perjanjian kerja yang dibuat serikat pekerja dengan pengusaha setidaknya-tidaknya memuat: Hak dan kewajiban pengusaha, Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja/buruh, Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya tanggal Perjanjian Kerja Bersama, dan Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.³⁰

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Jika tercapai kesepakatan antara serikat pekerja dan perwakilan pengusaha, para pihak dapat membuat perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi para pihak. Di dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tercantum secara tegas tentang hak dan kewajiban para pihak baik dari pihak pengusaha maupun dari serikat pekerja/buruh.³¹

Hal-hal penting yang harus dicantumkan pada perjanjian kerja bersama adalah sebagaimana yang diatur pada pasal 124 ayat 1, yaitu paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjasama. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. jadi pegangan dan harus ditetapkan,

³⁰ Lalu Husni. 2002. *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 10

³¹ Ruben L. Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Lex Privatum*, Vol.I, No.1 Tahun 2013, halaman 120

agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁶⁴

Dengan disepakatinya perjanjian kerja bersama yang dibuat secara bersama oleh serikat pekerja/buruh dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 126 UUKK, sebagai berikut :

- a. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- b. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, baik mengenai pekerjaan, gaji, maupun fasilitas lainnya hanya mengikat secara hukum jika dituangkan dalam bentuk perjanjian⁶⁵, yaitu perjanjian kerja. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 50 UUKK yang menentukan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut.

Secara kesimpulan fungsi dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama, baik bagi perusahaan maupun pekerja ialah:

- 1) menegaskan hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja;
- 2) menciptakan hubungan harmonis serta menjauhkan pihak-pihak yang terlibat perjanjian dari konflik yang mungkin terjadi di masa depan;
- 3) menjaga kelancaran produksi, proyek, atau hal lainnya yang dikerjakan oleh perusahaan karena produktivitas kerja yang baik;
- 4) menciptakan berbagai aturan bersama yang belum diatur, lebih baik, atau berjalan di luar undang-undang yang berlaku; dan membantu pengusaha dalam membuat rencana anggaran untuk pekerja atau buruh (*labour cost*) sesuai dengan hari kerja yang disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama.³²

3. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Perusahaan

Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketengakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst (CAO)*, telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Perjanjian Kerja Bersama dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, juga telah diatur dan ditegaskan

³² Kandara law, “Kenali Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bagi Perusahaan” diakses melalui <https://kandaralaw.com/perjanjian-kerja-bersama-pkb/> pada 23 Februari 2024, pukul 11.00 Wib

posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial.³³

Perjanjian kerja bersama juga merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Suatu hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja melahirkan sebuah perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerjalah yang disebut dengan hubungan kerja, untuk sahnya suatu perjanjian yang menciptakan hubungan kerja dapat di lihat dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Apabila hubungan kerja tidak terjalin seperti perjanjian yang telah di sepakati maka akan menimbulkan suatu bentuk perselisian anantara pekerja dengan pengusaha, adapun perselisihan ini dapat berakibat berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UUKK, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat sahnya perjanjian kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam pembuatan perjanjian kerja adalah

³³.Muhammad Holy One N. Singadimedja, “Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Industrial” karya ilmiah diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/296572-kedudukan-perjanjian-bersama-pb-terhadap-fa394bf3.pdf> pada 21 September 2023, pukul 21.00 Wib

subjek hukum dalam hubungan kerja, dan objek dalam pembuatan perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.³⁴

Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan memberikan pengertian yang jelas tentang perjanjian ini. Hanya saja penyebutan namanya belum ada keseragaman. Ada yang menamakannya perjanjian kerja bersama, perjanjian perburuhan kolektif, persetujuan perburuhan dan ada juga yang menamakannya syarat-syarat kerja dan oleh konsepsi hubungan industrial pancasila menyebutnya dengan kesepakatan kerja bersama (KKB).³⁵

Perjanjian kerja bersama lebih sesuai dengan keadaan sekarang sebab sudah mengatur lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan, sedangkan perjanjian perburuhan belum mengatur lebih dari satu serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan.

Kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja³⁶

³⁴ Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 41.

³⁵ Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 67

³⁶ Thoga M. Sitorus. 2007. *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*. Medan : Bina Media Perintis, halaman 34

Pembuatan kesepakatan kerja bersama harus berasaskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat. Dengan demikian adanya perbedaan kepentingan diantara pihak-pihak agar berunding bersama membuat kesepakatan kerja bersama sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua pihak, dan sesuai dengan asas perjanjian, maka kepada pihak-pihak di berikan keleluasan/kebebasan untuk menetapkan persetujuan mengenai apa saja yang dikehendaknya sepanjang tidak bertentangan dengan:

- a. Hukum/ketentuan;
- b. Ketertiban umum ;
- c. Kesusilaan ;
- d. Tidak boleh diskriminasi, baik berdasarkan agama, golongan, warga negara/bangsa maupun kayakinan politik atau keanggotaan dari suatu perkumpulan tertentu.

