

PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN DALAM PERJANJIAN
KERJA ANTARA MAJIKAN DENGAN PEKERJA RUMAH
TANGGA DI KOTA MALANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

BENDRA SUPRIYANTO

NIM. 0710113231



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2011

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera, segala puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pelaksanaan Hak dan kewajiban dalam Perjanjian Kerja antara Majikan dan Pekerja Rumah Tangga di Kota Malang”. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam menyelesaikan studi jenjang strata satu di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

Tujuan pembuatan laporan skripsi ini, yaitu untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga di Kota Malang.

Terlaksananya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan yang telah diberikan sehingga terselesaikannya laporan skripsi ini kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.
2. Bapak Sihabudin, Dr., S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.
3. Rachmi Sulityarini, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata yang telah membina dan memberikan dorongan dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan Skripsi ini.
4. Ummu Hilmy, S.H., M.S., selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan Skripsi ini.
5. Djumikasih, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan Skripsi ini.

6. Ibu Inge selaku Pemilik CV Sitiari cabang Soekarno Hatta yang telah mengizinkan untuk meneliti perjanjian kerja CV Sitiari dan dengan murah hati memberikan PRT CV Sitiari untuk diwawancarai.
7. Mbak Indah dan Mbak Arum selaku Customer Service CV Sitiari cabang Soekarno Hatta yang dengan ramah dan sabar menjawab pertanyaan-pertanyaan yang begitu banyak.
8. Bapak Noor, Ibu Rindra, Ibu Inge beserta para PRT yang bersedia untuk diwawancarai bagi penelitian ini dan dengan sabar menjawab berbagai pertanyaan.
9. Ibuku tersayang, Papaku tercinta, dan Kakakku termanis serta Adik - Adikku yang lucu, terima kasih atas do'a dan segala dukungannya dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
10. Tante Wenny beserta keluarga yang memberikan tempat di rumahnya untuk melepaskan stress dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kharisma, Viter Lius, Dhimas, Alex, Surya, Eman, Putri sebagai tempat belajar sekaligus motivator bagi penulis, penulis banyak belajar dan semakin bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan laporan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu di lembaran ini, terima kasih atas bantuan dan dukungannya pada penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan laporan skripsi ini dan karya-karya selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap agar laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya pembaca. Amin.

Malang, Agustus 2011

Penulis

SURAT PERNYATAAN**KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Bendra Supriyanto

NIM : 0710113231

Menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, saya sanggup dicabut gelar kesarjanaan saya.

Malang,

Yang menyatakan,

Bendra Supriyanto

0710113231

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
SURAT PERNYATAAN	v
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAKSI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Perjanjian pada Umumnya	11
1. Pengertian Perjanjian	11
2. Syarat Sah Perjanjian	11
3. Asas-Asas dalam Membuat Perjanjian	12
4. Obyek dari Perjanjian/Prestasi	15
a. Wanprestasi	17
b. Ganti Kerugian	19
B. Perjanjian Kerja	21
1. Pengertian Perjanjian Kerja	21
2. Isi Perjanjian Kerja	25

3. Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja	26
a. Pekerja pada Umumnya	26
1) Tinjauan Umum Pekerja Rumah Tangga	27
a) Pengertian Pekerja Rumah Tangga	27
b) Ruang Lingkup Pekerja Rumah Tangga	28
2) Tinjauan Pemberi kerja	31
3) Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja	33
b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu & Waktu Tidak Tentu	35
c. Pekerja Anak	39
C. Standar Kontrak/Perjanjian	41
D. Teori Alternatif Penyelesaian Sengketa.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian	48
C. Aspek yang Hendak Diteliti	49
D. Jenis dan Sumber Data	49
E. Populasi dan Sampel Penelitian	50
F. Teknik Pengumpulan Data	51
G. Analisis Data	51
H. Definisi Operasional	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV Sitiari Malang	53
B. Pelaksanaan Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian Kerja antara Majikan dengan Pekerja Rumah Tangga	64
1. Kewajiban Majikan	71

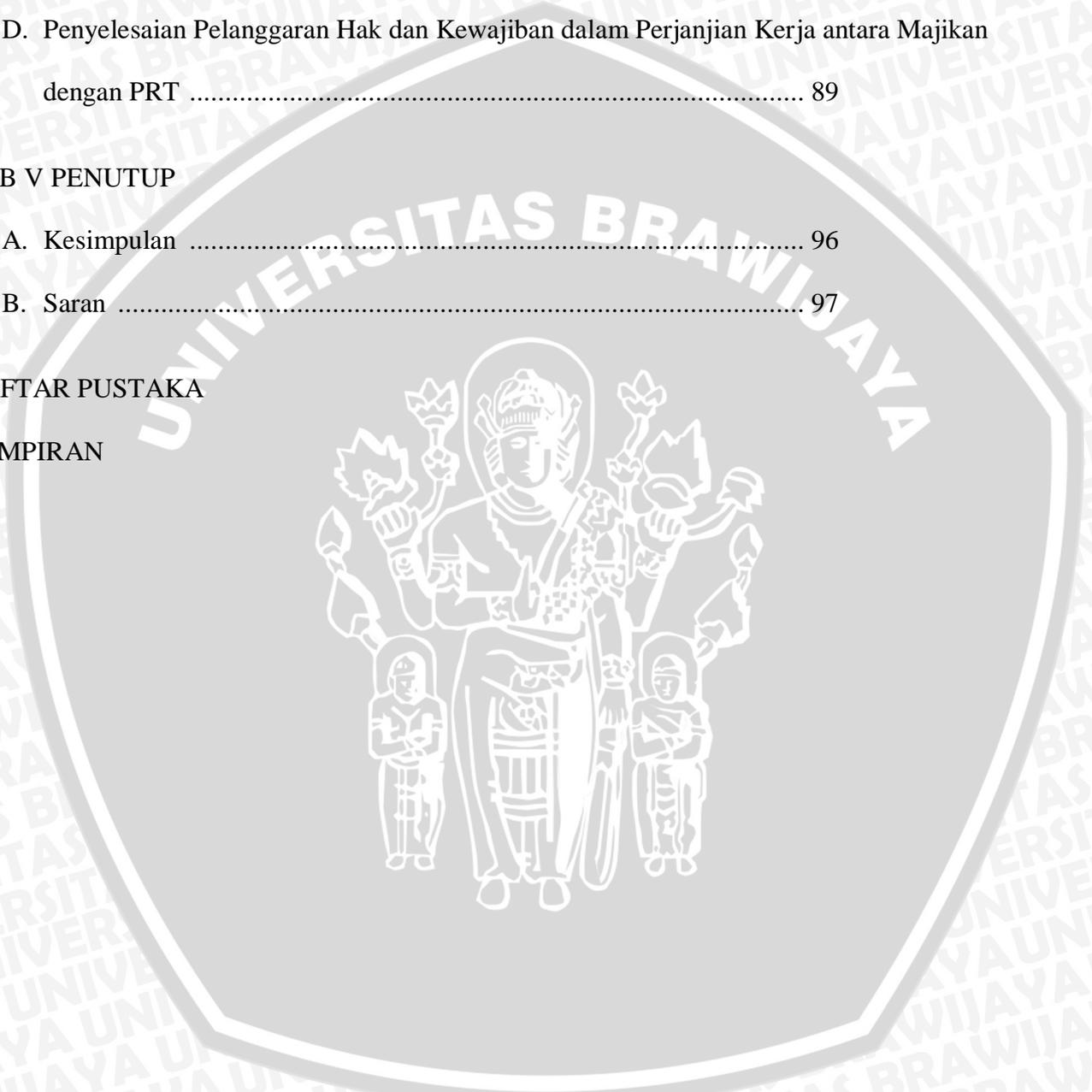
2. Kewajiban PRT	78
C. Hak-Hak yang Dilanggar di dalam Perjanjian Kerja antara Majikan dengan PRT	81
1. Kewajiban Majikan	83
2. Kewajiban PRT	86
D. Penyelesaian Pelanggaran Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian Kerja antara Majikan dengan PRT	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadaan zaman yang semakin maju sekarang ini, semakin meningkat pula aspek kehidupan di dalam masyarakat, yang pada akhirnya mempengaruhi pola/cara hidup serta kebutuhan hidup individu. Manusia semakin ingin mengikuti perkembangan zaman baik dari cara berpakaian, macam- macam makanan, model rumah yang ingin dimiliki, dan lain- lain.

Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut menjadikan manusia akan bekerja dan menyita banyak waktu serta tenaga, guna mendapatkan semua yang ia inginkan dan untuk mencukupi kebutuhannya yang semakin beragam. Kesibukan tersebut ditujukan untuk mencapai penghidupan yang lebih layak dan selalu ingin meningkat ke arah yang lebih baik.

Dalam suatu keluarga, dimana suami dan istri yang sama-sama bekerja akan menimbulkan masalah tersendiri, seperti pekerjaan rumah yang terbengkalai, anak- anak yang tidak terurus. Banyaknya masalah di dalam rumah tangga seperti ini, disebabkan tidak mungkin untuk membagi waktu antara suami istri tersebut. Karena beban berat tersebut, maka pada keluarga itu diperlukan seorang/beberapa orang pekerja rumah tangga yang selanjutnya akan disebut PRT. Umumnya, mereka adalah perempuan, baik anak-anak maupun dewasa (sedikit saja yang laki- laki).

Peranan seorang PRT tersebut bisa dikatakan sangat besar sekali untuk mengerjakan pekerjaan rumah yang tidak bisa dikerjakan oleh para majikan yang

sibuk tersebut. PRT dikatakan sebagai tenaga kerja, hal ini dapat dilihat di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUK. Pada pasal 1 disebutkan bahwa tenaga kerja itu adalah orang yang bekerja atau melakukan suatu pekerjaan untuk orang lain di dalam suatu hubungan kerja yang tujuannya untuk menghasilkan suatu barang ataupun memberikan jasa guna memenuhi kebutuhan orang lain atau masyarakat.

Di dalam mempekerjakan PRT ini biasanya para majikan memberikan suatu pekerjaan yang tidak ada pengkhususannya atau klasifikasi pekerjaannya. Hal tersebut membuat para PRT banyak mengerjakan pekerjaan rumah yang begitu banyak, seperti pergi ke pasar, memasak, menyapu, mengepel, menyetrika, mencuci pakaian, mencuci piring, mencuci mobil, kadang juga mengasuh balita. Banyaknya pekerjaan tersebut mengakibatkan PRT menghabiskan waktu kerjanya hingga malam hari. Ini berarti pembatasan waktu kerja tidak ada dan kelebihan dari waktu kerja tersebut tidak dihitung sebagai waktu lembur.

Pekerjaan tersebut di atas dikerjakan oleh seorang pekerja saja, hal ini juga ditambah dengan gaji/upah yang minim jika dinilai pada saat sekarang ini pada umumnya gaji tersebut bervariasi antara Rp. 200.000,- sampai dengan Rp. 300.000,-. Hal ini juga disebabkan faktor perbedaan pendapatan penghasilan majikan antara satu dengan yang lainnya. Pendapatan yang diperoleh setiap PRT berbeda-beda, hal tersebut tergantung dari kemurahan majikannya, apakah ia mau memberi uang lebih, uang lembur, dan kebijakan-kebijakan majikan lainnya .

Waktu kerja pada PRT tidak ada pembatasannya dikarenakan pekerjaan yang begitu banyak. Seandainya waktu kerja lebih tersebut dihitung sebagai waktu lembur mungkin akan memberikan penghasilan yang lebih besar bagi para PRT

tersebut. Waktu kerja setiap PRT juga tergantung pada kebijakan dari para majikannya, apakah akan memberikan batas kerja tersendiri, misalnya sampai jam 5 sore atau para majikan tidak memberikan adanya pembatasan waktu kerja yang jelas.

Dari penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa seorang PRT mulai saat bekerja hingga menjalankan pekerjaannya tersebut tidak terdapat kepastian hukumnya, sehingga sering terjadi keputusan sepihak dari majikan tanpa memperhatikan hak dari PRT tersebut. Di sisi lain, juga ditemui masalah dari majikan. Dengan demikian banyak kemungkinan kerugian pada pihak majikan yang ditimbulkan oleh PRT tersebut, seperti pencurian, PRT kabur dari majikan, PRT malas bekerja, dan lain-lainnya.

Sebetulnya hal ini bisa diatasi dengan mengadakan suatu perjanjian yang diadakan sebelum pekerjaan dimulai, dengan membuat suatu ketentuan-ketentuan yang disepakati secara bersama. Perjanjian tersebut merupakan bukti dari kesepakatan kerja yang memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dan mengantisipasi hal-hal yang telah disebutkan di atas. Perjanjian adalah suatu hal yang sangat penting di dalam suatu hubungan sesama anggota masyarakat yaitu untuk suatu kerjasama, untuk membuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Perjanjian itu sendiri bila diadakan antara PRT dengan majikan akan memperjelas hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Setiap klausula perjanjian kerja tersebut harus dibuat dengan adil, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Perjanjian tersebut harus memperhatikan adanya hak-hak PRT di dalam melaksanakan pekerjaannya. Hak-hak tersebut antara lain, setiap orang berhak untuk memilih pekerjaannya (pasal

28E UUD45), setiap orang berhak atas kesempatan kerja dan menerima kompensasi yang adil dan wajar dari hubungan kerja (pasal 28D (2) UUD45), Setiap orang berhak atas perlindungan diri sendiri, keluarga, kehormatan, martabat dan kekayaan di bawah wewenangnya, dan juga berhak untuk merasa aman dan dilindungi dari ancaman-ancaman atas ketakutan, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu menurut hak dasar (pasal 28G (1) UUD45), dan masih banyak peraturan- peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur tentang hak-hak PRT yang harus dilindungi, dihargai, dan dipenuhi oleh para majikannya.

Kebanyakan hak-hak tersebut tidak didapatkan oleh PRT sekarang ini. PRT tidak mendapatkan hak untuk menolak segala pekerjaan yang tidak ia sukai, PRT tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaannya, PRT tidak diberikan uang lembur apabila ia bekerja sampai larut malam, PRT tidak mempunyai waktu kerja yang pasti, bahkan PRT tidak diperlakukan dengan baik oleh majikannya (dipukuli, diperkosa majikan).¹ PRT lebih banyak menderita

¹ detektifromantika.wordpress.com, (2 Mei 2011), "Pegawai Negeri Sipil di Lampung Memperkosa Pembantu Yang Masih ABG Saat Istri Tidak Ada Di Rumah", memberitakan: Terbukti memperkosa pembantu rumah tangganya, MY ,39, oknum PNS di Kecamatan Pakuan Ratu, Waykanan, dibekuk polisi, Minggu (1/5) sekitar pukul 17.00 WIB. MY memperkosa NU ,17, pembantu rumah tangganya yang baru dua minggu bekerja. Sebelumnya MY diduga melakukan aksi bejatnya pada 5 Maret lalu sekitar pukul 04.00 WIB, di rumahnya di Jalan Bungamayang LK V, Kelurahan Sribasuki, Lampung Utara. Menurut Kasat Reskrim Polres Lampung Utara, AKP. Hermansyah, membenarkan penangkapan MY. NU, warga Desa Sukamarga, Kecamatan Bukit Kemuning, Lampung Utara. Menurut olah TKP terjadi di wilayah Kotabumi, maka kasus dilimpahkan ke Polres Lampung Utara. Setelah diperiksa, MY kami tetapkan sebagai tersangka, dan langsung ditahan," kata Kasatreskrim. Pada Saat itu NU yang baru dua minggu bekerja di rumah tersangka, mengaku diperkosa saat sedang tertidur ketika itulah majikannya datang secara sembunyi-sembunyi lalu membekap mulutnya dan memepkosa. "Ketika saya tidur, tiba-tiba saya terkejut karena mulut saya dibekap dan saya diancam. Majikan saya sudah ada di dalam kamar," kata NU. Kemudian, lanjutnya, MY menciumi dan meraba-raba tubuhnya, lalu memperkosanya. Karena tak kuat menanggung malu dan tidak tahan dengan perbuatan majikannya, NU kemudian melapor ke Polres Lampung Utara. Terpisah, MY yang telah memiliki dua anak itu mengakui semua perbuatannya. Perbuatan bejatnya itu ia lakukan saat istrinya sedang tidak ada di rumah. "Iya, memang benar saya melakukan perbuatan itu," akunya. Pihak Sat Reskrim Polres Lampung utara juga sudah memeriksa korban dan tersangka. Jika terbukti bersalah, MY bakal dijerat dengan pasal 81 dan atau pasal 82 UU No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

daripada berbahagia atas upah yang ia terima sebagai hasil pekerjaannya. Memang hal-hal pemenuhan hak-hak tersebut tergantung dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh setiap majikan. Kalau si pekerja rumah tangga mendapatkan majikan yang baik, tentu ia akan mendapatkan pemenuhan hak- haknya yang baik pula.

Majikan itu sendiri sebenarnya sangat membutuhkan tenaga PRT. Hal ini dapat dilihat jika pekerja tersebut pergi atau pulang kampung pada saat hari raya atau hari besar lainnya. Di sini sang majikan akan menghadapi pekerjaan rumah tangga yang bertumpuk selain pekerjaan rutinitasnya. Situasi seperti ini akan membuat para majikan kerepotan menghadapi hal tersebut. Biasanya saat-saat PRT pulang kampung pada hari raya, hal ini dipergunakan oleh PRT untuk tidak kembali lagi kepada majikan yang lama, dan mencari majikan yang baru. Walaupun sangat membutuhkan PRT, majikan masih saja memberikan gaji/upah yang minim dengan pekerjaan yang banyak pula. Dengan adanya perjanjian, kedua belah pihak tidak akan dirugikan karena adanya kesepakatan dengan tidak merugikan satu sama lainnya.

