

## **BAB II**

# **LANDASAN TEORETIS TERKAIT HAK ASASI MANUSIA DAN PEKERJA RUMAH TANGGA**

### **A. Tinjauan Umum Tentang Hak Asasi Manusia**

Landasan teoritis yang akan dipaparkan dalam bab ini yaitu tentang pengertian hak asasi manusia serta unsur-unsur yang ada dalam negara hukum dan pengertian pekerja rumah tangga.

#### **1. Pengertian Hak Asasi Manusia**

Hak Asasi Manusia sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Kuasa yang dirumuskan dalam hak dasar secara kodrati melekat dalam diri manusia dalam pemberian karunia Tuhan yang bersifat secara *universal*, nilai *universal* berarti tidak terbatas dan tidak mengenal batas waktu<sup>16</sup>

Hak Asasi Manusia berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Hak Asasi Manusia adalah hak yang dilindungi secara internasional yaitu deklarasi PBB *Declaration Of Human Rights* seperti hak untuk hidup, hak kemerdekaan, hak untuk memiliki, hak untuk mengeluarkan pendapat<sup>17</sup>

Hak Asasi Manusia dilindungi, dihormati dan dipertahankan oleh negara dengan diimplementasikan dalam berbagai produk hukum yang diciptakan demi melindungi hak-hak manusia. Keberadaan Hak Asasi Manusia dalam konsepsi hukum merupakan hal yang paling dasar, negara mengatur adanya pengaturan Hak Asasi manusia.

Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dikurangi maupun dihilangkan yaitu<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Habib Shulton Asnawi, Hak Asasi Manusia Islam dan Barat: studi kritik Hukum Pidana Islam dan Hukuman Mati, *supremasi hukum*, vol.1 No 1, 2012, Hlm. 26.

<sup>17</sup> <https://kbbi.web.id/hak> diakses pada tanggal 10 Agustus 2022 Pukul 10:00 WIB

<sup>18</sup> Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, rajagrafindo persada, Depok, 2013, Hlm.362.

- a. Hak untuk hidup
- b. Hak untuk tidak disiksa
- c. Hak kemerdekaan pikiran dan hati Nurani
- d. Hak beragama
- e. Hak untuk tidak diperbudak
- f. Hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum
- g. Hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut

Hukum dengan Hak Asasi Manusia merupakan sesuatu yang sulit dipisahkan.

Hak Asasi Manusia merupakan pengawal bagi hukum untuk mewujudkan adanya suatu nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan apabila hukum dibentuk tanpa adanya Hak Asasi Manusia akan menjadi alat bagi penguasa untuk bertindak sewenang-wenang dalam berkuasa (*abuse of power*)<sup>19</sup>

Pengertian Hak Asasi Manusia terdapat dalam ayat 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia, yang menjelaskan pengertian Hak Asasi Manusia sebagai berikut:

“Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai Mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”

Ada beberapa istilah Hak Asasi Manusia yang digunakan oleh masing-masing negara istilah yang dimaksud yaitu:

a. *Human Rights*

Berasal dari Bahasa Inggris menurut Menfraad Nowak *human rights* mencakup beberapa aturan dalam Hak Asasi Manusia yaitu norma-norma hukum untuk semua orang dan norma hukum untuk individu.<sup>20</sup>

b. *Natural Rights*.

<sup>19</sup> Nurul qamar, *Op cit*, Hlm.19

<sup>20</sup> Carolus Boromeus Kusmaryanto, hak asasi manusia atau hak manusiawi? Fundamental human rights or human rights, *jurnal ham*, vol, 12 nomor 3, 2021, Hlm.522.

Merupakan hak yang membahas tentang hak-hak alamiah berasal dari Tuhan yang terdapat dalam diri manusia, kebebasan dan menjaga martabat manusia serta adanya persamaan tanpa adanya perbedaan dan diskriminasi<sup>21</sup>

*c. Civil Rights.*

Istilah tentang civil rights berkembang di Negara Amerika Serikat yang membahas tentang hak-hak warga sipil sebagai warga negara yang dilindungi dalam bentuk aturan hukum, baik dalam Undang-undang maupun konstitusi yang berlaku dalam aturan negara<sup>22</sup>.