Menurut Pasal 1 Angka 21 UUKK perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pembuatan perjanjian kerja sama dipihak pekerja/buruh selalu ada kolektivitas. Maksud sernula mengadakan perjanjian kerja bersama secara

kolektivitas adalah untuk memengaruhi syarat-syarat kerja dengan alat serikat pekerja/serikat buruh. Demikian, adanya perjanjian kerja bersama berkaitan dengan pergerakan serikat pekerja/serikat buruh.³⁷

Lebih lanjut, di dalam perjanjian kerja, pekerja/buruh berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang perintah. Akibatnya, segala-galanya pengusaha yang menentukan. Dalam hal pekerja/buruh ingin memperbaiki nasibnya ke tingkat hidup yang lebih baik, harus disalurkan melalui serikat pekerja/buruh.³⁸

Manfaat perjanjian kerja bersama dalam perusahaan dapat untuk:

- a. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing
- b. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi atau peningkatan usaha.
- c. Membantu ketenangan kerja dan mendorong semangat para pekerja/buruh sehingga lebih temun, rajin, dan produktif dalam bekerja. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian

³⁷ Razika Azmila, Skripsi “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” halaman 32

³⁸ Ibid

kerjabersama.

- d. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketengakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst (CAO)*, telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam KUHPerdata Pasal 1601n disebutkan bahwa, “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja”

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135. Pasal 1 angka 21 UUKK mendefinisikan perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan

kewajiban kedua belah pihak. Dari definisi tersebut, syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja pada perusahaan.

Pasal 1313 KUHPerdara, menjelaskan bahwa “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih“. Dalam suatu kontrak perjanjian terdapat banyak perikatan-perikatan berwujud klausula yang disusun dalam pasal-pasal perjanjian yang berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakannya. Klausulaklausula tersebut saling berhubungan satu sama lain yang dibangun berdasarkan kebebasan para pihak yang terlibat dalam perjanjian.

Menurut hukum perjanjian, kebebasan kedua pihak dalam melakukan perjanjian, harus terlebih dahulu dicapai melalui suatu proses negosiasi sebelum masuk pada kesepakatan yang mengikat. Lebih lanjut, dalam Pasal 1233 KUHPerdara, dijelaskan bahwa “Perikatan lahir karena persetujuan dan atau karena Undang-undang“. Kaidah hukum pasal tersebut di atas ditegaskan bahwa perikatan tersebut lahir sebagai konsekuensi hukum dari apa yang telah diperjanjikan, apa yang diperjanjikan tersebut, dapat dipertegas dalam Pasal 1234 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”

Sebagai suatu perjanjian, Perjanjian Kerja Bersama di dalam klausula-klausula yang dituangkan harus merupakan perwujudan perundingan dua pihak, yaitu serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Berkaitan dengan hal ini Pasal 116 ayat (2) UUKK

menegaskan bahwa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah. Formalitas Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 116 ayat (3) UUKK

Pasal 1 angka 17 UUKK mendefinisikan serikat pekerja/buruh sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja, serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggotaanggotanya. Selain itu, dengan terdaftarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama.⁷⁷

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja agar dapat berperan serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Pasal 119 UUKK yang mensyaratkan sebagai berikut:

- 1) Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh,

serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha jika memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- 2) Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan dengan pengusaha jika serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- 3) Jika dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai, serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu enam bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2).

Persyaratan untuk pemungutan suara sebagaimana yang diatur pada Pasal 119 Ayat (2) UUKK diselenggarakan oleh panitia yang ditunjuk oleh wakil pekerja dan pengurus serikat pekerja dengan disaksikan oleh pejabat yang bertanggungjawab di bidang tenaga kerja dan juga oleh pengusaha. Prosedur itu diatur pada Pasal 122

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) UUKK diselenggarakan oleh panitia yang terdiri wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.³⁹

Ketentuan pada Pasal 119 UUKK berlaku jika hanya terdapat satu serikat pekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Pasal 120 UUKK sebagai berikut:

- a) Jika di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut
- b) Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha
- c) Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Seorang karyawan perusahaan, secara otentik adalah anggota serikat pekerja

³⁹ Ruben L., *Op.Cit.*, halaman 117-118

jika karyawan tersebut memiliki kartu tanda anggota serikat pekerja. Kartu tanda anggota ini berfungsi sebagai identitas dan bukti bahwa karyawan yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja. Hal ini diatur pada Pasal 121 UUKK yang mengatur bahwa keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.⁴⁰

Mengenai masa berlaku suatu perjanjian kerja bersama, perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja diatur pada pasal 123 UUKK Mengenai berlakunya perjanjian kerja bersama dan juga persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian kerja bersama menjadi berlaku secara sah diatur dalam Pasal 132 UUKK. Dengan disepakatinya perjanjian kerja bersama antara pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, sebagaimana yang tercantum pada Pasal 126 Ayat (1) dan Ayat (2) UUKK.

Sementara itu, jika ada hal-hal yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, tetapi diatur pada perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur dalam Pasal 128 UUKK yang menyatakan bahwa jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja

⁴⁰ Jimmy Joses Sembiring. 2009. *Legal Officer: Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan, & masalah Hukum di Perusahaan*. Jakarta: Visimedia, halaman 53

bersama.