Mengingat pentingnya pembuatan perjanjian kerja yaitu untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban dan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Perlu adanya penyelesaian masalah-masalah atau kendala-kendala dari para pihak dalam membuat perjanjian kerja tersebut. Maka perlu diadakan penelitian untuk mengetahui apa kendala-kendala dalam pembuatan perjanjian kerja dan cara mengatasi kendala-kendala dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut.

Mengingat ada 2 macam PRT yaitu PRT yang bekerja untuk 1 majikan saja, ia menginap di rumah majikannya dan PRT yang bekerja untuk waktu

tertentu saja, tidak menginap pada majikan tersebut (biasanya ia melanjutkan bekerja untuk majikan yang lain). PRT yang akan diteliti adalah PRT yang hanya bekerja pada 1 majikan saja dan menginap di rumah majikannya, karena PRT tersebut lebih terfokus pada majikan, dan lebih memungkinkan adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Pemilihan lokasi penelitian di CV Sitiari Malang Jalan Soekarno Hatta No. 82C karena merupakan agen tempat penyedia jasa PRT, yang kemudian PRT tersebut disalurkan ke tempat orang-orang yang membutuhkan jasanya. CV Sitiari Malang merupakan agen penyedia jasa PRT yang sudah berdiri 30 tahun dan sah berdirinya di mata hukum. Di dalam penyaluran jasa PRT, CV Sitiari menyediakan perjanjian kerja antara majikan dan PRT untuk menyepakati adanya hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh para pihak. Sebelum PRT melaksanakan kewajibannya, majikan dan PRT harus menandatangani perjanjian kerja tersebut.

CV Sitiari merupakan salah satu contoh perantara PRT kepada masyarakat yang menyediakan perjanjian kerja dalam pendistribusian PRT. CV Sitiari bukan merupakan out sourcing, karena tidak adanya hubungan dalam jangka panjang dengan setiap PRT. Setelah PRT melakukan kewajibannya untuk membayar setengah bulan gaji pada CV Sitiari, PRT dan CV Sitiari tidak ada hubungan lagi. Penelitian yang dilakukan hanya terpusat pada pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan PRT.

Perjanjian kerja yang telah dibuat belum tentu dilaksanakan oleh para pihak. Apabila tidak dilaksanakan tentu perjanjian kerja tidak memiliki fungsi dan arti sama sekali dan sangat merugikan pihak PRT yang menjadi pihak yang lemah.

Waktu kerja yang tidak tentu, gaji yang tidak pantas merupakan beberapa akibat tidak adanya kepastian hukum bagi pekerjaan PRT. Maka perlu diadakan penelitian untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisis apakah peraturan-peraturan yang ada tersebut dilaksanakan di dalam masyarakat atau tidak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga di Kota Malang?
2. Hak dan kewajiban apa saja yang dilanggar oleh kedua belah pihak?
3. Bagaimana pelanggaran hak dan kewajiban tersebut diselesaikan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisa secara jelas tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga di Kota Malang;
2. Untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisa hak dan kewajiban apa saja yang dilanggar oleh kedua belah pihak;

3. Untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisa bagaimana pelanggaran hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga tersebut diselesaikan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi tambahan bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan Hukum Perjanjian pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai bahan tambahan pengetahuan atau pengalaman bagi penulis dalam bidang ilmu-ilmu sosial khususnya masalah perjanjian kerja antara majikan dengan buruh.

b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi pemerintah dalam rangka membuat peraturan perundang-undangan mengenai pekerja rumah tangga.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran dan untuk memberikan pengetahuan bagi seseorang yang buta akan perihal perjanjian

jian kerja antara pekerja rumah tangga dengan majikan, sehingga seseorang dapat bertindak bijaksana dan dapat mengerti terhadap hal tersebut.

d. Bagi Penegak Hukum

Produk penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi para penegak hukum, khususnya penegak hukum yang berhubungan dengan masalah perjanjian dan lebih spesifik pada perjanjian antara majikan dan pekerja rumah tangga.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini disusun dalam lima bab. Masing-masing bab terdiri dari beberapa bagian untuk memperjelas ruang lingkup yang diteliti. Berikut deskripsi singkat mengenai sistematika penulisan penelitian ini:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang pengambilan tema dan judul oleh peneliti, rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan, tujuan penelitian baik dari segi teoritis maupun praktis, serta sistematika penulisan.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian atau teori-teori tentang yang digunakan sebagai pisau analisa sekaligus menjadi bahan informatif bagi pembaca. Pisau analisa yang dimaksud adalah teori-teori perlindungan hukum, konsep dasar perjanjian kerja, pekerja dan hak-hak pekerja, serta teori-teori sosial yang berkembang di Indonesia.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian, meliputi pendekatan penelitian, jenis dan bahan penelitian, teknik pengumpulan bahan penelitian, teknik analisis bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis bahan-bahan penelitian tentang permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini. Mengacu pada rumusan masalah, maka Bab ini akan membahas pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga, kendala-kendala dan cara mengatasi dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis dalam pembahasan dari bab sebelumnya sekaligus saran serta pemikirandan gagasan dari peneliti yang diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perjanjian pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. (1313 Burgerlick Wetboeck yang selanjutnya disebut BW)

2. Syarat Sah Perjanjian

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat (1320 BW):

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Kedua subyek yang mengadakan perjanjian tersebut harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu.

2. Cakap untuk membuat suatu perikatan.

Pasal 1330 BW, orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian :

- a. Orang-orang yang belum dewasa (dewasa menurut Undang-Undang 1 thn 1974, untuk laki-laki 19 thn dan perempuan 16 thn, dewasa menurut BW 21 thn);
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Sudah dihapus dengan SEMA 3 th 1963

3. Suatu hal tertentu.

Artinya, apa yang diperjanjikan hak- hak dan kewajiban keduaabelah pihak jika timbul suatu perselisihan. Hal-hal tertentu paling sedikit harus disebutkan jenisnya.

4. Suatu sebab yang halal.

Isi perjanjian tersebut tidak boleh melanggar ketentuan-ketentuan Undang-Undang yang berlaku dan norma- norma masyarakat yang ada.

Apabila syarat 1 dan 2 di dalam pasal 1320 BW tersebut tidak dipenuhi perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya perjanjian tersebut tidak pernah dilahirkan. Apabila syarat 3 dan 4 tidak terpenuhi perjanjian tersebut dapat dibatalkan oleh para pihak, artinya pihak dapat memilih untuk membatalkan perjanjian tersebut atau tidak.

3. Asas-Asas dalam Membuat Perjanjian

1. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya;

- d. menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan ²

2. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme berhubungan dengan saat lahirnya suatu perjanjian yang mengandung arti bahwa perjanjian itu terjadi sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian, mengenai saat terjadinya kesepakatan dalam suatu perjanjian, yaitu antara lain:

- a. Teori Pernyataan (Utingstheorie), kesepakatan (toesteming) terjadi pada saat yang menerima penawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu. Jadi dilihat dari pihak yang menerima, yaitu pada saat menjatuhkan ballpoint untuk menyatakan menerima, kesepakatan sudah terjadi. Kelemahan teori ini adalah sangat teoritis karena dianggap kesepakatan terjadi secara otomatis.
- b. Teori Pengiriman (Verzendtheorie), kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan telegram.
- c. Teori Pengetahuan (Vernemingstheorie), kesepakatan terjadi apabila yang menawarkan itu mengetahui adanya penerimaan, tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung).
- d. Teori Penerimaan (Ontvangstheorie), kesepakatan terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan.

3. Asas Pacta Sunt Servanda

Pasal 1338 ayat (1) BW, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya bahwa kedua belah pihak wajib mentaati dan melaksanakan per-

² H.S. Salim, **Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak**, Sinar Grafika, Jakarta, . 2006.

janjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati undang-undang. Oleh karena itu, akibat dari asas pacta sunt servanda adalah perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan dari pihak lain. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1338 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yaitu suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

4. Asas Itikad Baik

Di dalam hukum perjanjian itikad baik itu mempunyai dua pengertian yaitu:

- a. Itikad baik dalam arti subyektif, yaitu Kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap batin seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Itikad baik dalam arti subyektif ini diatur dalam Pasal 531 Buku II KUHPerdata.
- b. Itikad baik dalam arti obyektif, yaitu Pelaksanaan suatu perjanjian harus didasarkan pada norma kepatutan dalam masyarakat. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata, dimana hakim diberikan suatu kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian agar jangan sampai pelaksanaannya tersebut melanggar norma-norma kepatutan dan keadilan. Kepatutan dimaksudkan agar jangan sampai pemenuhan kepentingan salah satu pihak terdesak, harus adanya keseimbangan. Keadilan artinya bahwa kepastian untuk mendapatkan apa yang telah diperjanjikan dengan memperhatikan norma-norma yang berlaku.³

³ Hariyanto, 2009, **Asas-Asas Perjanjian (online)**, <http://blogmhariyanto.blogspot.com/2009/07/asas-asas-perjanjian.html>, (Mei 2011)

Menilik macamnya hal-hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan, perjanjian itu dibagi menjadi 3 macam, yaitu :

1. Perjanjian untuk menyerahkan/memberikan suatu barang ;

Misalnya : jual beli, tukar menukar, sewa menyewa, pinjam pakai.

2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu ;

Misalnya : perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat lukisan, dll.

3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Misalnya : perjanjian untuk tidak memberikan tembok, perjanjian untuk tidak membuat perusahaan yang sejenis dengan kepunyaan orang lain.⁴

4. Obyek dari Perjanjian/Prestasi

Berbagai literatur terdapat berbagai perumusan tentang hak dan kewajiban. Menurut Salmond dalam Lili Rasjidi, definisi hak itu sebagai kepentingan yang diakui dan dilindungi oleh hukum,⁵ sedangkan kewajiban didefinisikan sebagai perbuatan yang seseorang harus melakukannya,⁶ dengan kata lain bahwa terdapat semacam interaksi di dalam klausula hak dan kewajiban, di mana hak sebagai kepentingan, kehendak harus diakui dan dilindungi oleh kewajiban dalam hal ini adalah orang melalui produk yang dinamakan hukum.

Hal ini dibuktikan di dalam, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagai landasan konstitusional, mengatur hak dan kewajiban setiap orang yang berada di Indonesia. Frase setiap orang menunjukkan

⁴ Kosidin Koko, **Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan**, Mandar Maju, Jakarta, 1999, hlm: 36

⁵ Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, **Pengantar Filsafat Hukum**, Mandar maju, Bandung, 2002, hlm: 109.

⁶ **Ibid.**, hlm: 119.

bahwa pengaturan hak dan kewajiban ini berlaku untuk setiap orang, bukan hanya menunjuk pada Warga Negara Indonesia, yang berada di dalam wilayah Republik Indonesia. Dalam lingkup ketenagakerjaan, esensi pengaturan/ perlindungan hak dan kewajiban inilah yang kemudian menempatkan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang berarti terdapat orang yang berkewajiban memberikan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Menurut Salmond dalam Lili Rasjidi, terdapat beberapa karakteristik hak yang diatur oleh hukum,⁷ yaitu: a. melekat pada seseorang, pemilik hak (*the owner of the right*) atau pemegang hak; b. Seseorang yang terkena oleh hak itu terikat oleh suatu kewajiban tertentu. Orang ini disebut memiliki kewajiban atau subjek dari kewajiban (*the subject of duty*); c. Hak yang mewajibkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan bagi kepentingan pemegang hak; d. Melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan berkaitan dengan objek tertentu; e. Setiap hak memiliki titel atau fakta- fakta yang atas dasar hak tersebut melekat pada seseorang.

Karakteristik hak yang tersebut di atas dapat digolongkan sebagai hak dalam pengertian luas (abstrak). Sedangkan karakteristik hak yang konkret sesungguhnya telah diatur di dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada bab ketiga tentang Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Dasar Manusia. Adapun macam- macamnya adalah hak untuk hidup, hak untuk berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak

⁷ *Ibid.*, hlm: 112.

mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan.⁸

Positifisme Hans Kelsen, menyebutkan bahwa norma hukum adalah sebagai kewajiban hukum karena dalam setiap norma selalu menimbulkan kewajiban hukum tertentu.⁹ Pengaturan hak dan kewajiban ini secara positif memiliki kekuatan hukum yaitu kepastian hukum untuk menjamin dan melindungi hak dan kewajiban pihak-pihak yang terdapat dalam suatu aturan hukum tertentu.

a. Wanprestasi

Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasinya masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Tetapi adakalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik karena adanya wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak atau debitur.

Perkataan wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yang artinya prestasi buruk. Adapun yang dimaksud wanprestasi adalah suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, debitur tidak dapat memenuhi prestasi seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian dan bukan dalam keadaan memaksa.¹⁰

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Dasar Manusia, Bab 3.

⁹ Hans Kelsen, *Introduction*, hlm 43, dikutip kembali Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at dalam **Teori Hans Kelsen tentang Hukum**, 2006, Jakarta, Setjen dan Kepaniteraan MK RI, hal: 55-56.

¹⁰ Nindyo Pramono, **Hukum Komersil**, Pusat Penerbitan UT, Jakarta, 2003, cet. 1, hal: 2.21.

Bentuk-bentuk dari wanprestasi yaitu:¹¹

- 1) Tidak memenuhi prestasi sama sekali;

Sehubungan dengan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.

- 2) Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya;

Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.

- 3) Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru.

Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Sedangkan menurut Subekti, bentuk wanprestasi ada empat macam yaitu:¹²

- 1) Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan;
- 2) Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana dijanjikannya;
- 3) Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;
- 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Untuk mengatakan bahwa seseorang melakukan wanprestasi dalam suatu perjanjian, kadang-kadang tidak mudah karena sering sekali juga tidak dijanjikan dengan tepat kapan suatu pihak diwajibkan melakukan prestasi yang diperjanjikan.

¹¹ R. Setiawan, **Pokok-Pokok Hukum Perjanjian**, Putra Abadin, Jakarta, 1999, cet. 6, hal: 18.

¹² Subekti, **Hukum Perjanjian**, Intermasa, Jakarta, 1985.

Dalam hal bentuk prestasi debitur dalam perjanjian yang berupa tidak berbuat sesuatu, akan mudah ditentukan sejak kapan debitur melakukan wanprestasi yaitu sejak pada saat debitur berbuat sesuatu yang tidak diperbolehkan dalam perjanjian. Sedangkan bentuk prestasi debitur yang berupa berbuat sesuatu yang memberikan sesuatu apabila batas waktunya ditentukan dalam perjanjian maka menurut pasal 1238 KUH Perdata debitur dianggap melakukan wanprestasi dengan lewatnya batas waktu tersebut. Dan apabila tidak ditentukan mengenai batas waktunya maka untuk menyatakan seseorang debitur melakukan wanprestasi, diperlukan surat peringatan tertulis dari kreditur yang diberikan kepada debitur. Surat peringatan tersebut disebut dengan somasi.

b. Ganti Kerugian

Penggantian kerugian dapat dituntut menurut undang-undang berupa “*kosten, schaden en interessen*” (pasal 1243 dsl)

Yang dimaksud kerugian yang bisa dimintakan penggantian itu, tidak hanya biaya-biaya yang sungguh-sungguh telah dikeluarkan (*kosten*), atau kerugian yang sungguh-sungguh menimpa benda si berpiutang (*schaden*), tetapi juga berupa kehilangan keuntungan (*interessen*), yaitu keuntungan yang didapat seandainya siberhutang tidak lalai (*winstderving*).¹³

Bahwa kerugian yang harus diganti meliputi kerugian yang dapat diduga dan merupakan akibat langsung dari wanprestasi, artinya ada hubungan sebab-akibat antara wanprestasi dengan kerugian yang diderita. Berkaitan dengan hal ini ada dua sarjana yang mengemukakan teori tentang sebab-akibat yaitu:¹⁴

¹³ Subkti, **Pokok-Pokok Hukum Perdata**, Jakarta, Intermasa, 2005, cet. 32, hal: 148.

¹⁴ Nindyo Pramono, **Hukum Komersil**, Pusat Penerbitan UT, Jakarta, ,2003, cet. 1, hal: 2.23.

1) *Conditio Sine qua Non* (Von Buri)

Menyatakan bahwa suatu peristiwa A adalah sebab dari peristiwa B (peristiwa lain) dan peristiwa B tidak akan terjadi jika tidak ada peristiwa A.

2) *Adequated Veroorzaking* (Von Kries)

Menyatakan bahwa suatu peristiwa A adalah sebab dari peristiwa B (peristiwa lain). Bila peristiwa A menurut pengalaman manusia yang normal diduga mampu menimbulkan akibat (peristiwa B).

Dari kedua teori diatas maka yang lazim dianut adalah teori *Adequated Veroorzaking* karena pelaku hanya bertanggung jawab atas kerugian yang selayaknya dapat dianggap sebagai akibat dari perbuatan itu disamping itu teori inilah yang paling mendekati keadilan.

Seorang debitur yang dituduh wanprestasi dapat mengajukan beberapa alasan untuk membela dirinya, yaitu:

1. Mengajukan tuntutan adanya keadaan memaksa (*overmacht*);
2. Mengajukan alasan bahwa kreditur sendiri telah lalai;
3. Mengajukan alasan bahwa kreditur telah melepaskan haknya untuk menuntut ganti rugi.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

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

Dalam hukum ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam pasal 52 UUK bahwa kesahan suatu perjanjian kerja harus memenuhi adanya 4 persyaratan sebagai berikut:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti juga pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat pada nomor 1 dan 2 diatas dapat dibatalkan, sedangkan yang tidak memenuhi syarat huruf 3 dan 4 batal demi hukum.¹⁵

Esensialia perjanjian kerja, menurut Soebekti :

1. Melakukan pekerjaan tertentu.

Pasal 1601a BW menyatakan bahwa :

“Buruh dalam melakukan pekerjaannya wajib melakukan sendiri pekerjaannya. Hanyalah dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang lain untuk membantu melakukan pekerjaannya.”