*d. Hak Asasi Manusia.*

Seperangkat hak-hak yang melekat didalam tubuh manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa sebagai anugerah yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara. Hak Asasi Manusia diklasifikasikan dalam 10 hak dasar yang ada dalam diri manusia, kesepuluh hak dasar tersebut yaitu:

- 1) Hak untuk hidup dan mempertahankan kehidupan, setiap orang memiliki hak untuk hidup dengan aman serta adanya hak untuk mempertahankan hidupnya tanpa adanya ancaman yang mengancam kehidupannya.
- 2) Hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui suatu perkawinan yang sah.
- 3) Hak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari tindakan kekerasan serta diskriminasi, warga negara berhak mendapatkan rasa aman untuk kelangsungan hidup dan berkembang tanpa adanya ancaman kekerasan dan diskriminasi.

---

<sup>21</sup> *Id*

<sup>22</sup> *Id*

- 4) Hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya dengan mendapatkan Pendidikan dan memperoleh manfaat dari adanya ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.
- 5) Hak untuk memajukan diri dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negara
- 6) Hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang diperoleh dengan adil dan adanya perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- 7) Hak untuk bekerja, mendapatkan imbalan, dan mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- 8) Hak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan
- 9) Hak perempuan, hak pengembangan pribadi dan persamaan hukum dan perlindungan reproduksi.
- 10) Hak anak yang meliputi hak untuk hidup, status sebagai warga negara, perlindungan hukum dan jaminan sosial anak.<sup>23</sup>

Konsep tentang Hak Asasi Manusia lahir pada tanggal 10 Desember 1948 dimana pada saat itu PBB dengan resmi memproklamasikan *Universal Declaration Of Human Right* yang dalam isinya memuat 30 pasal, semua pasal tersebut mengatur tentang adanya 4 macam jenis hak asasi manusia yaitu Hak jaminan kebutuhan pribadi yang termasuk dalam hak personal, hak jaminan perlindungan hukum yang termasuk dalam hak legal, hak untuk menjamin sumber daya untuk

---

<sup>23</sup> Dedi Sumanto, Abdul Laatif, Andi Mardiana, perspektif konstitusi tentang pemberdayaan dan penjaminan atas hak-hak perempuan, *jurnal al-ulum*, vol,13,2013,Hlm.400.

menunjang kehidupan yang termasuk dalam hak sipil dan politik, serta adanya hak ekonomi<sup>24</sup>

Rancangan tentang Hak Asasi Manusia dari *Universal Declaration Of Human Right* merupakan suatu dari pengakuan terhadap adanya hak-hak asasi manusia dengan deklarasi tersebut memberikan pengakuan sekaligus adanya perlindungan terhadap hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia, pengakuan hak atas dasar manusia menjadi dasar dari adanya suatu kemerdekaan, keadilan serta perdamaian dunia.<sup>25</sup>

Prinsip-prinsip yang terkandung dalam deklarasi *universal human right* yaitu<sup>26</sup>

- a. Adanya pengakuan terhadap martabat dasar dengan hak-hak yang sama dan sejajar sebagai dasar dalam kemerdekaan, keadilan dan perdamaian
- b. Menciptakan hubungan yang baik dengan bangsa yang mengakui nilai-nilai hak asasi manusia
- c. Perlindungan hak asasi manusia dengan konsep rule of law
- d. Adanya persamaan gender antara Wanita dengan pria
- e. Membangun kerja sama dengan PBB untuk mencapai adanya pengakuan universal terhadap hak asasi manusia serta adanya kebebasan dasar.

Adanya deklarasi *Universal Declaration Of Human Right* memuat pokok-pokok hak asasi manusia dan kebebasan dasar dengan dijadikan sebagai acuan umum hasil pencapaian rakyat dan negara yang diakui serta dihormati hak-hak dan kebebasan

---

<sup>24</sup> Farhan Wijaya kosasi, deklarasi *universal human right* dan pemenuhan hak asasi manusia bagi narapidana, *justita*, vol, 7, 2020, Hlm.798.