Lebih lanjut, dalam hal ini penulis menganalisa Kedudukan perjanjian kerja bersama pada PT Kirana Sapta. PT Kirana Sapta merupakan PT Kirana Sapta merupakan anak perusahaan dari Kirana Megatara Group adalah perusahaan kelas dunia yang bergerak dibidang pengelolaan karet remah yang memiliki pangsa pasar terbesar di Indonesia. Pabrik ini beroperasi mulai 1996. Kirana Sapta , yang memiliki kode perdagangan SFF, menyerap bokar dari pedagang karet dan petani karet di daerah Sumatera Utara. Kedudukan Serikat Pekerja di PT kirana sapta merupakan salah satu lembaga utama yang berperan dan berfungsi sebagai mitra pengusah. Kedudukan perjanjian bersama dalam penelitian ini ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial. Hubungan industrial melibatkan para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga (ART)

Sebagai negara yang berlandaskan hukum, Indonesia mengatur segala tindakan masyarakat berdasarkan peraturan hukum yang telah disepakati bersama. Hukum memiliki peran yang krusial dalam mengatur tingkah laku masyarakat dan sudah menjadi tanggung jawab hukum itu sendiri untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, termasuk mereka yang tergolong sebagai pekerja rumah tangga.

Perkembangan lingkup pekerjaan bagi pekerja rumah tangga, yang berfungsi dalam rumah tangga menggantikan atau sebagai tambahan bagi keluarga yang membutuhkan, tidak sejalan dengan evolusi zaman. Nyatanya, tugas-tugas yang diemban oleh pekerja rumah tangga semakin meluas dan rumit. Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga diharuskan memiliki banyak keterampilan yang beragam untuk menjalankan tugas-tugasnya. Ini termasuk kegiatan seperti memasak, mencuci, merawat taman, mengemudi kendaraan bermotor untuk mengantar dan menjemput anak-anak, merawat anak-anak dan orang tua, dan bahkan mendampingi anak-anak majikan ketika mereka belajar. Penggunaan pekerja rumah tangga muncul dari berbagai faktor, termasuk di antaranya adalah kesibukan pemilik rumah dalam aktivitas sehari-hari, kurangnya motivasi pasangan suami istri untuk merawat serta menjaga kebersihan rumah, keterbatasan kemampuan memasak pada istri, keterbatasan waktu majikan untuk mengasuh anak-anak, dan berbagai alasan lainnya. Itulah faktor-faktor yang berkontribusi pada tingginya penggunaan pekerja rumah tangga.

Di Indonesia hak untuk bekerja merupakan hak dasar setiap warga negara, hal ini dapat dilihat dalam pengaturan Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bahkan hak tersebut diyakinkan sebagai hak manusia yang kemudian diatur di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Kedua Pasal ini pada dasarnya menjadi dasar yang cukup kuat dan menjadi dasar untuk menciptakan peraturan perlindungan bagi penduduk negara, tanpa memandang jenis pekerjaan mereka, dengan tujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka memberikan penghidupan yang layak. Ini juga berlaku untuk Pekerja Rumah Tangga. Jika dilihat dari perspektif yang lebih luas, pekerja diartikan sebagai "setiap penduduk dalam usia kerja yang terlibat dalam kegiatan ekonomi, baik melalui pekerjaan dalam kerangka perusahaan maupun di luar kerangka perusahaan, seperti pekerja mandiri, anggota keluarga yang bekerja, dan pekerja di sektor formal lainnya."

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (4) memberikan pengertian bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja merupakan setiap individu yang bekerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, tidak hanya berupa uang tunai tetapi juga bisa berupa barang.

Ini menimbulkan pertanyaan apakah Pekerja Rumah Tangga dapat mengandalkan Undang Undang Ketenagakerjaan. Namun, melalui berbagai analisis, terlihat bahwa Pekerja Rumah Tangga sebenarnya tidak bisa bergantung pada ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan. Ini disebabkan oleh adanya

perbedaan dalam pengaturan hak-hak Pekerja Rumah Tangga jika dibandingkan dengan pekerja lain pada umumnya. Oleh karena itu, lebih ideal bagi Pekerja Rumah Tangga untuk diatur dan mengandalkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

Terdapat beberapa persyaratan untuk menjadi seorang Pekerja Rumah Tangga sebagaimana Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga beberapa persyaratan untuk menjadi Pekerja Rumah Tangga ialah sebagai berikut :

1. Memiliki dokumen identitas diri
2. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun
3. Mendapat izin dari suami/isteri bagi pekerja rumah tangga yang sudah berkeluarga.

Pengaturan mengenai Pekerja Rumah Tangga telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 yang membahas perlindungan khusus bagi Pekerja Rumah Tangga. Pengaturan ini secara spesifik membahas hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Hak-hak Pekerja Rumah Tangga sebenarnya telah ditetapkan dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015. Hak-hak Pekerja Rumah Tangga meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Memperoleh informasi mengenai pengguna
- b. Mendapat perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya

- c. Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja
- d. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat, mendapatkan waktu istirahat yang cukup
- e. Mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dari kepercayaan yang dianutnya
- f. Mendapat tunjangan hari raya, dan berkomunikasi dengan keluarganya.

Hak-hak yang diberikan kepada para pekerja sebagaimana yang tertera dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Hak dasar dalam hubungan kerja
- 2) Hak dasar jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Hak dasar pekerja dan perlindungan upah
- 4) Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti, dan libur
- 5) Hak dasar untuk membuat perjanjian kerja bersama
- 6) Hak dasar mogok
- 7) Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan
- 8) Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan pemutusan Hubungan Kerja.

Perbedaan posisi antara Pekerja Rumah Tangga dan pekerja lainnya berasal dari fakta bahwa Hubungan Kerja Pekerja Rumah Tangga dengan majikannya tidak memenuhi unsur-unsur yang didefinisikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata. Karena alasan ini, Pekerja Rumah Tangga tidak masuk dalam kategori pekerja yang diatur oleh Undang Undang Ketenagakerjaan.