¹⁵ Basir Syarief, **Perjanjian Kerja Menurut UU No 13 th 2003**, Newsletter KAP Syarief Basir dan Rekan, 2009, hal: 12.

2. Di bawah perintah atau pimpinan orang lain.

Buruh bekerja atas perintah dari majikan. (pasal 1603b BW)

3. Adanya upah.

Pasal 88 UUK

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 1 angka 30 UUK memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.¹⁶

Dengan adanya UUK telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan pada sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah propinsi, dan oleh bupati/walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

¹⁶ Husni Lalu, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hal: 144-145.

Pada dasarnya, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan perkawinan, mengkhitankan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain.

Dalam penetapan upah tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No.171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Dalam UUK (Pasal88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

4. Untuk waktu tertentu.

Dalam melakukan hubungan kerja tersebut harus lah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan di dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷

2. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat, misalnya larangan dalam ketentuan Undang-Undang Pidana. Perjanjian kerja yang menghendaki supaya buruh melakukan perbuatan yang dilarang, umpamanya membuat uang palsu, adalah tidak sah. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Biaya perjanjian kerja tertulis ditanggung oleh majikan.

Perjanjian kerja minimal memuat (Pasal 54 UUK):

1. nama, alamat perusahaan, jenis
2. nama, jenis kelamin, umur, alamat buruh
3. jabatan atau jenis kerja
4. tempat kerja
5. besar upah dan cara pembayaran
6. syarat- syarat kerja dan hak + kewajiban pihak-pihak
7. jangka waktu
8. tempat dan tanggal pembuatan

¹⁷ Kosidin Koko, **Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan**, Mandar Maju, Jakarta 1999, hal: 9.

9. tanda tangan para pihak

Besar upah, cara pembayaran, syarat- syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak yang akan diperjanjikan di dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan yang berlaku khusus bagi pekerja rumah tangga yang ada di dalam naungan suatu Agen (Pasal 127 UUK).

Perjanjian dibuat rangkap dua, yang masing- masing perjanjian kerja tersebut mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perjanjian kerja tersebut diberikan kepada kedua belah pihak. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak.

3. Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja

Pihak-pihak yang ada di dalam perjanjian kerja:

1. Pekerja;
2. Pemberi Kerja;
3. Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja.

Masing-masing pihak akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut.

a. Pekerja pada Umumnya

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 UUK).

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau menerima imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UUK).

1) Tinjauan Umum Pekerja Rumah Tangga

Setiap manusia memiliki hak asasi yang dipunyainya sejak lahir. Begitu juga pekerja memiliki hak-hak yang harus dilindungi dan dihargai sebagai warga negara yang hidup di negara hukum seperti, Indonesi. Pemerintah mencoba untuk mengatur dengan membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara konstitusional menggantikan kedudukan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Sejarah singkat munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara konstitusional menggantikan kedudukan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah karena pada Undang-Undang sebelumnya menuai reaksi dari kalangan dari kalangan buruh, yang menuduh bahwa Undang-Undang tersebut menguntungkan kaum pengusaha.

a) Pengertian Pekerja Rumah Tangga

Secara terminologis frasa pekerja rumah tangga dapat dipisah menjadi dua suku kata, yaitu, pekerja dan rumah tangga.

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian, pengertian pekerja adalah prang yang melakukan pekerjaan.¹⁸

Sedangkan rumah tangga, menurut sumber yang sama diartikan sebagai, berkenaan dengan kehidupan berkeluarga.¹⁹ Jika digabungkan maka pengertian pekerja rumah tangga adalah

¹⁸ www.pusatbahasa.diknas.go.id, (April 2011).

¹⁹ *Ibid.*,

seseorang atau lebih yang melakukan suatu tindakan/perbuatan pekerjaan di dalam ruang lingkup keluarga.

Secara hukum terdapat tiga undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Pasal 1 angka 6), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 3), dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 1 angka 9), mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. Pemadanan istilah tersebut, pekerja dan buruh, merupakan hasil kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang kedua istilah tersebut “bertarung” untuk dapat diterima oleh masyarakat.²⁰ Sedangkan definisi untuk pekerja rumah tangga belum ada aturan hukum yang mendefinisikannya secara tegas.

b) Ruang Lingkup Pekerja Rumah Tangga

Prof. Mr. M.G. Rood, seorang pakar hukum perburuhan Belanda, mengetengahkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak yang lain, yaitu orang yang memberikan pekerjaan, majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan

²⁰ Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hlm:5

imbangan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak.²¹

Berdasarkan definisi mengenai PRT di atas, dapat digambarkan ruang lingkup pekerjaan PRT meliputi pekerjaan yang ada di dalam maupun di luar rumah tangga. Pengklasifikasian tersebut didasarkan pada seluruh proses kegiatan yang dilakukan oleh majikan/pengguna jasa, dengan lain perkataan sangat bervariasi jenis pekerjaan yang dibebankan kepada PRT dalam sebuah rumah tangga di mana tergantung dari kehidupan majikan. Mencuci, memasak, membersihkan rumah, mengasuh anak merupakan contoh-contoh pekerjaan yang sering dilakoni PRT, namun kelaziman dari pekerjaan-pekerjaan itu bukan merupakan hal yang baku, bisa saja beban pekerjaan bertambah sewaktu-waktu, hal inilah yang dimaksud dengan disesuaikan dengan kehidupan majikan.

Jika mengacu pada pengertian *pekerja/buruh* yang diberikan oleh ketiga undang-undang tersebut di atas, seharusnya PRT sudah termasuk dalam pengertian pekerja, pekerja sektor formal, yang dilindungi oleh ketentuan undang-undang. Akan tetapi stigma yang mengakar dalam masyarakat, terlebih lagi tidak adanya penyebutan secara tegas istilah PRT dalam undang-undang juga memperkuat stigma masyarakat, memandang PRT sebagai bukan pekerja formal

²¹ Dikutip kembali oleh Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm: 77-78. "Pengertian tersebut disampaikan Prof. Mr. M.G. Rood dalam penataran dosen-dosen Hukum Perburuhan seluruh Indonesia pada tanggal 7-19 Agustus 1989 di Fakultas Hukum UNPAD, Bandung dalam rangka kerjasama Indonesia-Belanda".

terlebih ada kebiasaan penyebutan PRT sebagai “pembantu” di masyarakat.

Berbicara tentang pekerja, sesungguhnya tidak terlepas dari adanya suatu perjanjian di mana perjanjian tersebut merupakan hubungan hukum privat. Menurut Djumadi, dikatakan memang tidak ada aturan yang mengatur secara tegas mengenai perjanjian kerja di rumah, baik itu di KUH Perdata maupun dalam peraturan perundang-undangan lainnya.²² Sehingga muncul pertanyaan apakah terdapat penjaminan secara yuridis dalam sektor pekerjaan ini.

Menurut Jurnal Perempuan, kemiskinan, boleh dikatakan menjadi poin utama munculnya PRT. Wilayah termarginalkan seperti halnya pedesaan, menjadi kantong asal mula PRT. Kesenjangan sosial di wilayah pedesaan muncul di antara pemilik lahan, yang cenderung ingin memonopoli lahan, dan buruh tani. Penghasilan relatif rendah yang didapatkan dari hasil pertanian, yang tergantung pada musim, harga bibit, dan pupuk, ditambah dengan bagi hasil dengan pemilik lahan menambah keterpurukan kondisi buruh tani, belum lagi jika mengalami gagal panen akibat bencana alam. Kondisi-kondisi yang tidak menentu inilah memaksa keluarga petani untuk mencari tambahan penghasilan di luar pertanian dengan penghasilan yang lebih menjanjikan.²³

²² Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm:77.

²³ Tim Jurnal Perempuan, **Jurnal Perempuan Edisi ke-39**, Yayasan Jurnal Perempuan, 2005, hlm: 7.

Selain itu terdapat pula faktor yang mempunyai andil baik langsung maupun tidak langsung terhadap keberadaan PRT di Indonesia. Jenjang pendidikan yang relatif rendah, menyebabkan sedikit pilihan yang dapat digantungkan untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang layak. Menurut Jurnal Perempuan, bagi kaum miskin perempuan di pedesaan, PRT-lah sektor pekerjaan yang diincar. Mereka memilih PRT yang bekerja di kota besar, misalnya Jakarta, Yogyakarta, Surabaya, dan sebagainya ataupun menjadi TKW yang sebagian besar juga PRT. Sektor pekerjaan itu dipilih disebabkan karena adanya unsur keterpaksaan, karena kurang percaya diri jika memilih sektor pekerjaan yang lainnya. Kurang percaya diri atau minder itu disebabkan pendidikan mereka sangatlah rendah, rata-rata lulusan SD, SMP, dan hanya sebagian SMA, yang sangat berpengaruh terhadap kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Sedangkan keseharian mereka mengerjakan pekerjaan yang tidak jauh dari pertanian.²⁴

2) Tinjauan Umum Pemberi Kerja

Arti kata majikan yang menurut undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan tentang adalah orang-orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh, kadang-kadang diperluas

²⁴ *Ibid.*, hlm. 8.

untuk keperluan tertentu.²⁵ *Arbeidsregeling Nijverheidsbedrijven* (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perindustrian) mengatakan bahwa majikan adalah pemilik, wakilnya, dan pengurus perusahaan.²⁶ Dalam *Aanvullende Plantersregelling* (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan) disebutkan bahwa majikan adalah pemilik perkebunan atau seseorang dengan kekuasaan penuh mengurus perkebunan milik orang lain; dalam hal tanggung jawab pidana, wakil majikan di Indonesiadipandang sebagai majikan.²⁷

Dua definisi tersebut terakhir hampir serupa dengan definisi yang diberikan UUK terhadap pengusaha. Menurut undang-undang tersebut, pengusaha adalah (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan yang bukan miliknya; (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Sedangkan pemberi kerja dalam Undang-Undang yang sama adalah orang, orang perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga dari pendefinisian yang diberikan oleh

²⁵ Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Jakarta, Djambatan, 1999, hlm. 37-38.

²⁶ **Ibid.**

²⁷ **Ibid.**

UUK tersebut dapat dikatakan bahwa pemberi kerja belum tentu pengusaha, namun pengusaha adalah pemberi kerja.²⁸

3) Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Peluang bisnis dan usaha bisa didapatkan di berbagai sektor kehidupan. Termasuk juga di bidang jasa penyaluran yayasan baby sitter dan pembantu rumah tangga (PRT) ataupun baby sitter. Terutama pada dewasa ini dimana Man banyak perempuan yang sibuk menata karirnya di luar rumah. Maka jadilah, rutinitas pekerjaan di rumah tangga menjadi tanggung jawab pembantu rumah tangga.²⁹

Namun, memilih pembantu rumah tangga bukanlah persoalan yang mudah. Pasnya, tingkat kepercayaan menjadi syarat utama dalam memilih seorang pembantu atau baby sitter. Karena itu, untuk memilih calon pembantu rumah tangga (PRT) yang bisa dipercaya, banyak keluarga yang memilih untuk memakai jasa agen PRT dan baby sitter yang saat ini banyak bermunculan.

Itulah sebabnya membuka bisnis agen yayasan baby sitter dan PRT inipun memiliki peluang usaha yang cukup menggiurkan. Apalagi, modal yang diperlukanpun ternyata tak terlalu besar. Hanya dengan kemampuan menjaring calon PRT dan baby sitter yang berminat, dan memiliki kemauan penyelesaian pekerjaan rumah tangga dan pe-

²⁸ Trias Atmaja Pamungkas, **Konsep Perlindungan Hukum Untuk Pekerja Rumah Tangga**, Skripsi tidak diterbitkan. Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2005, hal: 32.

²⁹ 2010, **Peluang Bisnis Yayasan Baby Sitter (online)**, <http://kamissore.blogspot.com/2010/05/peluang-bisnis-yayasan-baby-sitter.html>, (19 Juli 2011)

rawatan bayi. Dengan sedikit pelatihan dan pendidikan dasar tentang prosedur tugas PRT dan baby sitter, maka bisnis agen PRT dan baby sitter inipun langsung bisa dijalankan.

Menurut Ibu Yati pemilik Sugesti Agency Baby Sitter di kawasan Ciledug, Tangerang ini, bisnis agen yang dijalannya, tidak terlalu rumit untuk dijalankan. Dia memulainya dengan beriklan di berbagai media massa untuk menjaring calon muridnya yang akan dididik dan siap disalurkan menjadi baby sitter yang profesional. Sistem pendidikan, konsumsi dan asrama gratispun, diberikan oleh Sugesti Agency. Namun, tentu saja hal tersebut tak akan merugikan. Karena biaya tinggal selama pendidikan tersebut, menurut Ibu Yati akan diganti melalui potongan sebesar satu kali gaji yang diperoleh muridnya.

Para murid di Sugesti Agency ini mendapatkan masa pendidikan selama satu bulan penuh di asrama yang telah disediakan. "Para murid kami ajarkan untuk selalu disiplin, bangun pagi, dan dituntut untuk selalu beribadah," ujar Ibu Yati kepada Bisnis Uang. Ibu Yati juga menuturkan, bahwa modal untuk mendirikan agency ini pun, tidak memerlukan dana besar. Ia cukup merelakan rumah pribadinya untuk dijadikan asrama calon baby sitter. Selain asrama, ia hanya harus mencukupi kebutuhan makan sehari-hari muridnya.³⁰

Agar tidak memberatkan murid-muridnya, Ibu Yati memotong gaji itu selama dua bulan. Misalkan satu bulan gaji total Rp500.000 maka ini akan dipotong dua bulan yakni Rp250.000 di bulan pertama

³⁰ Ibid.

dan kedua. "Jika murid kami bekerja lebih dari batas waktu kontrak, maka mereka harus perpanjang kontraknya dengan kami" jawab Ibu Yati tentang prosedur yang harus dijalani si murid bila kontraknya sudah habis.

Kemudian apabila ia sudah meneken tanda tangan kontrak baru, kami akan memotong lima puluh persen dari gajinya. Jadi bukan satu kali potong gaji lagi. Dengan demikian usaha agen ini bisa memberikan keuntungan, tanpa memberatkan hak orang lain atau si murid sendiri. Walaupun demikian, bukan berarti Ibu Yati tidak menanggung risiko. Karena jika terjadi sesuatu atau jika si murid melakukan hal-hal di luar dugaan yang merugikan majikannya, itu akan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemilik agen. Jadi bisnis ini memang memiliki resiko tak terduga.³¹

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu & Waktu Tidak Tentu

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.”

³¹ Ibid.

Adapun batasan situasi tersebut, dinyatakan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 sebagai berikut (Pasal 59 (1) UUK):

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Disamping itu, di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 diatur lebih lanjut mengenai persyaratan PKWT atas 4 jenis pekerjaan. Misalnya mengenai PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri tersebut sebagai berikut:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
5. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.³²

Waktu kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 56(2) UUK) :

1. Menggunakan jangka waktu tertentu
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian waktu tertentu dan waktu tak tentu :

1. Harus tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin .
2. Kalau tidak, menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu.
3. Bila dibuat bahasa Indonesia dan asing, kalau terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku yang bahasa Indonesia.
4. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
5. Kalau disyaratkan, maka batal demi hukum.
6. Dapat dibuat kalau:
 - a. Sekali selesai atau sifatnya sementara.
 - b. Pekerjaan yang penyelesaiannya tidak lebih dari 3 tahun.

³² Basir Syarief dkk, **Perjanjian Kerja Menurut UU 13 Th 2003**. Newsletter KAP Syarief Basir dan Rekan, 2009, hal:12.

- c. Pekerjaan bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk/kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.³³ PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi ketenagakerjaan terkait, selain tertulis PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-kalusul yang berlaku diantara mereka (Perusahaan dan Karyawan) adalah klausul-kalusul sebagaimana yang diatur dalam UUK. Perusahaan dan Karyawan dianggap menyetujui UUK sebagai “sumber perikatan” mereka.

Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi Karyawan yang bersangkutan. Surat Pengangkatan itu sekurang kurangnya memuat keterangan: (Pasal 63 UUK)

1. Nama dan alamat karyawan
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah

Suatu PKWTT – termasuk juga PKWT – dapat berakhir karena: (Pasal 61 UUK)

1. Pekerja meninggal dunia

³³ Hilmy Ummu, **Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan.**

2. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja
3. Adanya putusan pengadilan atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Munculnya keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

PKWTT tidak berakhir karena berakhirnya Perusahaan atau beralihnya hak atas perusahaan karena penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, misalnya, hak-hak karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan diantara pengurus Perusahaan yang lama dan yang baru – dan perjanjian itu tidak boleh mengurangi hak-hak Karyawan. Dalam hal perusahaan merupakan orang perseorangan dan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan Karyawan. Dalam hal Karyawan yang meninggal dunia, ahli waris Karyawan itu berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁴

c. Pekerja Anak

Pasal 68 UUK menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dan dalam ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimal yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja.