<sup>25</sup> *Id.*

<sup>26</sup> *Id.*

dasar secara universal dan efektif baik dinegara anggota PBB maupun rakyat yang berada dalam wilayahnya.<sup>27</sup>

Perkembangan hak asasi manusia di berbagai negara mengalami perkembangan setelah adanya deklarasi *Universal Declaration Of Human Right* dengan dimasukkannya hak asasi manusia dalam dokumen yang bersifat internasional merupakan suatu pengakuan atas adanya keberadaan HAM. Banyak negara mencantumkan sejumlah hak dalam deklarasi konstitusi dan sistem hukum negaranya sebagai bentuk pengakuan serta penghormatan kepada hak asasi manusia.<sup>28</sup>

Deklarasi memuat 30 pasal yang mengatur tentang hak asasi manusia di seluruh aspek kehidupan yang menjadi akar dan instrumen hak asasi manusia internasional yang mengalami perkembangan menjadi dua kovenan internasional yang mengikat secara hukum yaitu kovenan internasional tentang Hak sipil dan politik dan yang terakhir konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya.<sup>29</sup>

## 2. Teori Negara Hukum

Konsep dari negara hukum tidak dapat dipisahkan dari pilarnya sendiri yaitu kedaulatan hukum, dimana kekuasaan yang paling tertinggi terletak dalam hukum yang mengatur dalam sebuah negara.<sup>30</sup> Gagasan mengenai negara hukum ini digagas oleh Plato yang kemudian dikembangkan oleh muridnya mengenai istilah negara hukum dengan mengemukakan ide tentang negara hukum yang dikaitkan dengan arti negara dengan rumusan polis dimana yang memerintah negara bukanlah

---

<sup>27</sup> Dian Aries Mujiburohman, *Pengantar Hukum Tata Negara*, stpn pres, Yogyakarta, 2019, Hlm.151.

<sup>28</sup> *id*

<sup>29</sup> *Id*

<sup>30</sup> Maleha Soemarno, Negara hukum Indonesia dari sudut teori tujuan negara, *jurnal hukum dan pembangunan*, vol,2, 2007, Hlm. 305.

manusia melainkan pikiran yang adil dan kesusilaan yang menentukan baik dan buruknya suatu hukum<sup>31</sup>

Konsep negara hukum dalam wilayah tradisi hukumnya dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu<sup>32</sup>:

- a. Konsep negara hukum *rechtsstaat*
- b. Konsep negara hukum *the rule of law*

Istilah konsep negara hukum *rechtsstaat* merupakan cita negara hukum yang pertama kali dikemukakan oleh Plato yang dipertegas kembali oleh muridnya yaitu Aristoteles, negara yang baik merupakan negara yang diperintah dengan konstitusi dan adanya suatu kedaulatan hukum dengan cara mendidik warga negara dengan baik dengan sikap yang adil akan terjalin kebahagiaan hidup warga negara.<sup>33</sup>

Menurut Julius stahl konsep negara hukum *rechtsstaat* terdapat 4 elemen penting yang menjadi ciri dari negara hukum *rechtsstaat* yaitu:

- 1) Perlindungan Hak Asasi Manusia
- 2) Pembagian Kekuasaan
- 3) Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang
- 4) Peradilan Tata Usaha Negara<sup>34</sup>

Sedangkan menurut A.V. dicey mendefinisikan dengan adanya tiga ciri penting dalam negara hukum yang disebutnya dengan istilah *the rule of law*, yaitu

- 1) Supremasi hukum yaitu tidak adanya Tindakan kesewenang-wenangan dan seseorang akan dihukum bila melanggar.

---

<sup>31</sup> Fajlurrahman Jurdi, *hukum tata negara Indonesia*, kencana, Jakarta, 2019, Hlm. 39.

<sup>32</sup> *Ibid.* 40

<sup>33</sup> *Ibid* 45

<sup>34</sup> *Ibid* 47

- 2) *Equality before the law* yaitu adanya persamaan kedudukan setiap orang dalam hukum dan pemerintah, semua mendapatkan perlakuan yang sama dalam hukum tanpa adanya perbedaan maupun intimidasi berlaku baik untuk pejabat maupun masyarakat.
- 3) *Due process of law* dalam negara yang menganut sistem hukum, asas legalitas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melakukan berbagai tindakan yang akan dilakukan yang berdasarkan atas peraturan perundang-undangan yang sah dan tertulis<sup>35</sup>

## **B. Tinjauan umum Tentang Pekerja**

Landasan teoritis yang dipaparkan dalam bab ini yaitu tentang pengertian pekerja yang terdiri dari tenaga kerja formal dan informal, pengertian hubungan kerja, perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, dan jaminan sosial.