Kemudian, terkait dengan tanggung jawab pekerja rumah tangga, dijelaskan dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 yang mengatur perlindungan pekerja rumah tangga. Kewajiban Pekerja Rumah Tangga adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna
4. Memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja

Kenyataannya, implementasi peraturan yang baik, termasuk yang bertujuan melindungi hak-hak Pekerja Rumah Tangga dan mengatur tanggung jawab Pengguna Pekerja Rumah Tangga, belum berhasil dilaksanakan secara memadai. Ini terjadi baik di seluruh wilayah Indonesia secara keseluruhan maupun secara khusus di Kompleks Nusa Indah Kota Medan. Hal ini tergambar dari informasi yang telah dikumpulkan oleh penulis, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara apa yang telah diamanatkan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015:

Dalam konteks ini, Pemerintah Indonesia seharusnya memainkan peran sebagai pelindung bagi pekerja rumah tangga. Ini mencakup penyusunan berbagai

peraturan Perundang-Undangan dan peraturan pemerintah, serta keputusan menteri sebagai tambahannya, untuk mendukung hal ini. Selain itu,

Pemerintah juga harus menegakkan peraturan tersebut secara tegas ketika ada pelanggaran yang melibatkan pengguna jasa pekerja rumah tangga yang tidak mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Selain menjadi pelindung, Pemerintah juga harus berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga, membantu mereka mencapai kesepakatan yang sesuai dengan hak-hak yang diatur dalam peraturan Perundang-Undangan.

C. Kendala Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Asisten Rumah Tangga Dengan Pemberi Kerja

Ditinjau dari unsur-unsur pekerja berdasarkan definisi secara hukum, pekerja rumah tangga dapat dianggap sebagai pekerja. Namun, perlu dicatat bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan hukum yang khusus untuk pekerja rumah tangga sebagai pekerja. Bahkan, dalam undang-undang tersebut, tidak ada satu Pasal pun yang menyediakan perlindungan khusus bagi pekerja rumah tangga.

Pasal 1 angka 4 Undang Undang Ketenagakerjaan menentukan yang termasuk pemberi kerja adalah orang perseorangan, dikarenakan terdapat perbedaan kedudukan antara pekerja rumah tangga dengan pekerja lainnya didasari karena hubungan kerja pekerja rumah tangga dengan majikannya tidak memenuhi unsur

dari hubungan kerja, sehingga Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mampu mengakomodir perihal Pekerja Rumah Tangga.

Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga yang belum secara yuridis diakui di Indonesia, karena regulasi terhadap Pekerja Rumah Tangga juga belum seragam untuk seluruh wilayah Indonesia. Pengaturan ini tentu berbeda sesuai dengan adat budaya dan kebiasaan masing-masing daerah. Kondisi tersebut di atas menggambarkan selain tidak adanya perlindungan hukum yang kokoh, juga menggambarkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja rumah tangga itu sendiri. Hal ini beresiko pada lemahnya bargaining (tawar menawar) pekerja rumah tangga apabila berhadapan dengan pengguna jasanya di depan hukum.

Pekerja rumah tangga adalah bagian dari masyarakat yang rentan dalam era modernisasi. Mereka bekerja di lingkup rumah tangga yang sangat pribadi, yang berbeda-beda dalam setiap keluarga, sehingga mereka harus beradaptasi dengan aturan yang berlaku di rumah majikan jika ingin tetap bekerja di sana dalam jangka waktu yang lama. Di sisi lain, ini adalah alasan mengapa perlindungan terhadap pekerja rumah tangga sulit untuk direalisasikan. Karena hubungan kerja di antara mereka terlalu pribadi. 25

Pada satu sisi, pekerja rumah tangga adalah individu yang membutuhkan pekerjaan dan oleh karena itu memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga. Namun, di sisi lain, hubungan yang sangat pribadi ini dapat menjadi hambatan dalam upaya untuk

memberikan perlindungan hukum kepada pekerja rumah tangga. Dalam konteks ini, peran dari tingkat pemerintahan yang paling kecil, seperti Kepala Lingkungan atau sebutan lainnya, seharusnya memiliki peran penting.

Kendala yang menyebabkan pemberi kerja tidak memberikan hak-hak dengan benar kepada pekerja rumah tangga dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kebutuhan yang sangat tinggi terhadap tenaga kerja rumah tangga oleh pemberi kerja untuk menjalankan tugas mereka di luar jam kerja. Hal ini membuat majikan merasa memiliki kendali lebih besar karena mereka membayar pekerja rumah tangga untuk bekerja kapan saja.

Faktor lain yang menjadi hambatan adalah ketidakpahaman pemberi kerja mengenai peraturan dan hak-kewajiban yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kurangnya sosialisasi dari pemerintah juga berdampak pada masalah ini, sehingga sebagian besar majikan dan pekerja rumah tangga tidak memahami peraturan dan regulasi yang berlaku mengenai hak dan tanggung jawab pekerja rumah tangga.