³⁴ <http://dadangsukandar.wordpress.com/>, (Mei 2011)

Pasal 69, 70, dan 71 menjelaskan pengecualian bagi anak usia 13–15 tahun diizinkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Kemudian juga anak minimal usia 14 tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan dan anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

Mengenai pengupahan terhadap pekerja remaja, perusahaan diberikan hak sesuai Pasal 92 ayat 1 UUK untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Maka, biasanya upah bagi golongan pekerja usia sangat muda ini berada di bawah pekerja biasanya

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan :

- 1) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- 2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- 4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 5) Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekerjaan seperti yang dimaksud dapat dilakukan dengan syarat :

- 1) Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- 2) Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk pekerjaan yang ditujukan untuk mengembangkan bakat dan minat anak, persyaratannya adalah:

- 1) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali
- 2) Waktu kerja paling lama 3 jam sehari
- 3) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak ditetapkan dengan Keputusan Menteri No: KEP. 235 /MEN/2003, yaitu pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, pekerjaan yang mengandung bahaya fisik, pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia, pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis, dan pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu seperti konstruksi bangunan, pengolahan kayu, pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 s/d 06.00. Selain itu dijelaskan juga jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak seperti pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi, bahkan pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.³⁵

C. Standar Kontrak/Perjanjian

Dalam kehidupan sehari-hari tidak jarang transaksi didasarkan pada kontrak-kontrak yang bersifat standar. Di dalam kontrak-kontrak yang bersifat standar ini pihak yang mempunyai posisi yang lebih kuat yang telah merancang kontrak tersebut. Pihak yang lemah dihadapkan pada posisi *take it or leave it*.

³⁵ Hilmy Ummu, **Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan**.

Pada perjanjian semacam itu tidak terdapat negoisasi. Di dalam kasus lain, negoisasi mengenai ketentuan-ketentuan di dalam kontrak terjadi setelah salah satu pihak menyerahkan draft kontrak oleh pihak lain. Setelah mempelajari draft tersebut pihak ini mempunyai beberapa catatan yang dipandang perlu untuk dinegoisasikan dengan pembuat draft. Suatu cara lain adalah kedua belah pihak saling menukar draft kontrak dan masing-masing saling mempelajari draft pihak lawannya. Setelah itu, barulah keduanya memasuki meja perundingan untuk negoisasi.³⁶

Sebaiknya kontrak yang akan ditandatangani oleh para pihak sebelumnya adalah hasil dari suatu negoisasi yang seimbang, bukan sebaliknya merupakan kontrak yang dibuat oleh salah satu pihak, atau bahkan kontrak yang dibuat dalam bentuk perjanjian standar/baku.³⁷

Perjanjian standar ini oleh Pitlo dinamakan perjanjian adhesi. Di dalam perpustakaan dikatakan bahwa latar belakang tumbuhnya perjanjian standar ini adalah karena keadaan sosial/ekonomi. Perusahaan yang besar-besar semipemerintah atau perusahaan-perusahaan pemerintah mengadakan kerja sama dalam suatu organisasi dan untuk menciptakan syarat-syarat tertentu secara sepihak untuk diajukan kepada *contract-partnernya*. Pihak lawannya yang pada umumnya mempunyai kedudukan ekonomi lemah, baik karena posisinya maupun karena ketidaktahuannya lalu hanya menerima apa yang disodorkan itu.³⁸

Hal-hal di atas menunjukkan bahwa perjanjian standar bertentangan, baik dengan asas-asas hukum perjanjian (Pasal 1320 jo Pasal 1338 KUH Perdata)

³⁶ Hasanuddin Rahman, **Contract Drafting**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm:195.

³⁷ **Ibid.**, hlm 196.

³⁸ **Ibid.**



maupun kesusilaan. Akan tetapi, di dalam praktek perjanjian ini tumbuh karena keadaan menghendaknya dan harus diterima sebagai kenyataan.

Menurut Sutan Remy Sjahdeini memang harus diakui bahwa di Indonesia belum ada undang-undang yang mengatur aturan dasar yang rinci seperti halnya di negeri Belanda dalam code civil mereka, yaitu Nieuw Nederlands Burgerlijk Wetboek, atau di Jerman dalam suatu undang-undang khusus di luar code civil mereka, yaitu dalam Gesetzzur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (General Conditions of Business Act). Namun, tidak berarti bahwa dalam hukum perjanjian Indonesia (KUH Perdata) tidak ada asas hukum yang dapat dipakai sebagai tolak ukur guna menentukan apakah substansi suatu klausul dalam perjanjian baku merupakan suatu klausul yang secara tidak wajar sangat memberatkan bagi pihak lainnya. Pasal 1337 dan Pasal 1339 KUH Perdata dapat dipakai sebagai salah satu tolak ukur yang dimaksud.³⁹

Pasal 1337 menyebutkan bahwa:

“Suatu kausa adalah terlarang apabila kausa itu dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan moral atau dengan ketertiban umum.”

Pasal ini dapat ditafsirkan bahwa isi atau klausul-klausul suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral dan atau ketertiban umum.⁴⁰

Pasal 1339 menyebutkan bahwa:

“Persetujuan tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalam, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat dari persetujuan itu diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.”

Pasal ini haruslah ditafsirkan bahwa bukan hanya ketentuan-ketentuan dari kepatutan, kebiasaan, dan undang-undang yang membolehkan atau berisi suruhan

³⁹ **Ibid.**, hlm: 198.

⁴⁰ **Ibid.**

saja yang mengikat atau berlaku bagi suatu perjanjian, melainkan juga ketentuan-ketentuan yang melarang atau berisi larangan mengikat atau berlaku bagi perjanjian itu. Dengan kata lain, larangan-larangan yang ditentukan (atau hal-hal yang dilarang) oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang merupakan juga syarat-syarat dari suatu perjanjian.⁴¹

D. Teori Alternatif Penyelesaian Sengketa

Istilah Penyelesaian Sengketa Alternatif merupakan istilah yang umum dipergunakan sebagai terjemahan dari *Alternative Dispute Resolution* (ADR). Ada berbagai istilah yang dipakai untuk menunjuk pada bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan, seperti Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa (MAPS), Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) sebagaimana judul dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup dalam Pasal 30 bahkan tidak mempergunakan istilah khusus, tetapi hanya menyebut Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan.

Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa mendefinisikan Alternatif Penyelesaian Sengketa yaitu lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negoisasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

⁴¹ **Ibid.**, hlm: 199.

Macam-macam Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa:

1. Arbitrase

Pasal 1 angka 1 dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, memberikan definisi arbitrase, yaitu cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Pemilihan lembaga arbitrase untuk menyelesaikan sengketa yang timbul di antara para pihak dilandasi oleh banyaknya keuntungan yang diperoleh, antara lain:⁴²

- a) Keuntungan dari suatu peradilan arbitrase sebagaimana tersebut di atas ialah menang waktu, karena dapat dikontrol oleh para pihak sehingga kelambatan dalam proses peradilan pada umumnya dapat dihindari;
- b) Kerahasiaan proses penyelesaian sengketa suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam dunia usaha dapat dikatakan lebih terjamin;
- c) Macam-macam bukti dalam penyelesaian perselisihan yang tidak terletak dalam bidang yuridis pun dapat digunakan, sehingga tidak perlu terlambat karena ketentuan undang-undang mengenai pembuktian yang bersangkutan;
- d) Suatu putusan arbitrase pada umumnya terjamin, tidak memihak, mantap, dan jitu karena diputuskan oleh (orang) ahli yang pada

⁴² Agnes M, Toar, *Uraian Singkat tentang Arbitrase Dagang di Indonesia*, artikel dalam *Arbitrase di Indonesia*, Ghalia, Jakarta, 1995, hlm. 44

umumnya menjaga nama dan martabatnya oleh karena berprofesi dalam bidang tersebut;

- e) Peradilan arbitrase potensial menciptakan profesi yang lain, yaitu sebagai arbiter yang merupakan profesi yang lain, yaitu sebagai arbiter yang merupakan faktor pendorong untuk para ahli lebih menekuni bidangnya untuk mencapai tingkat paling atas secara nasional.

2. Negoisasi

Kata negoisasi pada umumnya dipakai untuk suatu pembicaraan atau perundingan dengan tujuan mencapai suatu kesepakatan antara para peserta tentang hal yang dirundingkan. Hal yang sama dikemukakan oleh C. Chatterjee⁴³ pada saat menyatakan: "To negotiate means to hold communication or conference for the purpose of arranging some matter by mutual agreement, to discuss a matter with a view to some settlement or compromise".

Dari dua pengertian di atas dapat diketahui bahwa negoisasi merupakan suatu proses pembicaraan atau perundingan mengenai suatu hal tertentu untuk mencapai suatu kompromi atau kesepakatan di antara para pihak yang melakukan negoisasi.

3. Mediasi

Mediasi adalah proses pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (impartial) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan

⁴³ Chatterjee C, 2000, *Negotiations Techniques in International Commercial*, Ashgate Publishing, England, hlm. 1-2

perjanjian dengan memusahkan. Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak, namun dalam hal ini para pihak menguasai kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan di antara mereka.

4. Konsiliasi

Seperti halnya mediasi, konsiliasi juga merupakan suatu proses penyelesaian sengketa di antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan tidak memihak.

Biasanya konsiliasi mengacu pada suatu proses yang mana pihak ketiga bertindak sebagai pihak yang mengirimkan suatu penawaran penyelesaian antara para pihak tetapi perannya lebih sedikit dalam proses negoisasi dibandingkan seorang mediator.

Seperti juga mediator, tugas dari konsiliasi hanyalah sebagai pihak fasilitator untuk melakukan komunikasi di antara pihak sehingga dapat diketemukan solusi oleh para pihak sendiri. Dengan demikian pihak konsiliasi hanya melakukan tindakan-tindakan seperti mengatur waktu dan tempat pertemuan para pihak, mengarahkan subyek pembicaraan, membawa pesan dari suatu pihak kepada pihak lain jika pesan tersebut tidak mungkin disampaikan langsung atau tidak mau bertemu muka langsung, dan lain-lain.⁴⁴

⁴⁴ Munirm Fuady, 2000, *Arbitrase Nasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 52

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian empiris, karena penelitian ini akan melihat pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dan pekerja rumah tangga, kendala-kendala dalam pembuatan perjanjian kerja, dan cara mengatasinya di CV Sitiari Malang. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Aspek yuridis meneliti tentang:

- a. Perjanjian kerja antara majikan dengan PRT dibuat sesuai dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perjanjian antara majikan dengan PRT yang dibuat sesuai dengan standar kontrak perjanjian kerja CV Sitiari Malang.

Sosiologis artinya perilaku majikan dan PRT dalam melaksanakan perjanjian yang telah disepakati bersama di CV Sitiari Malang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan:

- a. Di Kantor CV Sitiari Malang, karena merupakan pusat tempat PRT berkumpul dan kemudian PRT disalurkan kepada keluarga- keluarga yang membutuhkan jasa PRT di Kota Malang.
- b. Di tempat kediaman keluarga yang memakai jasa pekerja rumah tangga, karena merupakan tempat PRT bekerja.

C. Aspek yang Hendak Diteliti

- a. Pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga di Kota Malang.
- b. Hak dan kewajiban yang dilanggar oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga.
- c. Penyelesaian dari pelanggaran hak dan kewajiban tersebut.

D. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang berupa pengalaman, pendapat dan pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumbernya langsung. Sesuai dengan pengalaman dan pendapatnya tentang perjanjian kerja antara majikan dan PRT. Sumber data primer dari Agen PRT di Kota Malang, keluarga- keluarga yang memakai jasa-jasa dari PRT, dan PRT.
- b. Data sekunder adalah data berupa dokumen-dokumen mengenai literatur-literatur dan data PRT CV Sitiari. Sumber data sekunder diperoleh dari agen CV Sitiari dan studi kepustakaan yang dilakukan di Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (PDIH FH UB), Perpustakaan Kota Malang, media internet, maupun dari cerita-cerita yang bukan langsung dari sumbernya.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak dalam perjanjian kerja antara majikan dan PRT di CV Sitiari Malang yaitu semua majikan dan PRT yang membuat dan menandatangani perjanjian kerja di CV Sitiari Malang.

c) Sampel Penelitian

Untuk memudahkan penelusuran data penelitian, maka peneliti menetapkan sampel. Penarikan sampel dilakukan pada 3 kelompok majikan-PRT CV Sitiari yang sedang melaksanakan perjanjian kerja. Kelompok majikan-PRT tersebut terdiri dari 1 kelompok majikan yang PRT-nya pulang dan mendapatkan penggantian PRT dari agen, dan 2 majikan yang masing-masing mempunyai 1 PRT. Informan kunci berasal dari 2 *Customer Service* CV Sitiari.

Penarikan sample penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sample dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pertimbangan dan tujuan tertentu di dalam pengambilan sample di dalam keluarga-keluarga yang memakai jasa PRT dan kantor CV Sitiari Malang, karena di dalamnya terdapat praktek kerja PRT dan perjanjian kerja sebagai landasan hak dan kewajibannya. Pimpinan CV Sitiari, karena merupakan penanggung jawab dari PRT yang disalurkan dan pembuat dan penggagas perjanjian kerja antara majikan dan PRT CV Sitiari. *Customer Service* CV Sitiari, karena sesuai dengan pekerjaannya mengurus masalah-masalah mengenai PRT dan majikan dalam membuat perjanjian kerja, melayani *complain-complain* yang dilakukan

oleh majikan terhadap PRT, dan mengurus urusan lainnya yang berkaitan dengan PRT CV Sitiari dan majikannya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah:

- a. Untuk memperoleh data primer, teknik yang digunakan adalah interview (wawancara) yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan responden melalui tatap muka guna menghimpun data yang dibutuhkan dalam penelitian (wawancara bebas)
- b. Untuk memperoleh data sekunder, teknik yang digunakan adalah dengan jalan membaca, memilih, dan menyalin literatur-literatur, laporan-laporan, tulisan-tulisan yang terdapat dalam internet serta bacaan lain yang relevan dengan permasalahan penelitian ini.

G. Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data yang diperoleh di lokasi penelitian dianalisis secara kualitatif (dengan menggunakan kualitas/mutu rangkaian bahasa) yang didukung oleh pendapat dari sekian banyak responden dan selanjutnya disajikan data penelitian dan diakhiri dengan menarik kesimpulan.

H. Definisi Operasional

- a. Majikan adalah pemakai jasa dari PRT yang memberikan upah atas hasil kerja PRT.
- b. Pekerja rumah tangga adalah pekerja yang bekerja pada pemberi kerja (pengguna). Ia mendapatkan upah dari pemberi kerja atas hasil kerjanya.
- c. Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga berdasarkan perjanjian kerja untuk melaksanakan/mengerjakan pekerjaan rumah tangga.
- d. Perjanjian Kerja adalah Standar kontrak yang dibuat oleh CV Sitiari Malang yang merupakan dasar bagi pemberi kerja dan PRT untuk mendapatkan hak dan kewajibannya.
- e. Agen adalah Badan usaha yang menyediakan jasa penyaluran PRT kepada orang-orang yang membutuhkan jasanya.
- f. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan untuk mencegah kerugian, dengan cara membuat klausula-klausula di dalam perjanjian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Subyek dan Obyek Perjanjian :
 1. Subyek Perjanjian ialah majikan dan PRT
 2. Obyek Perjanjian ialah syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, upah , waktu kerja, dan lain-lain.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV Sitiari Malang

Perlindungan oleh peraturan perundang-undangan kepada pekerja rumah tangga secara khusus memang belum diatur. Sebagai seorang warga negara Indonesia, pekerja rumah tangga wajib mendapatkan perlindungan hukum yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum tersebut dapat ditemukan di dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD45), Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, Undang-Undang Perlindungan Anak, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Pendidikan Nasional, dan lain-lain. Perihal perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga secara nyata dapat dilakukan dengan membuat perjanjian kerja yang menjamin kepastian hukum bagi PRT atas hak-haknya. Dalam hal ini, CV Sitiari menyediakan perjanjian kerja secara tertulis bagi pendistribusian PRT CV Sitiari kepada orang-orang yang membutuhkan jasanya.

CV Sitiari adalah sebuah Agen yang menyediakan jasa PRT, Baby Sitter/pengasuh bayi, dan pengasuh pasien/orang tua. Semua tenaga kerja yang disediakan CV Sitiari adalah tenaga kerja wanita. Hal tersebut tergantung kebutuhan masyarakat ingin menggunakan jasa PRT, baby sitter, atau pengasuh pasien/orang tua. Harga/gaji per bulan setiap jasa (PRT/baby sitter/pengasuh pasien) tersebut bervariasi. Gaji PRT lebih murah bila dibandingkan dengan gaji baby sitter atau pengasuh pasien. Gaji PRT berkisar antara 600.000-700.000

rupiah sedangkan gaji baby sitter/pengasuh pasien berkisar antara 1.000.000-1.200.000 rupiah. Gaji baby sitter/pengasuh pasien lebih mahal jika dibandingkan dengan gaji PRT, dengan pertimbangan baby sitter/pengasuh pasien bekerja setiap saat merawat pasien/bayi, sedangkan PRT dapat beristirahat kalau pekerjaan mereka telah selesai. Dalam penelitian skripsi ini hanya khusus meneliti tentang PRT.

Keadaan geografis kantor agen PRT CV Sitiari sangat strategis bagi pendistribusian PRT ke masyarakat dan memudahkan keluarga-keluarga yang ingin menggunakan jasa PRT. Kantor CV Sitiari terletak di ruko Sukarno Hatta Kav II, Jalan Sukarno Hatta No 82C, Malang. Di sebelah utara Kantor Agen CV Sitiari terdapat perumahan Griyashanta, di sebelah timur terdapat perumahan Permata Jingga, di sebelah barat dan selatan terdapat perumahan Pondok Indah Borobudur. Selain itu, kantor CV Sitiari juga dikelilingi oleh beberapa universitas maupun sekolah-sekolah. Hal tersebut seringkali banyak mahasiswa/mahasiswi yang datang ke CV Sitiari untuk meneliti hal-hal yang berkaitan dengan CV Sitiari secara langsung. Hal tersebut secara tidak langsung memperkenalkan CV Sitiari kepada masyarakat.