Dalam kehidupan manusia melakukan macam-macam aktivitas salah satunya yaitu dengan kerja atau bekerja, adanya unsur sosial, menghasilkan barang atau jasa yang dapat di akhiri dengan sesuatu karya yang dapat di nikmati dan dipakai oleh manusia.

Definisi pekerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia(kbbi) pekerja adalah orang yang bekerja yang menerima atas upah hasil kerjanya<sup>36</sup>.

### **1. Pengertian Tenaga kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat maupun

---

<sup>35</sup> *Ibid*

<sup>36</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pekerja> diakses pada tanggal 10 Agustus 2022 pada pukul 10:00 WIB

kebutuhan sendiri yang akan mendapatkan imbalan berupa upah setelah melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau pengguna yang terikat dengan suatu ikatan dalam hubungan kerja yang telah disepakati.<sup>37</sup>

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai dan orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.

Pekerja atau buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang diperoleh ketika melaksanakan pekerjaan yang berhak mendapatkan upah.

Setiap melaksanakan pekerjaannya tenaga kerja dilindungi oleh Undang-Undang yang mengatur tentang hak-hak untuk memperoleh perlindungan dan kewajiban tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Tenaga kerja merupakan pihak yang penting dalam menopang kinerja baik perusahaan maupun organisasi, keberadaan tenaga kerja dalam produksi suatu perusahaan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan.<sup>38</sup>

Tenaga kerja dibagi kedalam beberapa golongan kelompok yaitu kelompok Angkatan kerja dan kelompok bukan Angkatan kerja. Yang terdaftar sebagai Angkatan kerja yaitu golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari lowongan pekerjaan. Sedangkan kelompok yang bukan sebagai Angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan contoh pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga yang

---

<sup>37</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, Hlm.28.

<sup>38</sup> Jepi adianto, Muhammad fedryansyah, peningkatan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi *asean economy community*, *jurnal pekerja sosial*, vol, 1, tahun 2018, Hlm.79.

bukan wanita karir serta penerima pendapatan yang tidak termasuk kedalam imbalan pekerjaan contohnya pensiunan<sup>39</sup>

Tenaga kerja terbagi kedalam sektor formal dan informal, tenaga kerja yang termasuk kedalam pekerja dalam sektor formal yaitu pekerja memiliki perjanjian tertulis dengan badan hukum dalam melakukan pekerjaan, jam kerja yang ditentukan dan beban pekerjaan yang tersistematis serta adanya jaminan sosial yang diperoleh ketika bekerja. golongan pekerja yang termasuk dalam sektor formal yaitu Pns, dokter, karyawan rumah sakit, karyawan perusahaan.

Sektor informal identik dengan ketidakaturan birokrasi tenaga kerja yang termasuk kedalam sektor informal yaitu tenaga kerja yang tidak memiliki ijin maupun perjanjian tertulis antara tenaga kerja dengan pengguna yang mempekerjakan jam kerja yang dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengguna dengan pekerja tanpa adanya jaminan sosial yang didapatkan oleh pekerja sektor informal ketika melakukan pekerjaan, golongan yang termasuk dalam sektor informal yaitu pekerja rumah tangga, pedagang kaki lima, supir serta buruh harian lepas.

## 2. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan yang dilakukan oleh dua subjek hukum antara pemberi kerja dengan pekerja yang melakukan pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh yang merupakan inti dari hubungan kerja.

---

<sup>39</sup> Satrio Adi Setiawan, 'Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman kerja dan jenis Kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Magelang' ( skripsi, Program Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), Hlm.19.