Dayanti dan Junawan menegaskan bahwa pengaturan mengenai hak cuti, hak lembur, hak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, serta mengikutsertakan dalam program jaminan sosial dalam Permen Perlindungan PRT masih kurang jelas. Setiap majikan wajib mendaftarkan pekerja rumah tangganya ke dalam program jaminan sosial, baik BJPS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan,

akan tetapi kenyataannya sebagian besar para pemberi kerja masih belum memenuhi kewajibannya. Beberapa alasannya adalah ketidaktahuan majikan dan PRT mengenai hak dan kewajiban masing-masing secara hukum, majikan tidak mau rugi dengan mengeluarkan uang di luar upah PRT, serta kurang banyaknya peraturan yang khusus mengatur mengenai PRT.⁴¹

Pada tahap ini, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2015 tentang perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga menjadi peraturan yang sangat signifikan. Ini bertujuan untuk memberikan jaminan dan kepastian hukum kepada pekerja rumah tangga dalam menjalankan kewajiban mereka. Tentunya, hal ini berlaku juga bagi pengguna jasa yang mempekerjakan pekerja rumah tangga.

Kehadiran Peraturan Menteri ini bertujuan agar kedua belah pihak dapat terhindar dari penyalahgunaan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga, asalkan mereka mematuhi ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015. Khususnya, bagi pengguna jasa pekerja rumah tangga, perhatian seharusnya difokuskan pada Pasal 11 yang mengatur kewajiban pengguna. Terutama dalam hal melaporkan penggunaan jasa pekerja rumah tangga kepada Kepala Lingkungan, karena jika terjadi pelanggaran hak dan kewajiban

⁴¹ Baby Ista Pranoto “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*” Volume 7 Nomor 4 Tahun 2022 Hal 754

yang tidak sesuai, langkah pertama penyelesaiannya akan melibatkan Kepala Lingkungan.

Terkait dengan permasalahan tersebut penulis pun sepakat bahwa penyebab kendala dari lemahnya perlindungan terhadap pekerja rumah tangga dikarenakan tiga hal yaitu :

1. Dari sisi Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga
 - a. Minimnya pengetahuan Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga terkait peraturan Perundang Undangan yang mengatur tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
 - b. Minimnya pengetahuan mengenai apa saja yang menjadi hak dan kewajiban sebagai pekerja rumah tangga maupun sebagai pengguna jasa pekerja rumah tangga.
 - c. Tidak berjalannya hak dan kewajiban pengguna jasa pekerja rumah tangga dan pekerja rumah tangga, sehingga mengakibatkan ketidakharmonisan hubungan yang sering berdampak terjadinya kekerasan dalam pekerja rumah tangga.
2. Kendala utama yang membuat pekerja harus memilih untuk tetap berpegang pada pekerjaan yang saat ini mereka miliki, meskipun upahnya rendah, adalah adanya keterbatasan lapangan kerja yang tersedia.

3. Pendidikan juga memegang peranan penting dalam kehidupan, dimana pendidikan secara umum merupakan suatu proses perkembangan bagi setiap individu. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 responden di Kompleks Nusa Indah Kota Medan, para pekerja rumah tangga menjelaskan bahwa faktor pendidikan yang terbatas menjadi alasan mereka bertahan di pekerjaan saat ini. Mereka menyadari bahwa ketika mereka mencoba melamar pekerjaan di instansi tertentu, kurangnya riwayat pendidikan yang tinggi membuat mereka kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut.
4. Faktor persaingan juga memainkan peran penting. Persaingan adalah proses sosial di mana individu atau kelompok bersaing untuk mencapai tujuan tertentu.
5. Terakhir, ini juga tidak lepas dari kurangnya peran pemerintah dalam melakukan sosialisasi mengenai perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga. Kurangnya upaya sosialisasi dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan menyebabkan terjadinya kesalahpahaman antara kedua belah pihak, yang pada akhirnya mengakibatkan tidak terlaksananya Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Walaupun dalam praktiknya, hubungan antara pekerja rumah tangga (PRT) dan majikan terlihat demikian, secara teoritis, dapat diuraikan bahwa

hubungan antara PRT dan Pengguna Jasa dapat dianggap sebagai hubungan kerja, dan PRT dengan jelas dapat diklasifikasikan sebagai pekerja.

Pendukung argumentasi ini terdiri dari:

1. Hubungan Kerja PRT dan majikan dibentuk oleh adanya kesepakatan antara keduanya baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui Penyedia Jasa PRT), mengenai jenis pekerjaan, perintah dan upah yang akan diterima oleh PRT, meski pada umumnya dibuat secara lisan.
2. Memperkuat argumen yang pertama, menurut ilmu hukum perburuhan, terdapat tiga unsur dalam hubungan kerja yaitu, pekerjaan, upah dan perintah, dan yang membedakan dari hubungan kerja dengan hubungan lainnya adalah adanya unsur “perintah“.Keberadaan unsur perintah dalam hubungan kerja PRT dan majikan, menunjukkan bahwa PRT adalah pekerja seperti pekerja pada umumnya.
3. PRT melakukan pekerjaan yang melibatkan upah, PRT menerima bayaran atau upah untuk tugas-tugas yang mereka lakukan dalam rumah tangga majikan, yang secara esensial adalah karakteristik utama pekerjaan.
4. Adanya ketentuan kerja, PRT dan majikan umumnya memiliki perjanjian yang mengatur berbagai aspek pekerjaan, termasuk jam

kerja, tugas, dan kompensasi. Ini mencerminkan unsur-unsur dalam hubungan kerja.