CV Sitiari memiliki perijinan atas berdirinya agen tersebut yaitu melalui Surat Keputusan Walikota 560/005/420.302/2005. Dengan adanya Surat Keputusan Walikota tersebut, kedudukan CV Sitiari sah di mata hukum dan usaha memberikan jasa PRT dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mengingat banyaknya di dalam masyarakat agen-agen yang menyediakan jasa PRT yang tidak memiliki perijinan dari pemerintah atau usaha gelap. PRT yang berasal dari agen gelap seringkali tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Apabila terjadi permasalahan terhadap PRT, agen gelap itu juga tidak memberikan perlindungan bagi PRT.

Keuntungan yang diperoleh CV Sitiari setelah mendapatkan perijinan dari pemerintah adalah agen tersebut mendapat perlindungan dari pemerintah. Apabila terdapat suatu permasalahan yang menyangkut PRT CV Sitiari atau terjadi suatu tindak pidana yang dilakukan majikan kepada PRT, agen dapat langsung mendapatkan perlindungan dari kepolisian. Kalau agen-agen gelap sulit mendapatkan perlindungan karena statusnya tidak sah di mata hukum.

“Ada ijin lebih enak dilindungi pemerintah. Sekarang itu banyak yang illegal di luar sana. Kalo ada permasalahan, sudah ada badan hukum, kan enak bisa lapor pemerintah”⁴⁵

CV Sitiari didirikan oleh Ibu Sitiari 30 tahun yang lalu. Pada saat itu usaha mendistribusikan tenaga kerja tidak berjalan mulus seperti sekarang yang berhasil mendistribusikan kira-kira 70 orang PRT setiap bulannya. Ibu Sitiari mengawali usaha ini sendiri dengan menjemput dan mengantar calon-calon PRT yang berasal dari desa dengan bus. Alat untuk berhubungan dengan majikan-majikan pada saat itu kurang modern, yaitu dengan menggunakan surat. Hingga sekarang CV Sitiari telah berkembang menjadi agen yang telah mendistribusikan ribuan tenaga kerja. Kantor tempat CV Sitiari pertama kali terletak di Jalan Kedawung Gang 3 No 3 yang telah berdiri selama 30 tahun. Kantor cabang lainnya di Malang terletak di Jalan Sukarno Hatta No 82C dikelola oleh menantu Ibu Sitiari yang bernama Ibu Inge dan telah berdiri selama 2 tahun. CV Sitiari telah membuka beberapa kantor cabang lainnya di Malang dan di Balikpapan. CV Sitiari merupakan suatu usaha

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

keluarga. Kantor-kantor CV Sitiari dibuka di mana anak-anak dari Ibu Sitiari berada.

“CV Sitiari didirikan oleh Ibu Sitiari 30 tahun yang lalu, sekarang beliau berumur 85 tahun. Ibu Sitiari dulu susah mas, njemput-ngantar orang-orang dari desa sendirian naik bis. Ibu Sitiari dulu juga jadi baby sitter mas”⁴⁶

“31 tahun yang lalu, tahun 80. Ibu dulu bekerja di Husada Bunda kalo ga salah. Sbelumnya guru, penghasilan tidak mencukupi. Pertamanya membantu temannya untuk menyalurkan. Dulu lewat surat kalo ngomong-ngomong, ibu ngantar-ngirim sendiri. Soalnya dulu itu kan belum modern. Mulai memungut biaya administrasi 10 tahun setelah buka. Dulu hanya seikhlasnya mau memberi berapa”⁴⁷

“Pusat di Kedawung. Ada cabang lagi di Balikpapan, Jalan Singosari Malang, Kedawung, Suhat. Orang Surabaya juga banyak yang ngambil di sini”⁴⁸

Jumlah tenaga kerja yang terdapat di CV Sitiari pada tahun 2011 adalah 2010 orang PRT dan Baby Sitter (CV Sitiari tidak menghitung secara khusus jumlah PRT di tahun 2011). Pada tahun 2010, jumlah PRT sebanyak 1556 orang dan jumlah baby sitter sebanyak 900 orang. Jumlah tersebut terus berubah mengingat tenaga kerja tersebut sering berganti-ganti dari PRT ke baby sitter dan sebaliknya. Jumlah pemakai jasa PRT setiap bulannya kira-kira 70 orang PRT. Untuk secara keseluruhan jumlah PRT yang telah disalurkan oleh keluarga pemakai jasa PRT tidak dihitung oleh CV Sitiari.⁴⁹

“PRT saya Wati itu asalnya Baby Sitter. Karena lama ga ada yang manggil kerja, jadi kebetulan mau jadi PRT saat saya cari PRT, tapi gajinya harus 700 ribu”⁵⁰

CV Sitiari mencari calon-calon PRT kebanyakan berasal dari daerah Dampit. Orang-orang yang dicari berumur minimal 17 th dan maximal 50 th. PRT

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

⁴⁸ **Ibid.**

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Styowati) tanggal 6 Juli 2011

yang berumur 17 tahun belum dewasa dan cakap untuk melakukan perbuatan hukum (minimum usia dewasa yang diperbolehkan untuk bekerja dalam UUK adalah 18 tahun). Oleh karena itu, perlu adanya izin dari wali/orang tua dan pengawasan dari wali/orang tua sendiri di dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebelumnya agen meminta ijin orang tua mereka terlebih dahulu untuk bekerja di agen. Apabila orang tua mengizinkan anaknya bekerja, anak tersebut dapat menandatangani perjanjian kerja antara majikan dan PRT.

“Mereka yang menandatangani, tapi orang tuanya sudah mengizinkan”⁵¹

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada PRT yang belum berumur 18 tahun biasanya hanya menjaga toko atau hanya digunakan untuk membantu sesuatu. PRT yang belum berumur 18 tahun tersebut biasanya ikut bekerja di toko tempat saudaranya yang lebih tua bekerja di situ. PRT tersebut bekerja dengan diawasi saudaranya tersebut. Ibu Inge mengutarakan banyak pelanggan-pelanggan pemakai jasa PRT yang berasal dari kalangan pejabat maupun kepolisian, namun mereka tidak pernah memperlakukan PRT yang belum cukup umur.

“Memang kalo luar pulau umur mereka di atas 17 tahun. Kalo di Malang banyak yang suka umur 15, 16 tahun. Biasanya hanya suru jaga toko atau hanya diperbantukan saja. Buktinya PRT itu yang ngambil Kepolisian tidak pernah mempersalahkan”⁵²

CV Sitiari menyalurkan PRT dari desa dengan maksud untuk membantu orang-orang desa yang tidak mampu. Banyak anak-anak desa yang tidak dapat melanjutkan sekolah SMP yang kemudian tidak tahu harus bekerja apa. Orang tua pun banyak yang melarang anaknya untuk melanjutkan sekolah dengan alasan

⁵¹ Hasil wawancara Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

⁵² **Ibid.**

tidak ada yang membantu orang tua untuk bekerja. Demi mendapatkan penghidupan yang lebih layak, CV Sitiari mengajak orang-orang (khususnya wanita) untuk bekerja menjadi PRT. Mengingat upah yang diberikan PRT CV Sitiari lebih besar daripada upah yang diberikan, apabila PRT mencari majikan sendiri atau berada di bawah naungan agen gelap.

“Sebenarnya saya membantu orang desa yang tidak mampu. Mereka tidak bisa melanjutkan sekolah dari SD ke SMP. Tidak bisa lanjut SMP, karena orang tua mereka takut ga ada yang membantu mereka bekerja. Kan anak mereka membantu keluarga”⁵³

Pencarian PRT dilakukan dengan cara mendatangi daerah tersebut, memberikan informasi tentang PRT di CV Sitiari, lalu membawa orang-orang yang mau bekerja ke CV Sitiari. PRT juga didapatkan dari makelar atau orang-orang yang membawa calon PRT ke CV Sitiari dan ada PRT CV Sitiari yang membawa saudaranya untuk menjadi PRT juga. CV Sitiari juga menerima PRT yang berasal dari makelar. Makelar yang membawa PRT tersebut akan mendapatkan uang administrasi dari agen sebesar 100-200 ribu Rupiah, tetapi makelar tersebut mempunyai tanggung jawab terhadap PRT yang dibawanya. Hal tersebut dikhawatirkan oleh agen, karena agen tidak tahu latar belakang PRT yang dibawa oleh makelar tersebut.

“Di sini mencari orang berasal dari daerah Dampit. Orang yang dicari min 17 th-50 th. Selain itu, PRT juga didapatkan dari makelar atau orang-orang yang membawa calon PRT ke CV Sitiari dan ada PRT CV Sitiari yang membawa saudaranya untuk menjadi PRT juga.”⁵⁴

“Hak makelar menerima uang administrasi 100-200 ribu rupiah, tetapi makelar mempunyai tanggung jawab terhadap PRT yang dibawanya”⁵⁵

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Hasil wawancara Mbak Indah (Customer Service CV Sitiari) Agustus 2010

CV Sitiari adalah sebuah yayasan yang menyediakan jasa tenaga kerja PRT bagi masyarakat. Selain itu, CV Sitiari juga melindungi PRT di dalam melakukan pekerjaannya. CV Sitiari memiliki tanggung jawab penuh (keselamatan, kesehatan, kesejahteraan) terhadap PRT yang berada di bawah naungannya. CV Sitiari juga mempertanggungjawabkan PRT terhadap keluarganya karena ia yang menjanjikan PRT memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang lebih layak.

Orang-orang yang menjadi PRT biasanya tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, yaitu hanya SD, SMP, atau bahkan tidak pernah mengenyam bangku pendidikan. Apabila seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (S1,S2) maka ia tentu akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Orang-orang yang tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi biasanya bekerja seadanya. Untuk wanita biasanya bekerja menjadi PRT secara mandiri atau PRT di luar agen.

Orang-orang yang bekerja menjadi PRT di luar agen, seringkali ia tidak mendapatkan gaji yang sepadan (biasanya gajinya tidak sampai 500 ribu per bulan). PRT di Agen CV Sitiari diberikan gaji 600-700 ribu tergantung dari kerja PRT tersebut baik atau tidak, berpengalaman atau tidak. PRT di CV Sitiari juga diberikan hak-hak lain yang tertera dalam perjanjian kerja. Gaji para PRT tersebut memang tidak mencapai upah minimum regional (UMR) di Kota Malang yang berkisar 1 juta rupiah.⁵⁶ Namun dalam kenyataannya upah semua PRT di Kota

⁵⁶ Hrcentro.com, 2011, **Upah Minimum Regional**,
[http://allows.wordpress.com/2009/01/12/informasi-upah-minimum-regional-umr\(September 2011\)](http://allows.wordpress.com/2009/01/12/informasi-upah-minimum-regional-umr(September 2011))

Malang berkisar antara 600 atau 700 ribu, tidak ada yang memenuhi UMR. Jadi sulit untuk menindak dengan tegas pelanggaran tersebut.

Hal-hal tersebut di atas sangatlah bertolak belakang dengan hak-hak yang diterima oleh PRT di luar agen yang hak-haknya kurang diperhatikan. Tidak ada yang menaungi PRT di luar agen. Apabila timbul suatu persoalan PRT tersebut tidak digaji oleh majikannya ia harus menyelesaikan sendiri masalah tersebut. Apabila timbul persoalan, bagi PRT yang berasal dari agen, maka agen yang ikut campur untuk menyelesaikan masalah tersebut.

“CV Sitiari yaitu sebuah yayasan yang melindungi PRT, memiliki tanggung jawab penuh terhadap PRT. Orang-orang yang menjadi PRT biasanya tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, yaitu hanya SD, SMP, atau bahkan tidak pernah menyetor bangku pendidikan. Apabila PRT tersebut bekerja tidak melalui agen atau di luar agen, seringkali ia tidak mendapat gaji yang sepadan (biasanya gajinya tidak sampai 500 ribu per bulan). Apalagi kalau PRT tersebut tidak digaji oleh majikannya, tidak ada yang memberi perlindungan.”⁵⁷

CV Sitiari menyediakan PRT yang sudah terlatih dalam bidangnya yaitu mengurus pekerjaan rumah tangga. Di dalam membentuk PRT yang terlatih CV Sitiari memberikan sekolah pelatihan bagi calon PRT sebelum para calon PRT tersebut bekerja di tempat pemakai jasa PRT.

Sekolah pelatihan tersebut biasanya berlangsung hanya 4-5 hari, sampai calon PRT tersebut dapat menguasai segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan rumah tangga. Sekolah pelatihan diadakan jam 9 pagi sampai 2 siang. Hal-hal yang diajarkan di dalam sekolah pelatihan tersebut berkaitan dengan seputar pekerjaan rumah tangga, seperti memakai rice cooker, kompor gas, mesin cuci (cara membedakan baju yang luntur atau tidak), setrika, memasak, menggunakan dan

⁵⁷Ibid.

membersihkan kulkas, dan cara memakai alat-alat elektronik lainnya. Pelatihan tentang cara memakai alat elektronik tersebut diberikan karena calon PRT berasal dari desa yang jarang penggunaannya alat-alat modern, mereka kebanyakan tidak tahu cara menggunakan alat elektronik. Sekolah pelatihan tersebut memakai jasa seorang guru yang merupakan aktivis kelurahan dari Tasikmadu.

“CV Sitiari memberikan sekolah pelatihan bagi calon PRT sebelum para calon PRT tersebut bekerja di tempat pemakai jasanya. Pelatihan tersebut biasanya berlangsung hanya 4-5 hari, sampai calon PRT tersebut dapat menguasai pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Sekolah pelatihan diadakan jam 9 pagi sampai 2 siang. Hal-hal yang diajarkan di dalam sekolah pelatihan tersebut berkaitan dengan seputar pekerjaan rumah tangga, seperti memakai rice cooker, kompor gas, mesin cuci (cara membedakan baju yang luntur atau tidak), setrika, memasak, menggunakan dan membersihkan kulkas, dan cara memakai alat-alat elektronik lainnya. Sekolah pelatihan tersebut memakai jasa seorang guru yang merupakan aktivis kelurahan dari Tasikmadu.”⁵⁸

CV Sitiari juga memberikan makanan dan minuman 3x sehari pada para calon PRT selama pelatihan atau sebelum PRT tersebut masih belum berangkat ke rumah pemakai jasa PRT. CV Sitiari juga memberikan tempat tidur atau mes selama calon PRT mendapatkan pelatihan. Calon PRT disediakan mes karena calon-calon PRT tersebut berasal dari desa, sehingga calon PRT tidak memungkinkan untuk pulang pergi dari tempat tinggalnya ke CV Sitiari.

“Agen memberi makan para calon PRT selama pelatihan atau sebelum PRT tersebut masih belum berangkat ke rumah pemakai jasa PRT 3x sehari, memberikan tempat tidur atau mes selama calon PRT mendapatkan pelatihan.”⁵⁹

CV Sitiari juga membuat perjanjian kerja secara tertulis bagi pelaksanaan kerja PRT dengan majikan. Perjanjian kerja yang dibuat rangkap 2 yaitu perjanjian kerja antara Agen dengan PRT dan perjanjian kerja antara agen dengan maji-

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

kan. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan di dalam UU 13 Th 2003 yang mengharuskan perjanjian kerja dibuat rangkap 2 sehingga masing-masing pihak dapat memiliki perjanjian kerja tersebut.⁶⁰

Di dalam perjanjian kerja tersebut memuat identitas majikan dan tenaga kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, besar gaji tenaga kerja per bulan, uang administrasi, potongan gaji, tanda tangan masing-masing pihak (pemakai tenaga kerja, tenaga kerja, pimpinan CV Sitiari). Isi perjanjian kerja tersebut memenuhi minimal hal-hal yang harus termuat di dalam perjanjian kerja, menurut pasal 54 UUK.⁶¹

Pembuatan perjanjian kerja oleh agen bermanfaat untuk melindungi kepentingan-kepentingan para pihak, untuk menguntungkan kedua belah pihak, memberikan kepastian hukum. Kebanyakan PRT di luar agen yang ada di dalam masyarakat tidak menggunakan perjanjian kerja secara tertulis (lisan) dalam melindungi hak dan kewajiban para pihak, sehingga hak dan kewajiban para pihak tidak jelas, kepentingan-kepentingan para pihak sering dilanggar (khususnya pihak PRT sebagai pihak yang lemah), dan tidak ada penyelesaian secara jelas/tidak adanya kepastian hukum.⁶²

“Menurut saya, manfaat dari pembuatan perjanjian kerja tersebut, ya itu mas. Untuk menguntungkan kedua belah pihak, supaya hak dan kewajiban masing-masing pihak jelas, dan majikan tidak semena-mena terhadap PRT tanpa memperhatikan hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja atau sebaliknya PRT tidak dapat bekerja seandainya sendiri”⁶³

⁶⁰ Lihat hal 16 tentang Isi Perjanjian Kerja

⁶¹ **Ibid.**

⁶² Hasil survey keluarga pemakai jasa PRT di Kota Malang November 2010

⁶³ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

Oleh karena itu, ada hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh para pihak (pemakai tenaga kerja, tenaga kerja, pimpinan CV Sitiari). Hak dan kewajiban yang terdapat di dalam perjanjian kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban Pembina/CV Sitiari
 - a. Pembina mengganti tenaga kerja yang lama dengan tenaga kerja yang baru apabila terjadi ketidakcocokan baik dari majikan maupun dari tenaga kerja.
 - b. Pembina memberikan garansi penggantian tenaga kerja selama 1,5 bulan dari waktu pengambilan tenaga kerja.
 - c. Penggantian paling banyak 2x pengganti atau 3 orang tenaga kerja termasuk yang pertama.
 - d. Dan apabila majikan tidak menghendaki diganti, maka uang jasa akan dikembalikan 1/2 nya untuk penggantian pertama dan 1/3 nya untuk penggantian kedua. Apabila sisa masa garansi masih ada sedangkan penggantian terakhir masih tidak cocok maka uang jasa tidak dikembalikan.
2. Kewajiban Tenaga Kerja
 - a. Mentaati peraturan tuan rumah
 - b. Tenaga kerja tidak diperkenankan menggunakan HP di waktu jam kerja, apabila tenaga kerja melanggar peraturan tersebut maka majikan berhak mengambil HP dan mengembalikannya pada waktu malam hari. (jam 19.00)
 - c. Apabila tenaga kerja tidak cocok dengan majikan, maka pulang dengan biaya transport sendiri.
 - d. Berperilaku sopan dan santun, berpakaian yang rapi.
 - e. Apabila tenaga kerja tidak kerasan WAJIB lapor ke yayasan dan pulang nya harus menunggu ganti.
 - f. Apabila tenaga kerja yang tidak cocok maka pulang dengan biaya transportnya sendiri
 - g. "Job disk" (Penjelasan tentang pengkhususan pekerjaan):
 - 1) PRT: Mengerjakan pekerjaan rumah (membersihkan rumah, mencuci, menyetrika, memasak, dan melakukan pekerjaan rumah tangga lainnya).
 - 2) Baby sitter Baby (*New Born* /baru lahir-1 th): Menjaga dan merawat bayi dan segala keperluannya (memandikan bayi, memberikan susu setiap 2 jam sekali, mensteril botol, mencuci dan menyeterika bajunya, memasak makanan untuk bayi)
 - 3) Baby sitter balita (1 th-8 th) : Menjaga dan merawat anak serta segala keperluannya (memandikan, memberikan susu, mensteril botol, mencuci, dan menyetrika bajunya, memasak makanannya, menyiapkan peralatan sekolah dan mengajari belajar bagi yang sudah bersekolah).
 - 4) Perawat manula, orang sakit, dan lanjut usia: Menjaga dan merawat segala keperluannya, memasak untuk pasien.