Kata hubungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti sambung atau berangkai atau pertalian yang satu dengan yang lainnya. Dalam hubungan kerja dapat diartikan adanya suatu pertalian antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Menurut Hartono wijoyo hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga atau jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati pemberi kerja dengan penerima kerja<sup>40</sup>

Hubungan kerja buruh dengan pemberi kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak yang dimana buruh menyepakati kesanggupan untuk bekerja dengan menerima upah dan pengguna yang bersedia mempekerjakan buruh dengan membayar upah atas pekerjaan yang dilakukan buruh.

Hubungan yang terjadi antara pekerja dapat terjadi apabila adanya perjanjian dalam ruang lingkup hukum perburuhan dikenal dengan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta adanya perjanjian kerja bersama<sup>41</sup>

Unsur-unsur yang termasuk dalam hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja yaitu:

- a. Pekerjaan yang bebas dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan oleh pemberi kerja antara buruh dengan pengguna yang sesuai dengan perjanjian tidak melanggar ketentuan dalam perjanjian, peraturan perundang-undangan, dan ketertiban umum.

---

<sup>40</sup> Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, rajawali pers, Jakarta, 1992, Hlm.10.

<sup>41</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, pt raja grafindo persada, Jakarta, 2016, Hlm.62.

- b. Unsur yang kedua yaitu perintah, dalam hubungan kerja kedudukan pengguna yaitu sebagai pemberi kerja yang dapat memerintahkan kepada pekerja untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya dalam hubungan kerja ini sifatnya vertikal jalur kordinasi atas dan bawah,
- c. Unsur ketiga yaitu adanya upah yang menjadi imbalan yang didapatkan oleh pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya yang menurut undang-undang upah dibayarkan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Unsur yang keempat yaitu waktu buruh kerja berdasarkan waktu yang telah disepakati atau waktu yang tidak tertentu selama-lamanya.<sup>42</sup>

Hubungan kerja memiliki subjek hukum yaitu pengusaha dengan pekerja atau buruh, subjek hukum mengalami perluasan dengan dimasukkannya perkumpulan majikan, asosiasi pengusaha Indonesia, dan terdapat juga serikat pekerja dan gabungan buruh.<sup>43</sup>

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sesuai dengan kesepakatan dalam hubungan kerja. Objek hukum tertuang dalam perjanjian kerja yang meliputi dalam hak-hak yang didapatkan pekerja dan pemberi kerja serta adanya kewajiban masing-masing pihak yang meliputi syarat-syarat kerja serta akibat hukum yang di timbulkan adanya hubungan kerja.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, sinar grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 36.

<sup>43</sup> *Ibid*, Hlm. 38.

<sup>44</sup> *Ibid*, Hlm. 40.

Hubungan kerja memiliki objek hukum yang tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan kesepakatan kerja Bersama. Kedudukan perjanjian kerja dibawah peraturan perusahaan apabila ada yang bertentangan maka peraturan perusahaan yang berlaku yang dibuat oleh perusahaan. Apabila ada serikat pekerja makan pengusaha dengan serikat pekerja Bersama-sama membentuk perjanjian kerja Bersama (PKB) yang memuat hak dan kewajiban buruh dan pengusaha yang disusun Bersama-sama diluar jam kerja antara pengusaha dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan.

Hubungan kerja memiliki bentuk-bentuk dalam hubungan kerja yaitu:

- a. Hubungan kerja dalam sektor informal yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan suatu perjanjian kerja dalam waktu tertentu maupun tidak tertentu dengan adanya unsur kepercayaan, upah dan perintah.
- b. Hubungan kerja dalam sektor informal, yaitu dengan hubungan kerja yang dilakukan antara pekerja dengan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha Bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah atau imbalan dengan sistem bagi hasil.<sup>45</sup>

Hubungan kerja terjadi apabila ada kesepakatan antara para pihak yaitu pekerja dengan pemberi kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah,waktu dan perintah dengan ketentuan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara

---

<sup>45</sup> Khairani, *op cit*, Hlm. 62.

pengusaha dan pekerja atau buruh yang dilakukan berdasarkan adanya pekerjaan, upah dan perintah yang dilakukan oleh pengguna atau pemberi kerja.<sup>46</sup>

Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga tidak termasuk dalam hubungan kerja, pekerja rumah tangga tidak bekerja kepada pengusaha melainkan bekerja kepada pemberi kerja yang secara aturan dalam pasal 1 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga mendefinisikan pengguna pekerja rumah tangga yang disebut pengguna adalah orang perseorangan yang mempekerjakan pekerja rumah tangga dengan membayar upah dan atau imbalan dalam bentuk lain.