5. Hak dan Kewajiban, PRT memiliki hak dan kewajiban tertentu dalam pekerjaan mereka, seperti hak untuk menerima upah yang wajar dan kewajiban untuk menjalankan tugas-tugas yang telah disepakati.
6. Dalam banyak kasus, PRT berada dalam posisi subordinasi terhadap majikan, yang berarti mereka harus tunduk pada instruksi dan pengawasan majikan.
7. Meskipun Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit menyebutkan istilah Pekerja Rumah Tangga, namun dalam Pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain “. Frase “setiap orang” dalam Pasal tersebut, menunjukkan tidak adanya perbedaan bagi siapapun (pekerja formal maupun informal), dan Pekerja Rumah Tangga sebagaimana pekerja lainnya juga merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Solusi untuk hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa seharusnya mengadopsi model hubungan kemitraan. Dalam model ini, hubungan tersebut harus bebas dari diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan. Islam memberikan motivasi agar majikan dalam hubungan kerja bersikap

tawadhu dan berwibawa terhadap pekerja atau pembantu mereka. Dari Abu Hurairah, *Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda: “*Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya*”.²⁷ Islam bahkan melarang dan memberi peringatan keras kepada para majikan yang tidak memiliki belas kasih pada Pekerja Rumah Tangganya. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* meriwayatkan: “*Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh- Ku pada hari kiamat: orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai)*”.²⁸

Untuk menciptakan hubungan kerja yang bersifat kemitraan, penting bagi setiap pihak, baik Pekerja Rumah Tangga maupun Pengguna Jasa, untuk memiliki pemahaman dan kesadaran yang sama tentang hak dan kewajiban mereka yang harus dihormati secara adil. Islam memberikan pedoman mengenai hak-hak pekerja, termasuk pekerja rumah tangga, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun hubungan kerja yang seimbang dan adil antara kedua belah pihak. Beberapa prinsip tersebut mencakup:

1. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil tanpa perbedaan perlakuan pada sesama manusia. Perlakuan Rasulullah SAW terhadap para budak dan pembantunya sangat baik dan manusiawi, bahkan

tidak pernah mengucapkan kata-kata yang menyakiti hati. Nabi bersabda *"Janganlah seseorang kamu memanggil budak budak dengan panggilan budakku, hendaklah memanggilnya dengan sebutan pemudaku atau pemudiku."* Selanjutnya, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: *"Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian."* (HR. Bukhari) . Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam menyebut pembantu sebagai saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudaranya.

2. Hak untuk mendapat imbalan dan derajat kehidupan yang layak termasuk hak akan kesehatan, kesejahteraan, dan masa depan yang lebih baik. Nabi Muhammad SAW bersabda: *"Ada tiga golongan yang menjadi musuh-ku di hari Kiamat nanti. Orang yang memberi (jaminan) atas nama-ku, lalu ia berkhianat. Orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya. Dan orang yang menyewa pekerja dan meminta pekerja itu untuk melaksanakan seluruh tugasnya, namun tidak memberikan upahnya."*²⁹ Beliau juga menyerukan menyegerakan pemenuhan hak imbalan pada para pekerja. Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: *"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."*³⁰ Selanjutnya Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: *"Sikap orang kaya memperlambat pembayaran hutang adalah kezhaliman."*

3. Hak untuk menerima pendidikan dan keterampilan, mendapatkan informasi, dan menyuarakan keadilan sangat ditekankan. Umar Bin Khattab mengakui pentingnya memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pekerja rumah tangga agar mereka bisa meningkatkan kualitas hidup mereka, menjadi lebih mandiri, dan akhirnya tidak bergantung pada majikan mereka. *"Barangsiapa mempunyai jariah (pembantu,"* kata beliau, *"maka hendaknya ia mengajarnya dan berbuat baik kepadanya. Mereka yang berbuat demikian, akan mendapat dua pahala. Pertama, pahala telah memberi pelajaran. Dan kedua, pahala karena memandirikannya."*

4. Hak untuk tidak diberi beban pekerjaan diluar dengan kemampuannya.

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda: *"Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka."* (HR. Bukhari). Jika terdesak itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar Pengguna Jasa turut membantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda: *"Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu."* (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syuaib al-Arnauth).

Hak-hak seperti yang telah dijelaskan di atas dapat tercapai dengan adil dan setara jika PRT juga mematuhi kewajiban-kewajiban mereka dalam hubungan kerja. Beberapa kewajiban PRT dalam hubungan kerja meliputi:

1. Bertanggung jawab atas upah yang diminta sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kemampuannya. Dalam hal besarnya upah, Islam mengakui bahwa perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan yang berbeda, tingkat kemampuan yang beragam, keahlian, dan tingkat pendidikan yang berbeda. Pengakuan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah Swt, yang artinya *“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”*.
2. Keseriusan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan kontrak kerja
3. Melaksanakan perintah Pengguna Jasa sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati. Apabila Pengguna Jasa melakukan pengingkaran dalam kesepakatan perjanjian kerja PRT tidak wajib mengikutinya.