3. Kewajiban Tuan Rumah (Pemakai Tenaga Kerja)
 - a. Membayar administrasi, $\frac{1}{2}$ gaji dan biaya transport dimuka pada saat pengambilan teaga kerja.
 - b. Pemakai tenaga kerja membayar gaji sebesar jumlah lama kerja, apabila baby sitter berhenti atau diganti.
 - c. Memberikan Hak Cuti kepada Tenaga kerja 1 hari/bulan atau mengganti dengan uang cuti sebesar 50 ribu.
 - d. Memberikan bonus lebaran 1x gaji apabila masa kerja 1 th, $\frac{1}{2}$ gaji masa kerja 6bln, $\frac{1}{4}$ gaji masa kerja 3 bln.
 - e. Memberikan makan 3x sehari, memberi pengobatan apabila tenaga kerja sakit.
 - f. Memberikan kenaikan gaji minimal 6 bln.
 - g. Apabila tenaga kerja pulang (berhenti), majikan diharap segera melapor dan mengantar tenaga kerja kembali ke yayasan. Atau meminta yayasan untuk menjemput (dalam kota). Dan apabila majikan terlambat melapor, maka perhitungan masa kerja dihitung saat melapor.
 - h. Membayar biaya transport berangkat, pulang dan penggantian kerja apabila majikan yang tidak cocok.⁶⁴

Dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan pembantu rumah tangga di CV Sitiari, yang kemudian akan dikaji, guna mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja tersebut, dilaksanakan atau tidak. Kewajiban tuan rumah adalah hak dari tenaga kerja, dan sebaliknya, kewajiban tenaga kerja adalah hak dari tuan rumah.

B. Pelaksanaan Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian Kerja antara Majikan dengan Pekerja Rumah Tangga

Perjanjian kerja tertulis yang dibuat oleh CV Sitiari atas kesepakatan bersama (pemakai jasa PRT, PRT, dan CV Sitiari) bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman antar pihak, memperjelas hak dan kewajiban para pihak, melindungi kepentingan para pihak. Perjanjian kerja yang dibuat CV Sitiari pada intinya dibuat dengan memperhatikan prinsip-prinsip di dalam pasal 1320

⁶⁴ Lihat Lampiran Perjanjian Kerja CV Sitiari

KUHPerdata.⁶⁵ Perjanjian tersebut lahir, ketika para pihak sepakat atas semua ketentuan yang terdapat di dalam perjanjian kerja tersebut sesuai dengan asas konsensualisme. Kesepakatan tersebut ditandai dengan masing-masing pihak membubuhkan tanda tangannya pada perjanjian kerja. Untuk lebih jelas memahami berlakunya perjanjian kerja tersebut, perlunya mengetahui proses pembuatan perjanjian kerja CV Sitiari :

1. Agen menyediakan PRT berbagai umur, keahlian, dan pengalaman. PRT yang memiliki pengalaman yang lebih banyak memiliki gaji yang lebih besar dari PRT yang memiliki pengalaman lebih sedikit. PRT yang berpengalaman diukur dari lama ia bekerja. PRT yang berpengalaman biasanya sudah ibu-ibu dan mempunyai pengalaman bekerja minimal 5 tahun.

“PRT yang berpengalaman itu ibu-ibu dan sudah bekerja minimal 5 tahun”⁶⁶

2. Orang-orang yang ingin memakai jasa PRT datang ke CV Sitiari.
3. Orang yang ingin memakai jasa PRT memilih PRT dari CV Sitiari sesuai dengan keinginannya (pengalaman/harga/umur).
4. PRT terlebih dahulu membuat kesepakatan dengan orang yang membutuhkan PRT dan dengan agen. Hal-hal yang ditanyakan apakah PRT mau bekerja di keluarga tersebut dengan semua keadaan yang ada di keluarga tersebut, contoh: ada anjing di rumah keluarga yang harus dirawat oleh PRT, ada bayi, dan lain-lain. PRT dapat menolak untuk bekerja di keluarga tersebut.

⁶⁵ Lihat hal 11 Perjanjian pada Umumnya

⁶⁶ Hasil wawancara Mbak Indah (Customer Service CV Sitiari) tanggal 7 Juni 2011

*“PRT ditanyai dulu mas, apa dia mau menerima keadaan yang ada di rumah orangnya iu. Nanti kalo ada anjing yang disuruh ngrawat, ada bayi yang dirawat”.*⁶⁷

5. Kemudian, calon majikan dan PRT yang menyetujui, menandatangani perjanjian kerja yang dibuat oleh agen dan mengisi keterangan-keterangan di dalamnya. Perjanjian kerja tersebut dibuat rangkap 2 (dua). Perjanjian kerja tersebut dimiliki oleh agen dan majikan.

Para pihak di dalam perjanjian kerja tersebut dituntut untuk mentaati setiap ketentuan yang tertera di dalam perjanjian kerja tersebut, guna menghormati kepentingan para pihak dan agar pelaksanaan perjanjian kerja berjalan dengan lancar. Hal tersebut sesuai dengan asas pacta sunt servanda, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagi undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian kerja yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali tanpa adanya kesepakatan kedua belah pihak. Khususnya terhadap PRT sebagai pihak yang lemah, perjanjian kerja tersebut sangat membantu untuk memberikan kepastian hukum atas hak-haknya yang seringkali terabaikan.

Dalam praktek penggunaan perjanjian kerja di CV Sitiari, kebanyakan ditaati/dilakukan oleh para pihak. Namun, ada orang-orang yang mentaati dan melakukan semua hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut, tetapi ada pula yang melakukan pelanggaran atau tidak melakukan beberapa hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut. Sampai saat ini tidak pernah ditemui orang yang memakai jasa PRT di CV Sitiari yang tidak melakukan seluruh hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja.

⁶⁷ Hasil wawancara Mbak Indah (Customer Service CV Sitiari) Agustus 2010

“Orang-orang yang ngambil di sini hampir semua hak dan kewajiban yang termuat di dalam perjanjian kerja ditaati. PRT juga melakukan sesuai dengan job disknya”⁶⁸

Kebanyakan masing-masing pihak di dalam perjanjian kerja mentaati hak dan kewajiban yang telah diatur di dalamnya. Meskipun ada pihak yang melanggar peraturan di dalam perjanjian kerja yang menjadi kewajibannya. Para pihak cenderung mentaati hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja karena dorongan untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing. Majikan membutuhkan PRT untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga yang tidak bisa ia selesaikan sendiri karena keterbatasan waktu atau tubuh yang tidak kuat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga (bagi majikan yang sudah berumur), dan berbagai alasan lainnya. Bapak Noor yang sudah berumur mengutarakan bahwa ia membutuhkan PRT karena ia dan istrinya yang telah berumur dan tidak kuat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

“Kerjanya Wati bagus sekali. Dia kerjanya tekun. Kalo saya ya membutuhkan PRT. Saya sama istri saya sudah peot, ga kuat nyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Tapi yang saya bisa saya lakukan sendiri, ya saya lakukan. Baju ini saya cuci sendiri. Kadang kalo capek, minta tolong Wati buatin teh, tapi kalo ga ya saya buat sendiri”⁶⁹

“Saya kerasan di sini. Ga ada kendala selama kerja di sini. Anak-anak (cucu majikan) juga pintar semua. Nglipat spre, pasang sendiri, masukin baju ke lemari sendiri. Memang sama kakeknya dididik kaya gitu. Kadang-kadang anak-anak disuruh mbantu juga mau. Kalo dia tidak bisa, baru minta tolong”⁷⁰

“Bu Sutri itu nurut orangnya”⁷¹

“Tidak ada yang dilanggar (hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja)”⁷²

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

⁷¹ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (majikan Ibu Sutri) tanggal 5 Juli 2011

⁷² Hasil wawancara dengan Ibu Sutri (PRT CV Sitiari) tanggal 5 Juli 2011

Pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut tergantung dari diri masing-masing pihak itu sendiri, apakah ia dengan iktikad baik mau dengan sengaja menundukkan diri terhadap kewajiban-kewajiban di dalam perjanjian kerja yang telah ia sepakati tersebut atau tidak. Iktikad baik yang dimaksud adalah tidak mempunyai maksud yang buruk dalam penggunaan jasa PRT. Biasanya ada suatu hal yang lain yang menyebabkan suatu pihak tidak melaksanakan kewajibannya di dalam perjanjian kerja tersebut, contoh, pihak tertentu (PRT/majikan/agen) lupa melakukan kewajiban yang telah ditentukan, majikan malas membaca isi perjanjian kerjanya sehingga ia tidak tahu apa isi dari perjanjian kerja tersebut, dan majikan menganggap remeh perjanjian kerja.

“Pelaksanaan hak dan kewajiban dapat dilaksanakan baik atau buruk tergantung dari diri masing-masing pihak itu sendiri. Kalau para pihak memiliki iktikad baik tentu akan melaksanakan hak dan kewajiban dengan baik. Tuan rumah itu seringkali malas membaca perjanjian kerjanya, jadi ia tidak melakukan isi perjanjian kerjanya. Kalau agen kadang-kadang juga pernah lupa melakukan kewajibannya, tetapi agen fear, kalau ada yang protes kesalahan agen langsung dikasi”⁷³

(Kalau agen kadang-kadang juga pernah lupa melakukan kewajibannya, tetapi agen menerima segala kesalahan, kalau ada yang mengingatkan langsung ditindaklanjuti).

“Perjanjian kerja itu takanggep ga ada”⁷⁴
(Perjanjian itu saya anggap tidak ada).

Pelaksanaan hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja tergantung dari diri masing-masing pihak. Setiap pihak memiliki peran untuk dapat terlaksananya hak dan kewajiban dengan baik. PRT yang baik, yang mendapatkan majikan yang baik pula akan mendukung untuk dapat terlaksananya hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja dengan baik. Walaupun majikan tersebut tidak membaca isi perjanjian kerja, PRT akan memberitahu majikan/agen untuk mengingatkan kalau

⁷³ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Rindra (Majikan Ibu Yanti) tanggal 21 Mei 2011

hak-haknya belum dilaksanakan oleh majikan. Begitu pula majikan akan memberitahu PRT secara langsung atau kepada agen, agar mengingatkan PRT kalau ia lupa untuk melaksanakan kewajibannya.

“Pelaksanaannya berjalan dengan lancar Nyo. Semua hak diberikan semua oleh Nyonya”⁷⁵

PRT juga manusia yang harus dihormati hak-haknya. Apabila majikan memperlakukan PRT dengan baik, tentu PRT akan kerasan tinggal di rumah majikan tersebut, tetapi sebaliknya, majikan yang memperlakukan PRT dengan tidak baik, PRT akan berpikir untuk meninggalkan majikan tersebut. Di dalam memperlakukan PRT, setiap majikan memiliki prinsip masing-masing. Dengan tujuan, PRT dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kerasan tinggal di rumah majikan tersebut. Mengingat majikan membutuhkan PRT dan sulitnya mencari jasa PRT saat ini. Bapak Noor mengutarakan bahwa, ia selalu bersikap sopan, memberikan hak-hak PRT, dan bersikap kekeluargaan kepada PRT. Bapak Noor juga memberikan fasilitas kepada PRT berupa televisi di kamar PRT dan memberikan baju baru untuk menyenangkan PRT, supaya betah tinggal di rumahnya.

“Di kamar pembantu ada tv dan remotenya. Jadi dia bisa tidur-tiduran nonton tv. Kalau kita sopan, mereka juga sopan. Pembantu itu harus dididik, kita memberi sikap kekeluargaan. Kalau PRT pulang kita juga kan susah. Kita buat dia senang supaya kerasan”⁷⁶

“Kalo PRT salah itu kadang saya diamin, tapi supaya ia mengerti sendiri. Bu Sutri nurut orangnya. Kalo salah dibilangi langsung nurut.”⁷⁷

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Yanti (PRT CV Sitiari) tanggal 21 Mei 2011

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (majikan Ibu Sutri) tanggal 5 Juli 2011

Pelaksanaan kewajiban majikan dan PRT belum tentu dilaksanakan oleh para pihak. Namun, ada majikan yang melaksanakan kewajibannya dan ada pula yang tidak melaksanakannya. Pelaksanaan dalam perjanjian kerja antara majikan dan PRT di CV Sitiari Malang akan dijelaskan di dalam tabel berikut.

Tabel 1.1.
Pelaksanaan Kewajiban Majikan dalam Perjanjian Kerja CV Sitiari Malang

Kewajiban Majikan	Pelaksanaan	
	Dilaksanakan	Tidak Dilaksanakan
a. Membayar administrasi, $\frac{1}{2}$ gaji, dan biaya transport di muka saat pengambilan tenaga kerja	3	0
b. Berkelakuan baik kepada PRT*	2	1
c. Membayar gaji sebesar jumlah lama kerja.	3	0
d. Memberikan Hak Cuti kepada Tenaga kerja 1 hari/bulan atau mengganti dengan uang cuti sebesar 50 ribu	3	0
e. Memberikan bonus lebaran 1x gaji apabila masa kerja 1 th, $\frac{1}{2}$ gaji masa kerja 6bln, $\frac{1}{4}$ gaji masa kerja 3 bln	3	0
f. Memberikan makan 3x sehari, memberi pengobatan apabila tenaga kerja sakit	3	0
g. Memberikan kenaikan gaji minimal 6 bln	2	1
h. Apabila tenaga kerja pulang (berhenti), majikan diharap segera melapor dan mengantar tenaga kerja kembali ke yaysan. Atau meminta yayasan untuk menjemput (dalam kota). Dan apabila majikan terlambat melapor, maka perhitungan masa kerja dihitung saat melapor**	1	0

Sumber: *Data Primer diolah, 2011*

Keterangan Kewajiban Majikan:

- *PRT mempunyai kewajiban untuk berperilaku sopan kepada majikan, majikan pun harus berperilaku baik kepada PRT (Versi PRT).
- **Hanya 1 PRT yang mengalami hal tersebut.

1. Kewajiban Majikan

a. Membayar Administrasi, ½ Gaji, dan Biaya Transport di Muka Saat Pengambilan Tenaga Kerja

Perjanjian kerja dilaksanakan pada saat adanya kesepakatan, yaitu setelah para pihak (majikan, PRT, dan agen) menandatangani perjanjian kerja. Setelah perjanjian kerja ditandatangani, majikan baru harus membayar uang administrasi sebesar Rp. 250.000,00, 1 bulan gaji PRT, dan biaya transport PRT bila ada. PRT juga harus menyerahkan ½ bulan gaji kepada Agen.⁷⁸ Kewajiban-kewajiban pihak-pihak lain (agen, PRT) mengikuti kewajiban pemakai jasa PRT saat ia telah membayar biaya-biaya di atas. Agen harus memberikan PRT ke majikan yang telah membayar biaya-biaya tersebut. PRT harus langsung melakukan kewajibannya sesuai dengan “*job disk*”, saat ia datang ke rumah majikan baru.