Definisi pekerja rumah tangga juga diatur dalam pasal 1 ayat 1 menjelaskan 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 imbalan dalam bentuk lain yang diperoleh.

Pasal 1 ayat 3 Peraturan Gubernur DIY Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga dan pasal 1 ayat 8 Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga memberikan suatu definisi yang sama yang digunakan untuk pengertian pekerja rumah tangga yaitu: pekerja rumah tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada rumah tangga untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah<sup>47</sup>

Berdasarkan definisi tentang pekerja rumah tangga ada beberapa unsur-unsur pokok yaitu antara lain orang yang melakukan bekerja dalam hal ini pekerja rumah tangga, pemberi kerja yaitu orang perseorangan yang memiliki peran sebagai kepala

---

<sup>46</sup> *Ibid*, Hlm,64.

<sup>47</sup> Triana Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusi*, deepublis, Jakarta, 2020, Hlm.95.

rumah atau anggota keluarga yang bertanggung jawab mengatur urusan kerumah tangaan dalam satu lingkup rumah tangga, unsur terakhir yaitu pekerjaan kerumahtangaan yaitu pekerja yang meliputi pekerjaan rumah tangga<sup>48</sup>

Pengguna bisa mencari pekerja rumah tangga yang resmi dengan mendatangi lembaga penyalur pekerja rumah tangga (LPPRT) suatu badan usaha yang mendapatkan izin tertulis dari gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan pekerja rumah tangga kepada pengguna yang membutuhkan pekerja rumah tangga.

Izin yang dikeluarkan oleh gubernur atau pejabat sekitar yaitu surat izin usaha Lembaga penyalur pekerja rumah tangga(SIU-LPPRT) sebagai bentuk dari legalitas Lembaga untuk merekrut dan menyalurkan pekerja rumah tangga kepada pengguna.

### 3. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan sarana yang menghubungkan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh untuk adanya suatu hubungan hukum yang menyangkut tentang masalah hak dan kewajiban yang harus di penuhi.<sup>49</sup>

Menurut Soebekti dalam melakukan perjanjian harus mempunyai sifat-sifat khusus dalam melakukan perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam menerbitkan suatu hubungan yang diperatas, yaitu hubungan antara buruh dengan pemberi kerja, berdasarkan mana pihak yang berhak

---

<sup>48</sup> *Id*

<sup>49</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik DI Indonesia*, prenatalmedia grup, Jakarta Timur, 2019, Hlm.68.

memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana dalam melakukan pekerjaan.

- b. Selalu di perjanjikan suatu gaji atau upah lazimnya berbentuk uang ada juga Sebagian dalam bentuk pengobatan dengan percuma, pakaian, makanan, penginapan dan lain sebagainya.
- c. Perjanjian dibuat dalam waktu tertentu sampai dengan diakhiri oleh salah satu pihak<sup>50</sup>

Perjanjian kerja pada hakikatnya merupakan suatu perjanjian dibidang pekerjaan yang menyangkut tentang hak dan kewajiban yang diperoleh oleh masing-masing pihak yang menjalin perjanjian dalam melakukan hubungan kerja untuk mengetahui tentang pekerjaan yang akan dilakukannya dalam bekerja serta adanya hak-hak yang pekerja dapatkan sesudah melakukan pekerjaan yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan.

Pengguna wajib membuat perjanjian dengan pekerja rumah tangga sebelum mempekerjakannya perjanjian yang dibuat mengatur tentang hak-hak dan kewajiban yang diperoleh. Adapun aturan yang mewajibkan pengguna dengan pekerja rumah tangga harus membuat perjanjian diatur dalam pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tahun 2015 yaitu sebagai berikut:

“pengguna 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”

Adanya perjanjian untuk suatu kepastian yang diperoleh antara pengguna dengan pekerja rumah tangga untuk masing-masing mendapatkan hak-haknya.