4. Menjaga dan memelihara perlengkapan dan peralatan rumah Pengguna Jasa dan rahasia(aib) Pengguna Jasa.

Perdebatan mengenai pengkategorisasian normatif PRT terjadi karena adanya sejarah yang membuat budaya masyarakat enggan untuk memformalkan hubungan antara PRT dan majikan. Ada pandangan bahwa hubungan kerja antara PRT dan majikan bukanlah hubungan hukum, melainkan lebih bersifat sebagai hubungan dalam konteks keluarga dan bersifat pribadi. Pandangan ini membuat hubungan kerja mereka dianggap di luar cakupan campur tangan negara. Meskipun pola hubungan kerja antara PRT dan majikan tidak sama dengan pola hubungan kerja pada umumnya, namun dengan jelas dapat dikategorisasi bahwa PRT adalah pekerja, dan hubungan kerja antara PRT dan majikan telah memenuhi unsur-unsur yang mendefinisikan hubungan kerja. Melalui agama Islam menawarkan bangunan konsep ideal hubungan kerja PRT dan majikan, yaitu “*alaqatun ma’ nawiyah imaniyah*”, atau Hubungan manusiawi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai keimanan dalam konteks kemitraan berakar pada prinsip keadilan dan kesetaraan. Jadi, menurut pandangan penulis, solusinya adalah bahwa hubungan ini hanya dapat terwujud jika setiap pihak, baik PRT maupun majikan, memiliki pemahaman dan kesadaran yang kuat tentang hak dan kewajiban mereka. Ini dimulai dengan adanya perjanjian yang jelas, transparan, dan adil, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis.

Selain itu para Pekerja Rumah Tangga yang berada di Kompleks Nusa Indah Kota Medan tersebut juga tidak didaftarkan untuk menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan ataupun Kesehatan sehingga keselamatan dan kesehatan kerjanya tidak terjamin. Pekerja Rumah Tangga tidak didaftarkan menjadi anggota BPJS dikarenakan tidak ada batas waktu berapa lama mereka akan bertahan ditempat kerjanya, mereka sudah mendaftarkan dirinya secara pribadi, dan apabila terjadi kecelakaan kerja hanya akan diberikan uang berobat sesuai dengan kebutuhannya³², ini merupakan penjelasan salah satu pengguna jasa yang berada di Kompleks Nusa Indah Kota Medan. Hak untuk pekerja rumah tangga perempuan apabila sedang haid ataupun melahirkan akan diberikan oleh pengguna jasa saat PRT perempuan meminta kepada pengguna jasa dan akan ditentukan jangka waktunya.

Adanya perlakuan khusus bagi perempuan, bukan berarti telah mendiskriminasi kaum lelaki. Sekalipun perlakuan tersebut memang ada. Hal ini semata-mata atas pertimbangan perbedaan sifat biologis antara perempuan dengan laki-laki. Secara fisik, memang wanita membutuhkan perlakuan khusus demi kelangsungan dan kesinambungan hidup manusia.⁴²

Tindakan yang harus dilakukan oleh lembaga terkait untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja rumah tangga termasuk melakukan

⁴² Sehat Damanik “*Outsourcing&Perjanjian Kerja menurut Uu No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, DSS Publishing , Jakarta, 2006, hal 102

penyuluhan mengenai peraturan dan undang-undang secara umum. Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan juga melaksanakan penyuluhan tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup isu-isu perlindungan pekerja, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, upaya harus dilakukan untuk menciptakan komunikasi yang efektif antara pekerja rumah tangga dan majikan mereka. Hal ini penting karena perbedaan budaya dapat mempengaruhi hubungan antara kedua belah pihak.

Upaya yang masih dapat dilakukan adalah mengesahkan Rancangan Undang- Undang (RUU) Perlindungan PRT yang sejak 2004 diajukan, sedangkan tahun 2023 ini masih ada di DPR dan belum dibawa ke paripurna. Ditilik dari banyaknya kasus yang menimpa PRT, pengesahan RUU Perlindungan PRT memiliki urgensi yang besar agar dapat memberikan payung hukum secara optimal. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk melindungi PRT dapat dilakukan dengan *cara Law Reform* (Pembaharuan Hukum) yang dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, advokasi untuk kasus-kasus yang menimpa PRT sehingga banyak mendapat respon dan dukungan yang akhirnya mengupayakan pada langkah-langkah hukum untuk melindunginya, melakukan penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi PRT dari segala

tekanan dan juga peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh pemberi kerja (paralegal), serta pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan seperti serikat pekerja sebagai wadah dalam memfasilitasi PRT agar dapat memenuhi hak-hak sebagaimana mestinya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Fungsi perjanjian dalam penelitian ini ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial. Hubungan industrial melibatkan para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Serta terhadap peran serikat pekerja yaitu sebagai suatu wadah yang berwenang dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh dengan bertujuan yang bersifat sosial, guna kesejahteraan sosial keadilan sosial dan kemakmuran dan terhadap pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja dalam perusahaan maka hak dan kewajibannya sama seperti yang tergabung dalam serikat pekerja.
2. Perlindungan Hukum dalam membentuk suatu perjanjian kerja bersama sebagai hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagai bentuk kebebasan hak asasi manusia menyampaikan pendapat dalam bekerja sebagaimana yang dilindungi UUD 1945, Bahwa SP sangat berperan aktif menciptakan hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan perjanjian yang telah disepakati. Namun, ada faktor-faktor yang tidak

dapat sepenuhnya diawasi dalam pelaksanaan perjanjian, seperti kondisi keluarga atau orang tua pekerja, sehingga dalam kasus ini, penting untuk dibicarakan secara baik-baik sehingga kedua belah pihak tidak merasa dirugikan. Secara keseluruhan, pelaksanaan perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan dapat dianggap telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga.