“Hak dan kewajiban dilaksanakan sewaktu majikan, PRT, agen tanda tangan perjanjian kerja atau saat PRT pada waktu masuk kerja pertama kali”⁷⁹

“Gaji saya 700 ribu, jadi dipotong 350 ribu”⁸⁰

“Saya pertama ngambil bayar gaji PRT 700 ribu, uang jasa agen 250 ribu”⁸¹

b. Membayar Gaji Sebesar Jumlah Lama Kerja

Upah merupakan suatu esensialia di dalam perjanjian kerja.⁸² Selain PRT berkewajiban untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan rumah tangga majikan, ia mempunyai hak untuk memperoleh upah atas hasil kerjanya. Seseorang mau bekerja menjadi PRT dengan dasar untuk mendapatkan upah/gaji dari majikannya

⁷⁸ Lihat Lampiran 1 Kewajiban Tuan Rumah Perjanjian Kerja CV Sitiari

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

⁸¹ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

⁸² Lihat Bab II Kajian Pustaka tentang esensialia perjanjian kerja hal 21-22

dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Kalau upah yang menjadi hak dari PRT tidak diberikan oleh majikan sangatlah merugikan PRT. Majikan juga dituntut untuk membayar gaji setiap bulannya tepat waktu.

Majikan yang memakai jasa PRT CV Sitiari wajib untuk membayar gaji sesuai dengan jumlah lama kerja PRT tersebut. Apabila PRT bekerja dalam suatu waktu tertentu dan oleh karena sesuatu hal PRT tersebut berhenti bekerja, maka majikan hanya berkewajiban membayar gaji PRT tersebut sesuai dengan jumlah lama kerja PRT.

“Bu Inge ga pernah telat bayar gaji, kadang belum tanggale udah ditawari dikasi”⁸³

“Pembantu saya Tutut kerja cuma 19 hari. Jadi saya cuma bayar 19 hari dikali dengan gaji per harinya”⁸⁴

c. Memberikan Hak Cuti kepada Tenaga kerja 1 Hari/Bulan atau Mengganti dengan Uang Cuti Sebesar 50 ribu

Di dalam perjanjian kerja CV Sitiari, majikan berkewajiban untuk memberikan hak cuti kepada PRT 1 hari/bulan atau mengganti dengan hak cuti sebesar 50 ribu sebagai pengganti PRT yang tidak diberikan cuti 1 hari tersebut. Hak cuti diberikan kepada PRT, agar PRT dapat berkumpul kembali kepada keluarganya dan memberikan waktu libur di tengah-tengah pekerjaan yang terus ia lakukan. Menurut hasil penelitian, semua majikan mematuhi untuk memberikan hak cuti kepada PRT.

Hal memberikan hari cuti lebih tergantung pada majikan untuk memberikan atau tidak. Ibu Inge mengutarakan bahwa ia memberikan bonus cuti selama 2 hari dalam 1,5 bulan bagi PRT yang bekerja di tempatnya. Majikan-

⁸³ Hasil wawancara dengan Ibu Sutri (PRT CV Sitiari) tanggal 5 Juli 2011

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

majikan lainnya memberikan hak cuti sesuai dengan yang ada di dalam perjanjian kerja CV Sitiari.

“Hak dan kewajiban tidak ada yang dilanggar oleh Ibu Inge. Saya minta cuti 2 bulan 2 hari soalnya rumah saya jauh di Donomulyo”⁸⁵

“PRT di sini saya beri cuti 2 hari dalam 1,5 bulan”⁸⁶

“Cuti saya kasi sesuai dengan dia (PRT) mintanya gimana”⁸⁷

“Cuti yo dikeki”⁸⁸

(Cuti ya diberi).

“Saya nanti tanggal 28 mau pulang. Ga sampe sehari, sore berangkat besok pagi pulang, soalnya anak-anak kan sekolah”⁸⁹

d. Memberikan Bonus Lebaran 1x Gaji apabila Masa Kerja 1 Tahun, ½

Gaji Masa Kerja 6 Bulan, ¼ Gaji Masa Kerja 3 Bulan

Sesuai dengan kewajiban majikan di dalam perjanjian kerja untuk memberikan bonus lebaran bagi PRT, maka ia harus memberikan bonus lebaran bagi PRT tersebut. Majikan yang bersangkutan diberitahu terlebih dahulu oleh agen, pada saat mau menandatangani perjanjian kerja tersebut, bahwa ia harus memberikan bonus lebaran bagi PRT. Bonus lebaran tersebut diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap PRT, saat ia merayakan hari raya agamanya.

“Hal majikan tidak memberi bonus lebaran. Majikan harus memberikan bonus lebaran kepada PRT sesuai dengan perjanjian yang telah disetujui dan ditandatangani oleh majikan itu sendiri”⁹⁰

Di dalam pelaksanaannya majikan-majikan mentaati adanya ketentuan untuk memberikan bonus lebaran tersebut. Ia mau memberikan bonus lebaran tersebut sesuai dengan yang diperjanjikan terlebih dahulu.

⁸⁵ Hasil wawancara Ibu Sutri tanggal 5 Juli 2011

⁸⁶ Hasil wawancara Ibu Inge tanggal 5 Juli 2011

⁸⁷ Hasil wawancara Bapak Noor tanggal 6 Juli 2011

⁸⁸ Hasil wawancara Ibu Rindra tanggal 6 Juli 2011

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

“Lebaran THR (Tunjangan Hari Raya) dikasi 1 bulan gaji, kain, libur 10 hari setelah hari ke-4 hari raya soalnya kan pas hari raya di sini banyak tamu”⁹¹

“Yo nek setaun THR e yo 1x gaji. Nek belom 1 tahun yo gak. Lek belom setaun, ya ga dikasi 1x gaji”⁹²

(Ya kalau 1 tahun THR ya 1x gaji. Kalau belom 1 tahun ya tidak. Kalau belum 1 tahun, ya tidak diberi 1x gaji).

“Hak dan kewajiban dilaksanakan semua. Bonus 1x gaji juga dikasi”⁹³

e. Memberikan Makan 3x Sehari, Memberi Pengobatan apabila Tenaga

Kerja Sakit

Majikan harus memberi makan PRT 3x sehari dan memberikan pengobatan kepada PRT apabila PRT tersebut sakit. Makanan merupakan sumber tenaga bagi PRT untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan rumah tangga majikan. Apabila majikan tidak memberikan makan kepada PRT, hal tersebut sangatlah tidak menghargai hak asasi PRT sebagai seorang manusia. Menurut hasil penelitian, semua majikan memberikan makanan kepada PRT 3x sehari dan menyediakan obat-obatan untuk kesehatan PRT. Ibu Inge sebagai pimpinan CV Sitiari mengutarakan bahwa, adanya peraturan memberi PRT makan 3x sehari disebabkan, ditemukan adanya PRT yang mengalami hanya diberi makan 2x sehari saja. Oleh karena itu, Ibu Inge membuat ketentuan untuk majikan untuk memberi makan PRT 3x sehari. PRT yang hanya diberi makan 2x sehari akan menyebabkan PRT tersebut kelaparan dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

“Ada majikan yang tidak memperhatikan makanan dan minuman dari PRT, majikan tidak memberikan makanan 3x sehari, PRT kelaparan”⁹⁴

⁹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

⁹² Hasil wawancara dengan Ibu Rindra (majikan Ibu Yanti) tanggal 11 Juli 2011

⁹³ Hasil wawancara dengan Ibu Sutri (PRT CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

“Peraturan makan 3x sehari itu baru. Dulu tidak ditulis ngasi makan harus 3x sehari. Kenyataannya, PRT bilang kalau dikasi makan hanya 2x sehari. Baru saat itu ditulis makan 3x sehari di dalam perjanjian kerja”⁹⁵

“Saya pernah sakit batuk, pilek, dan selalu bersin-bersin kalo pagi. Di sini desedai obat-obatan. Makan dikasi 3x sehari”⁹⁶

“Makan saya kasi 3x sehari”⁹⁷

“Makan diberi 3x sehari. Batuk, pilek dikasi obat”⁹⁸

f. Memberikan Kenaikan Gaji Minimal 6 Bulan.

Adanya kenaikan gaji setiap 6 bulan sekali bagi PRT merupakan suatu kewajiban bagi majikan untuk memenuhinya. Dalam hal ini, agen menyatakan kenaikan gaji minimal 6 bulan tidak wajib diberikan kepada PRT. Hal tersebut menandakan agen berusaha mengingkari untuk memberi perlindungan kepada PRT tentang kenaikan gaji tersebut.

Besar kenaikan gaji yang diberikan kepada PRT tergantung dari kehendak majikannya. Apabila pekerjaan PRT baik, dapat diberikan tambahan gaji sesuai dengan keinginan majikan. Pemberian kenaikan gaji kepada PRT tersebut merupakan suatu perhormatan atas hasil kerja PRT yang baik.

“Kenaikan gaji min 6 bulan tidak wajib diberikan. Hal tersebut diberikan tergantung dari pekerjaan PRT itu sendiri apabila pekerjaan PRT baik dapat diberikan tambahan gaji. Gajinya dapat ditambah 15 atau 20 ribu sebulan terserah”⁹⁹

⁹⁵ Hasil wawancara Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

⁹⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Sutri (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

⁹⁹ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

h. Apabila Tenaga Kerja Pulang (Berhenti), Majikan Diharap Segera Melapor dan Mengantar Tenaga Kerja Kembali ke Yayasan atau Meminta Yayasan untuk Menjemput (Dalam Kota), dan apabila Majikan Terlambat Melapor, maka Perhitungan Masa Kerja Dihitung saat Melapor

Ketentuan majikan harus melapor kepada agen atas PRT yang telah pulang wajib dilakukan oleh majikan tersebut. Hal tersebut sudah tertera di dalam perjanjian kerja CV Sitiari.¹⁰⁰ Apabila majikan tersebut terlambat melapor akan dikenai denda keterlambatan yang dihitung 1 hari gaji (gaji 1 bulan dibagi 30 hari) untuk 1 hari keterlambatan. Seringkali majikan tidak melapor kepada agen dikarenakan majikan tidak membaca isi perjanjian kerja, sehingga ia tidak tahu kewajiban yang harus ia lakukan. Hal keterlambatan melapor tersebut sangatlah merugikan agen. Di mana posisi agen sebagai pihak yang memberi perlindungan kepada PRT dan mempunyai tanggung jawab penuh atas keadaan PRT.

“Kewajiban agen ya untuk melindungi PRT”¹⁰¹

“Majikan tidak melapor PRT yang pulang kepada agen. Biasanya disebabkan majikan tidak membaca isi surat perjanjian kerja yang telah dibuat, sehingga majikan tidak mengetahui kewajiban tersebut. Adanya keterlambatan melapor tersebut dikenai denda keterlambatan. Denda keterlambatan 1 hari dihitung 1 hari gaji (600 ribu dibagi 30 hari)”¹⁰²

“Kalo terlambat ya saya hitung keterlambatannya. Saya konfirmasi di rumah anaknya apa sudah pulang. Kadang ada suami yang marah, istrinya bekerja tidak pulang-pulang. Kadang suami tidak bertanggung jawab, lalu istri datang ke CV Sitiari, kan kita mesti menerima. Denda keterlambatan itu diberikan, karena kita kan yang bertanggung jawab terhadap PRT”¹⁰³

¹⁰⁰ Lihat Lampiran Perjanjian Kerja CV Sitiari (kewajiban tuan rumah)

¹⁰¹ Hasil wawancara Mbak Indah (Customer Service CV Sitiari) Agustus 2010

¹⁰² Hasil wawancara Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

i. Membayar Biaya Transport Berangkat, Pulang dan Penggantian Kerja apabila Majikan yang Tidak Cocok

Majikan yang tidak cocok dengan PRT dapat meminta penggantian PRT kepada CV Sitiari. Karena majikan yang menghendaki PRT untuk berhenti bekerja, maka majikan yang bertanggung jawab untuk membiayai biaya transport berangkat, pulang PRT pengganti maupun PRT yang dipulangkan.

Tabel 1.2.
Pelaksanaan Kewajiban PRT dalam Perjanjian Kerja CV Sitiari Malang

Kewajiban PRT	Pelaksanaan	
	Dilaksanakan	Tidak Dilaksanakan
a. Mentaati peraturan tuan rumah	3	0
b. Tenaga kerja tidak diperkenankan menggunakan HP diwaktu jam kerja, apabila tenaga kerja melanggar peraturan tersebut maka majikan berhak mengambil HP dan mengembalikannya pada waktu malam hari. (jam 19.00)*	3	1
c. Berperilaku sopan dan santun, berpakaian yang rapi	2	1
d. "Job disk", PRT: Mengerjakan pekerjaan rumah	3	0

Sumber: *Data Primer diolah, 2011*

Keterangan Kewajiban PRT:

- *1 PRT berasal dari PRT Bapak Noor yang pulang, kemudian digantikan PRT lainnya.
- Kewajiban PRT lainnya di dalam perjanjian kerja CV Sitiari tidak dimasukkan di dalam tabel karena tidak dialami langsung oleh PRT CV Sitiari yang diteliti.

1. Kewajiban Pekerja Rumah Tangga (PRT)

a. Mentaati Peraturan Tuan Rumah

Isi dari peraturan tuan rumah tersebut berkaitan dengan tugas-tugas PRT untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga dan memberitahu hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh PRT. Pekerjaan yang dilakukan oleh PRT mengacu pada peraturan tuan rumah tersebut dan PRT wajib mematuhi peraturan tuan rumah sesuai dengan yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja. Peraturan tuan rumah yang diberikan oleh setiap majikan berbeda-beda dan klasifikasi pekerjaan-pekerjaan yang diberikan majikan juga berbeda-beda. Menurut hasil penelitian, peraturan tuan rumah yang diberikan oleh majikan berbentuk lisan. Peraturan tersebut diberikan pada saat PRT datang ke rumah majikan pertama kali.

“Peraturan tuan rumah ya Ibu ngomong gitu tok. Ya disuruh sopan santun. Kerjanya biasa dari jam 5 pagi sampai jam 8. Tapi habis kerjane selesai ya sudah istirahat. Kerjanya masak, ngasi makan, setrika baju bu Inge. Ngepel jarang”¹⁰⁴

(Peraturan tuan rumah ya Ibu bilang begitu saja. Ya disuruh sopan santun. Kerjanya biasa dari jam 5 pagi sampai jam 8 malam. Tapi habis kerjane selesai ya sudah istirahat. Kerjanya masak, memberi makan, setrika baju Bu Inge. Mengepel jarang)

“Peraturan tuan rumah di sini ya bebas. Kerjanya ya cuma masak, setrika baju saya. Ya cuma gitu tok. Saya hanya ngomong saja”¹⁰⁵

“Bapaknya ngomong bangun setengah 5 pagi, nyuci, bersih-bersih, nyiram bunga, masak, nyetrika. Sore nyapu terus nyiram bunga”¹⁰⁶

“Ibu ngomong rumah dipel, kalo pergi ngomong dulu, kunci rumah disimpan, dan lain-lain”¹⁰⁷

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Sutri (PRT CV Sitiari) tanggal 5 Juli 2011

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (majikan Ibu Sutri) tanggal 5 Juli 2011

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

b. Tenaga Kerja tidak Diperkenankan Menggunakan HP di Waktu Jam Kerja, apabila Tenaga Kerja Melanggar Peraturan Tersebut, maka Majikan Berhak Mengambil HP dan Mengembalikannya pada Waktu Malam Hari (jam 19.00)

PRT memiliki kewajiban untuk tidak menggunakan HP pada saat jam kerja, karena hal tersebut dapat menyebabkan PRT tidak menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Apabila PRT yang bersangkutan tetap menggunakan HP pada saat jam kerja, majikan mempunyai hak untuk merampas HP tersebut dan dapat mengembalikannya pada waktu PRT selesai bekerja.

Peraturan penggunaan *hand phone* (HP) di setiap majikan juga berbeda-beda. Hal tersebut memang tergantung dari kebijakan setiap majikannya. Ada majikan yang tidak memperbolehkan PRT untuk menggunakan HP dan ada pula majikan yang memperbolehkan/tidak melarang PRT untuk menggunakan HP. Majikan yang memperbolehkan PRT untuk menggunakan HP saat jam kerja juga ada batasan-batasannya. PRT diperbolehkan menggunakan HP asalkan tidak menggunakannya secara berlebihan, sehingga melupakan pekerjaan yang harus ia selesaikan.

“Saya sebenarnya kalo pake HP ga melarang tapi ya jangan berlebihan. Kalo mau pinjem telpon rumah ya ga pa pa”¹⁰⁸

“Saya pake HP waktu istirahat siang. Kalo pas kerja ya ga pernah. Kalo malem saya jam 8 udah tidur”¹⁰⁹

“Saya ga punya HP”¹¹⁰

“Ibu Sutri ga punya HP”¹¹¹

“Lek Bu Yanti pake HP waktu kerja, yo ngamuk aku”¹¹²

(Kalau Bu Yanti pakai HP waktu kerja, ya marah aku)

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Sutri (PRT CV Sitiari) tanggal 5 Juli 2011

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (majikan Ibu Sutri) tanggal 5 Juli 2011

¹¹² Hasil wawancara dengan Ibu Rindra (majikan Ibu Yanti) tanggal 5 Juli 2011

c. Apabila Tenaga Kerja Tidak Cocok dengan Majikan, maka Pulang dengan Biaya Transport Sendiri.

PRT yang tidak betah tinggal di rumah majikan yang disebabkan oleh berbagai hal mempunyai hak untuk berhenti dari pekerjaannya. PRT tersebut dapat langsung berbicara kepada majikan dengan baik untuk menyatakan keinginannya untuk berhenti dari pekerjaannya tersebut. PRT yang berhenti bekerja atas keinginannya sendiri, maka biaya pulangnya ditanggung ia sendiri.

d. Berperilaku Sopan dan Santun, Berpakaian yang Rapi.