---

<sup>50</sup> *Id*

Ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja antara pengguna dengan pekerja rumah tangga sekurang-kurangnya memuat aturan yang diatur dalam pasal 6 Peraturan Menteri KetenagaKerjaan Nomor 2 tahun 2015 yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja sebagai mana dimaksud dalam pasal 5 sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Identitas para pihak
  - b. Hak dan kewajiban para pihak
  - c. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja dan
  - d. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
2. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Kata perjanjian menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) perjanjian adalah persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua belah pihak atau lebih masing-masing bersepakat akan mentati apa yang disebut dalam persetujuan itu<sup>51</sup>.

Kamus hukum juga menjelaskan tentang istilah yang digunakan dalam kata perjanjian yaitu perjanjian yang dilakukan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang melakukan perjanjian<sup>52</sup> definisi tentang pengertian kerja ini ada dalam pasal 1 ayat 14 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan.

---

<sup>51</sup> <https://kbbi.web.id/perjanjian/> diakses pada hari rabu 27 Juli 2022 Pukul 10:00 WIB

<sup>52</sup> Panca aksara, *Kamus Istilah Hukum*, indoeduka, Yogyakarta, 2020, Hlm.206.

Definisi perjanjian juga ditemukan dalam pasal 1601a *burgerlijk wetboek* yang mendefinisikan perjanjian kerja yaitu:

“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaga nya kepada pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan”

Dalam pembentukan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya memiliki pedoman-pedoman yang sama dalam melakukan penyusunan perjanjian yang akan dilakukan untuk mengatur tentang syarat sah nya dalam melakukan perjanjian yaitu yang diatur dalam pasal 1320 *burgerlijk wetboek*:<sup>53</sup>

- a. Sepakat untuk mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Berdasarkan ketentuan dalam melaksanakan perjanjian kerja ada beberapa ketentuan yang di atur dalam pasal 51 dan 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

#### Pasal 51

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
- b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-Undangan yang berlaku.

#### Pasal 52

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
  - c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan

---

<sup>53</sup> Apri Amalia, Budiman Ginting, Agusmidah, Analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian, *usu law journal*, vol, 5 2017, Hlm. 67.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-Undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Kesepakatan yang dimaksud merupakan suatu kesepakatan antara para pihak yang melakukan perjanjian. Dalam suatu hubungan kerja yang menjadikan dasar adalah perjanjian kerja kesepakatan yang terjadi dalam perjanjian kerja harus bebas dari penipuan, paksaan serta kekhilafan<sup>54</sup>

Unsur-unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja yang disepakati yaitu sebagai berikut:

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam perjanjian yang disepakati harus ada unsur pekerjaan yang akan diperjanjikan sebagai objek dalam perjanjian, unsur pekerjaan sangat penting untuk menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan atau berdasarkan lowongan kerja hingga menghindari terhadap tindakan perdagangan manusia.

b. Adanya unsur perintah

Pekerja yang melakukan perjanjian harus tunduk kepada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian yang wajib ditaati dan dilaksanakan.

c. Adanya upah

Upah merupakan peranan yang penting dalam perjanjian kerja yang merupakan tujuan utama dari seorang pekerja untuk bekerja kepada

---

<sup>54</sup> Panca aksara *Loc it*

pengusaha. Upah merupakan hak pekerja yang didapatkan setelah melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, maupun peraturan perundang-undangan.

Biaya yang ditimbulkan dalam segala hal yang dibuat dalam proses perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha dalam proses pembuatan perjanjian kerja.

#### 4. Jenis perjanjian kerja

Perjanjian kerja terdapat dalam dua jenis yaitu perjanjian kerja berdasarkan waktu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dalam jangka waktu berlakunya telah ditentukan Perjanjian kerja waktu tertentu status pekerja sebagai pekerja kontrak atau tidak tetap dengan perjanjian tertulis, dalam perjanjian waktu tertentu harus ada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan, setelah selesai jangka waktu yang telah disepakati maka berakhir tanpa adanya suatu kompensasi atau hak-hak lainnya<sup>55</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam pembuatan perjanjian harus menggunakan unsur-unsur yang wajib dicantumkan sesuai dengan aturan dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat
  - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
  - b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
  - d. Tempat pekerjaan

---

<sup>55</sup> Apri Amalia, Budiman Ginting, Agusmidah *op cit* 69.

- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
  - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
  - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja dibuat dan
  - h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja yang dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan
  3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 ( dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/ buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (satu) perjanjian kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh memanfaatkan pekerja/ atau buruh dengan adanya masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan. Apabila adanya masa percobaan yang disyaratkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat batal demi hukum, aturan ini diatur dalam pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>56</sup>

Perjanjian yang dilakukan harus dilakukan secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin dengan memenuhi syarat adanya jangka waktu tertentu dengan suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu serta tidak boleh masa percobaan apabila bertentangan maka perjanjian ini dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu.<sup>57</sup>

Aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu memiliki Batasan-batasan tertentu yang telah diatur dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

<sup>56</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah ,*Op cit*,Hlm. 72.

<sup>57</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. *Op cit* , Hlm.70.

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masing dalam masa percobaan atau penajajakan.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
  3. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui
  4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 7(hari) sebelum perjanjian kerja antar waktu tertentu berakhir telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja /buruh yang bersangkutan
  6. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (hari) berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun
  7. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4) ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
  8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh hubungan kerja yang terjadi lebih efisiensi dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu lebih mudah untuk mengatur syarat kerja yang disepakati oleh pekerja contohnya dalam hubungan kerja yang akan berlangsung selama 2 tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha, dalam kontrak kerja ditetapkan juga hal-hal yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan dan hari istirahat yang telah disepakati bersama antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.<sup>58</sup>

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu(PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya

---

<sup>58</sup> Asri wijayanti, *Op cit*, Hlm.48.

tetap yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya<sup>59</sup>. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu akan terus berlaku yaitu :

- a. pihak buruh atau pekerja memasuki usia pensiun 55 tahun
- b. adanya pemutusan hubungan kerja karena buruh atau pekerja melakukan kesalahan
- c. adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja atau buruh telah melakukan tindak pidana sehingga tidak bisa melanjutkan kewajibannya.
- d. Pekerja atau buruh meninggal dunia.<sup>60</sup>

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus dibuat secara tertulis apabila dibuat secara lisan pengusaha wajib membuat surat yang isi pengangkatan dengan memuat ketentuan:

- a. Nama dan alamat pekerja atau buruh
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah

Status yang di terima oleh pekerja atau buruh dalam perjanjian ini yaitu sebagai pekerja tetap dengan dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama tiga bulan yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, jika terjadi pemutusan hubungan kerja perusahaan harus membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang pisah yang tergantung dari alasan pemutusan hubungan kerja yang dikenakan kepada pekerja yang bersangkutan.

---

<sup>59</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. *Op cit* , Hlm.71.

<sup>60</sup> *id*

## 5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti Sebagian dari penghasilan yang hilang atau kurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakt, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Untuk memperoleh kesejahteraan untuk pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang sesuai dengan ketentuan pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja Adapun jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Ruang lingkup dalam jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

### a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja merupakan suatu resiko yang harus dihadapi oleh pekerja yang melakukan pekerjaan, untuk menanggung resiko kecelakaan yang ditimbulkan baik itu fisik maupun mental yang mengakibatkan tenaga kerja tidak bisa bekerja lagi

### b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja meninggal dunia yang bukan akibat dari kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan yang memengaruhi kehidupan ekonomi terhadap keluarga yang ditinggalkan dengan jaminan kematian meringankan beban keluarga dalam biaya pemakaman dan maupun santunan dalam bentuk uang

c. Jaminan hari tua

Usia yang sudah tidak produktif mengakibatkan terputusnya upah karena tidak bekerja yang berpengaruh terhadap kehidupan sosial ekonomi keluarga, jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja berusia 55 tahun.

d. Jaminan pemeliharaan Kesehatan

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya Kesehatan di bidang penyembuhan. Perusahaan juga berkewajiban mengadakan pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan upaya pengobatan terhadap pekerja atau buruh.