3. Kendala para pemberi kerja tidak memberikan hak nya secara benar terhadap Pekerja Rumah Tangga bisa di karenakan Sangat dibutuhkan nya Tenaga PRT tersebut oleh Para Pemberi Kerja Untuk Melaksanakan Tugasnya, Diluar jam Kerja, karena memang pada dasarnya Para Pengguna Jasa menganggap mereka lebih berkuasa karena mereka membayar PRT untuk bekerja setiap saat. Selain itu, kendala juga muncul karena kurangnya pengetahuan para Pengguna Jasa tentang peraturan, hak, dan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kurangnya sosialisasi dan informasi yang diberikan oleh pemerintah juga berdampak pada kurangnya pemahaman baik dari Pengguna Jasa maupun pekerja rumah tangga tentang aturan dan regulasi yang mengatur hak dan tanggung jawab pekerja rumah tangga.

B. Saran

1. Menurut penulis, pemerintah Indonesia seharusnya berperan sebagai pelindung bagi pekerja rumah tangga. Ini dapat dilakukan melalui beberapa langkah, termasuk menyusun peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah, serta keputusan menteri yang melengkapi regulasi tersebut. Pemerintah juga harus menegakkan aturan-aturan ini dengan tegas terhadap pelanggaran yang melibatkan pengguna jasa pekerja rumah tangga yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemerintah juga harus berperan sebagai fasilitator dalam menyelesaikan konflik atau persengketaan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga. Tujuannya adalah untuk mencari titik temu antara kedua belah pihak sehingga hak-hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat dipenuhi dengan adil dan sesuai prosedur yang berlaku.
2. Menurut Penulis, orang-orang yang menggunakan perjanjian lisan biasanya didasari oleh tingginya tingkat kepercayaan para pihak, sehingga mereka tidak merasa perlu untuk memiliki perjanjian tertulis sebagai dokumen resmi. Dalam situasi ini, para pihak cenderung mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati, dan tidak ada masalah yang muncul sebagai akibatnya. Meskipun demikian, penulis lebih merekomendasikan penggunaan perjanjian tertulis karena dokumen ini dapat menjadi bukti konkret yang dapat digunakan sebagai landasan hukum jika terjadi perselisihan di kemudian hari.

3. Menurut Penulis, Instansi terkait perlu melakukan beberapa upaya agar pekerja rumah tangga dapat memperoleh pemenuhan hak-hak mereka. Salah satunya adalah melalui sosialisasi mengenai perundang-undangan secara umum. Sebagai contoh, Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan sosialisasi terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup isu perlindungan pekerja, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, penting juga untuk mengupayakan terciptanya komunikasi yang baik antara pekerja rumah tangga dan majikan mereka. Hal ini dikarenakan perbedaan budaya dapat mempengaruhi hubungan di antara keduanya

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Hakim Siagian. 2020. Hukum Perdata. Medan: Pustaka Prima
- Abdul Hakim. 2014. Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cetakan ke- 4 edisi revisi. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdulkadir Muhammad. 2017. Hukum dan Penelitian Hukum, Cet Ke-2, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ahmad Miru dan Sakka Pati. 2008. Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ajat Rukajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* . Jakarta, Rajawali pers, hlm 118.
- Asri Wijayanti. 2016. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika
- Bagus Sarnawa. 2014. Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Lab Hukum UMY
- Djumadi. 2005. Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Kencana, Jakarta, 2007
- Halim dkk. 1997. Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual. Jakarta:PT. Pradnya Paramita.
- Halim. Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual, , Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU). Medan: CV.Pustaka Prima.
- Ida Hanifah, Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa, Pustaka Prima, Medan, 2018

- Iman Soepomo , *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja* , (Jakarta : Djambatan , 1999).
- Ni Putu Yulia Tirtania&I G.N Dharma Laksana, “Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan”, *Journal Ilmu Hukum*, Volume 7 Nomor 12 Tahun 2019, hlm 02
- PNH Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2005
- Ramlan, Tengku Erwinsyahbana, Nurul Hakim, 2017, *Malu Menjadi Plagiat & Sanksi Bagi Penulis*. Malang:Intelegensia media, hlm 6.
- Sehat Damanik, *Outsourcing Perjanjian Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Suyatno. 2022. *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*. Unigres Press, hlm 94.
- Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung. 2011.
- Zinal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

B. Jurnal Ilmiah

- Gwendolyn Ingrid Utama&Vienna Melinda *PENGATURAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA* Vo. 11, No. 1 Tahun 2018
- Ida Dayanti&Jojo Junawan *Implementasi Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga di Hubungkan Dengan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, Vo. 9, No. 2 Tahun 2018
- Ida Hanifah, *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vo. 17, No. 2 Tahun 2020
- Ini Putu Yulia&I G N Dharma Laksana, “Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Journal Ilmu Hukum*, Volume 7 Nomor 12 Tahun 2019

Donny Sigit Pamungkas, “Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja” *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 13 Nomor 26 Tahun 2017

Ruben L. Situmorang, “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari UUKK Tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Lex Privatum*, Vol.I, No.1 Tahun 2013

Refly R. Umbas, “Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan” *Jurnal Lex Privatum*, Vol.II, No. 3, Tahun 2014

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang Undang Hukum Perdata Pasal 1320

Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 Pasal (50).

PERMENAKER RI Nomor 2 TAHUN 2015 Pasal (1).

D. Internet

<https://eprints.umm.ac.id/70825/3/BAB%20II%20PISAH%281%29.pdf>, diakses pada 26 September 2023, Pukul 13.00 Wib.

<https://eprints.ums.ac.id/67854/3/BAB%20I.pdf>, diakses pada 26 September 2023 pukul 21.00 Wib.