Di dalam pelaksanaan kewajibannya, PRT harus berperilaku sopan terhadap semua orang. Ia harus dapat memposisikan dirinya sebagai pekerja yang baik, yang menghormati majikannya. PRT juga diwajibkan untuk menggunakan pakaian yang rapi dan sesuai di dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Memberi pakaian kepada PRT tidak diwajibkan. Hal tersebut sesuai dengan kebijakan majikan sendiri, apakah majikan mau untuk memberi pakaian kepada PRT atau tidak. Menurut hasil penelitian, PRT yang ada selalu berperilaku sopan kepada majikan-majikannya.

“Pakaian biasanya ibu berikan. Kan malu kalo diliat tamu, bajunya pembantumu kok jelek. Tapi kalo dia pulang, bajunya 1 suruh taruh sini aja, biar bisa dipake pembantu lainnya”¹¹³

“Baju sekarang belum dikasi”¹¹⁴

“Kerjanya baik Ibu Yanti”¹¹⁵

¹¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Rindra (majikan Ibu Yanti) tanggal 21 Mei 2011

e. Apabila Tenaga Kerja Tidak Kerasan WAJIB Laporkan ke Yayasan dan Pungliannya Harus Menunggu Ganti

PRT yang tidak kerasan tinggal di rumah majikan dapat berhenti bekerja di rumah majikan tersebut. PRT tersebut dapat meminta kepada majikan untuk mengizinkan ia berhenti bekerja atau dengan melapor kepada CV Sitiari. Apabila majikan menghendaki adanya penggantian PRT, PRT tersebut harus menunggu sampai pengantinya ada.

C. Hak-Hak yang Dilanggar di dalam Perjanjian Kerja antara Majikan dengan PRT

Di dalam pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan PRT di CV Sitiari, tidak lepas adanya majikan atau PRT yang melanggar hak pihak lain atau tidak melakukan kewajibannya sesuai dengan yang tertera di dalam perjanjian kerja. Hal tersebut dikarenakan perbedaan sikap setiap orang dalam menyikapi hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut, apakah ia akan taat melakukan/tidak melakukan kewajibannya untuk menghormati setiap hak masing-masing pihak. Meskipun ada faktor-faktor lain yang menyebabkan seseorang tidak melakukan kewajibannya di dalam perjanjian kerja. Hak-hak yang dilanggar pihak-pihak tertentu di dalam pelaksanaan perjanjian kerja CV Sitiari memiliki penyebab-penyebab tertentu. Hak-hak tersebut dapat dilanggar masing-masing pihak yang terkait (majikan, PRT, CV Sitiari) tanpa adanya pengecualian, yaitu adanya konsekuensi bagi pihak-pihak yang melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja tersebut.

Hak-hak pihak yang dilanggar terjadi pada saat proses bekerja berlangsung. Hal tersebut berarti pada saat suatu pihak seharusnya melaksanakan kewajibannya ia tidak melaksanakan kewajibannya. Mereka tidak melaksanakan kewajibannya dengan maksud-maksud mereka sendiri, seperti yang telah dikemukakan di atas.

“Hak-hak tersebut dilanggar pada saat proses bekerja berlangsung”¹¹⁶

“Tutup nyuci baju, HP nempel di telinga”¹¹⁷

Pelaksanaan hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja antara majikan dan PRT ini sangatlah tergantung atas peran majikan dan PRT. Kedua pihak tersebut sangatlah membutuhkan satu sama lainnya. Majikan membutuhkan PRT untuk mengurus pekerjaan rumah tangganya, sedangkan PRT membutuhkan majikan untuk memberikan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila salah satu di antara mereka ada yang tidak cocok satu sama lainnya, maka seringkali akan terjadi pelanggaran seperti yang dikemukakan di atas. Apabila kedua-duanya tidak cocok dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya, lebih baik PRT dikembalikan kepada agen oleh majikan.

“Hak tersebut dilanggar tergantung kedua belah pihak (majikan dan PRT). Majikan dan PRT itu saling membutuhkan. Apabila ada ketidakcocokan satu sama lain, maka akan terjadi pelanggaran”¹¹⁸

PRT sendiri mempunyai kewajiban untuk menjaga nama baik agen, dengan tujuan agen semakin dipercaya oleh masyarakat dalam mendistribusikan PRT yang berkualitas. Agen yang tidak dipercaya menyebabkan masyarakat enggan untuk memakai jasa PRT di agen tersebut. PRT dapat menjaga nama baik

¹¹⁶ Hasil wawancara Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹¹⁷ Hasil wawancara Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

¹¹⁸ **Ibid.**

agen dengan bekerja dengan baik dan menaati peraturan di dalam perjanjian kerja CV Sitiari.

“Kewajiban PRT terhadap agen, ya menjaga nama baik agen dengan bekerja yang baik”¹¹⁹

Di dalam melakukan kegiatan pendistribusian PRT, tentu agen tidak lepas dalam melakukan suatu kesalahan. Begitu banyaknya PRT yang didistribusikan ke majikan-majikan yang berada di Kota Malang menyebabkan agen dapat melakukan suatu kesalahan. Agen biasanya lupa melakukan kewajibannya, tetapi agen adil di dalam mempertanggungjawabkan kesalahannya. Apabila majikan atau PRT menagih ke agen atas haknya yang belum dilakukan oleh agen, agen akan memberikan hak tersebut kepada pihak-pihak yang telah dirugikannya.

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh majikan atau PRT terhadap hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja CV Sitiari akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Kewajiban Majikan

a. Berperilaku Baik kepada PRT/Menghormati PRT

PRT mempunyai kewajiban untuk berperilaku sopan dan baik kepada majikannya dan sebaliknya, majikan pula harus berperilaku baik kepada PRT. Perihal majikan harus berperilaku baik kepada PRT tidak terdapat di dalam perjanjian kerja CV Sitiari, namun hal tersebut merupakan kewajiban majikan untuk menghormati PRT sebagai seorang manusia yang harus diperlakukan dengan baik.

PRT yang dimarahi oleh majikannya sudah merupakan suatu hal yang biasa karena sudah sangat banyaknya terjadi kejadian tersebut. Apabila PRT

¹¹⁹ Hasil wawancara Mbak Indah (Customer Service CV Sitiari) Agustus 2010

membuat kesalahan sedikit atau ada perbuatan PRT yang tidak sesuai dengan keinginan majikan tersebut, maka PRT akan langsung dimarahi oleh majikan tersebut.

“Majikan yang jahat suka memarahi PRT. Majikannya cerewet tempramen, kesalahan sedikit saja dari PRT langsung dimarahi”¹²⁰

“Yang perempuan suka marah-marrah. Masak kadang ga cocok. Kerjanya enak padahal. Cuma bersih-bersih, siang istirahat. Sorene ya nonton tv. Tapi ga betah cerewete, orange darah tinggi. Saya disuruh nggodok daging, salah, langsung dimarahi. Trus saya bilang saya ga betah bu. Saya bilang, saya di sini ga betah bu. Saya pamitan pulang langsung boleh”¹²¹

“PRT kalo dimarahi ya sudah biasa”¹²²

“Kalau Nyonya lagi bete (tidak enak hati), nyonya marah-marrah”¹²³

PRT berkewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga di rumah majikannya, tetapi ada majikan yang mempekerjakan PRT secara berlebihan. PRT tidak diberi waktu untuk beristirahat dan tidak ada batas waktu kerja. PRT disuruh majikan bekerja hingga larut malam demi kepentingan majikan sendiri dan tentunya majikan tersebut tidak memperhatikan kepentingan PRT. Hal tersebut sangatlah merugikan PRT. PRT sebagai pekerja haruslah dihormati sebagai seorang manusia yang juga membutuhkan istirahat dan hidup yang layak.

“Ada majikan yang mempekerjakan PRT secara berlebihan, tidak ada batas waktu kerja. Kerja dari pagi sampai malam sehingga tidak ada waktu untuk beristirahat bagi PRT”¹²⁴

“PRT di Panjen pulang, karena kerjanya non stop. Bukan majikannya jahat, cuman kerjanya”¹²⁵

¹²⁰ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹²¹ Hasil wawancara Ibu Sutri (PRT CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

¹²² Hasil wawancara dengan Mbak Indah (Customer Service CV Sitiari) tanggal 17 Juni 2011

¹²³ Hasil wawancara dengan Ibu Yanti (PRT CV Sitiari) tanggal 21 Mei 2011

¹²⁴ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹²⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) tanggal 5 Juli 2011

Ada PRT yang tidak mendapat gaji dari majikan. Ada majikan-majikan tertentu yang tidak mempunyai itikad baik. Ia tidak mau memberi gaji pada PRT tersebut. Majikan tersebut mempunyai maksud untuk menggunakan jasa PRT dengan cuma-cuma. PRT sangatlah dirugikan oleh tindakan majikan tersebut, karena PRT telah bekerja keras menyelesaikan pekerjaan rumah tangga majikan tetapi ia tidak menerima haknya. Hal tersebut seringkali menyebabkan PRT melarikan diri dari rumah majikannya yaitu karena PRT tidak menerima hak-hak yang seharusnya ia terima.

“PRT ada yang tidak mendapat gaji dari majikan. Ada majikan-majikan tertentu yang tidak mempunyai itikad baik tidak mau memberi gaji pada PRT tersebut”¹²⁶

b. Memberikan Kenaikan Gaji Minimal 6 Bulan

Oleh agen, ketentuan untuk memberikan kenaikan gaji pada PRT memang bukan sesuatu yang diwajibkan. Hal tersebut menandakan agen berusaha mengingkari untuk tidak memberikan perlindungan bagi PRT tentang kenaikan gaji tersebut. Namun di dalam pelaksanaannya, ada majikan yang memberi kenaikan gaji pada PRT yang bekerja di tempatnya dan ada pula yang tidak memberi kenaikan gaji dengan alasan tertentu. Alasan majikan tidak memberikan kenaikan gaji kepada PRT karena gaji PRT dan bonus lebaran sudah cukup besar, sehingga tidak perlu diberi kenaikan gaji lagi.

“Saya dikatai sama anak saya, kalau nggaji PRT itu kasi 1 juta, biar ga pulang-pulang. Wati itu nantinya saya mau kasi 1 juta, tapi bertahap. 2 atau 3 bulan ditambahi 100 ribu.”¹²⁷
“Saya belum tahu mau dinaikkan gaji apa tidak”¹²⁸

¹²⁶ Hasil wawancara Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹²⁷ Hasil wawancara Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

¹²⁸ Hasil wawancara Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

“Gajinya bu Yanti itu banyak. Jadi aku ga kuat kalo naikkan gaji lagi”¹²⁹

“Bu Sutri dikasi kenaikan gaji 3 bulan sekali”¹³⁰

2. Kewajiban Pekerja Rumah Tangga (PRT)

a. Tenaga Kerja Tidak Diperkenankan Menggunakan HP di Waktu Jam Kerja, apabila Tenaga Kerja Melanggar Peraturan Tersebut, maka Majikan Berhak Mengambil HP dan Mengembalikannya pada Waktu Malam Hari (jam 19.00)

Pelanggaran yang dilakukan oleh PRT ialah menggunakan HP pada saat jam kerja. PRT yang menggunakan hp berarti juga melanggar peraturan tuan rumah. Walaupun ada majikan yang memperbolehkan penggunaan HP bagi PRT. Di dalam perjanjian kerja juga dijelaskan agar PRT mematuhi peraturan tuan rumah yang dibuat oleh majikan sendiri. Pemakaian HP diperbolehkan asal di luar jam kerja (jam 19.00). Apabila PRT melakukan pelanggaran dengan tetap menggunakan HP pada saat jam kerja, majikan dapat merampas HP tersebut dan mengembalikannya setelah jam 19.00. PRT yang memakai HP pada saat jam kerja sangatlah merugikan majikan karena PRT tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dan sebaliknya, PRT yang tidak menggunakan HP akan dapat fokus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga majikannya.

“Ada yang memakai HP saat waktu kerja berlangsung. Jam 19.00 PRT baru diperbolehkan untuk menggunakan HP kembali”¹³¹

“Tutup nyuci baju sambil HP nempel di telinganya. Gitu sampe lama telponnya. Pacaran terus dia”¹³²

¹²⁹ Hasil wawancara Ibu Rindra (majikan Ibu Yanti) tanggal 6 Juli 2011

¹³⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Inge (majikan Ibu Sutri) tanggal 11 Juli 2011

¹³¹ Hasil wawancara Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹³² Hasil wawancara Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

b. Mentaati Peraturan Tuan Rumah

PRT berkewajiban untuk mentaati segala peraturan tuan rumahnya. PRT di rumah Bapak Noor yang bernama Tutut didapati melanggar peraturan tuan rumah dengan memasukkan teman laki-laknya ke dalam rumah. Karena hal tersebut diketahui oleh majikannya, majikannya menegur Tutut. Hal yang dilakukan Tutut tersebut juga sangat tidak sopan karena tanpa ijin memasukkan orang yang tidak dikenal oleh majikan ke dalam rumah majikan.

“Tutut itu masukin pacarnya ke rumah”¹³³

c. Berperilaku Sopan dan Berpakaian Rapi

PRT yang kabur dari rumah majikan merupakan suatu perbuatan yang tidak sopan. PRT dapat berhenti bekerja dari rumah majikan dengan cara memberitahu dengan baik-baik keinginannya tersebut, bukan dengan pergi tanpa ijin.

PRT yang melarikan diri dari rumah majikannya dapat disebabkan karena PRT tidak betah tinggal di rumah majikannya. Kemudian PRT tersebut mengutarakan kepada majikannya kalau ia tidak betah di rumah majikan dan ingin pulang ke rumahnya, tetapi majikan melarang PRT untuk pulang. Karena PRT tidak diijinkan pulang, PRT dengan nekad melarikan diri dari rumah majikan. Hal lain yang dialami oleh Bapak Noor atas PRT yang kabur dari rumahnya. PRT kabur dari rumah majikan disebabkan PRT merasa tersinggung saat ia ditegur oleh majikan atas kesalahannya. Namun Bapak Noor berusaha menutup-nutupi PRT yang kabur tersebut dengan alasan orang tua dari PRT tersebut sakit. Hal tersebut

¹³³ Hasil wawancara dengan Ibu Setyowati tanggal 6 Juli 2011

dapat merugikan kedua belah pihak. Majikan tidak dapat menerima pemenuhan haknya, agar pekerjaan rumah tangganya diselesaikan oleh PRT, dan sebaliknya PRT tidak dapat mendapatkan gajinya dengan penuh.

“Ada PRT yang melarikan diri dari majikannya. Hal tersebut dikarenakan majikan tidak memberikan waktu untuk pulang walaupun PRT tidak kerasan tinggal di majikan tersebut”¹³⁴

“PRT saya Tutut pulang. Kerja cuma 19 hari. Pulang alasannya karena bapaknya sakit katanya”¹³⁵

“Tutut itu kabur dari rumah soalnya dia masukin pacarnya ke rumah. Trus ibu marah. Katanya Tutut, aku ga seneng lek diamuk-amuki iku. Trus dia kabur. KTP (kartu tanda penduduk) Tutut ketinggalan, trus diambil ketemu saya”¹³⁶

(Tutut itu kabur dari rumah karena dia memasukkan pacarnya ke rumah. Terus ibu marah. Katanya Tutut, aku tidak suka kalau dimarah-marahi itu. Terus dia kabur. KTP Tutut tertinggal, terus waktu diambil ketemu saya).

Hal-hal kecil yang dianggap suatu pelanggaran oleh majikan adalah pada saat PRT memakan makanan majikan tanpa ijin. Hal tersebut dianggap majikan, bahwa PRT tersebut mencuri makanan itu karena PRT tidak ijin terlebih dahulu. Kejadian-kejadian kecil tersebut menyebabkan majikan memberikan pandangan negatif bagi PRT yang bersangkutan. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap agen. Nama baik agen yang bersangkutan menjadi kurang baik di mata majikan, karena menyediakan PRT yang kurang sopan.

“PRT makan makanan majikan tanpa ijin. Hal tersebut dianggap majikan bahwa PRT tersebut mencuri makanan tersebut, karena PRT tidak ijin terlebih dahulu”¹³⁷

¹³⁴ Hasil wawancara Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹³⁵ Hasil wawancara Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

¹³⁶ Hasil wawancara Ibu Setyowati (PRT CV Sitiari) tanggal 6 Juli 2011

¹³⁷ Hasil wawancara Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

D. Penyelesaian Pelanggaran Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian Kerja Antara Majikan dengan Pekerja Rumah Tangga

Pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan PRT di CV Sitiari tidak lepas dari adanya kemungkinan pelanggaran-pelanggaran. Pelanggaran yang dilakukan oleh suatu pihak menyebabkan pihak lainnya dirugikan. Pihak yang dirugikan tersebut biasanya merasa tidak terima atas perlakuan pihak yang melanggar tersebut. Agar permasalahan tersebut tidak berlarut-larut, diperlukan adanya suatu penyelesaian. Penyelesaian tersebut bertujuan agar pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut dapat berjalan kembali atau kerugian-kerugian yang ditimbulkan dapat dipertanggungjawabkan.

Di dalam menyelesaikan suatu permasalahan antara majikan dan PRT diperlukan penengah yang tidak memihak masing-masing pihak. Di dalam tahap penyelesaian ini, agen (CV Sitiari) yang menjadi pihak penengah di antara PRT dan majikan yang bermasalah. Agen membantu menyelesaikan masalah antara masing-masing pihak dengan menjadikan perjanjian kerja sebagai acuan untuk menyatakan apakah perbuatan yang dilakukan masing-masing pihak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan di dalam perjanjian kerja.

“Agen menjadi penengah antara majikan dengan PRT”¹³⁸

Di dalam menyelesaikan pelanggaran yang dilakukan suatu pihak atas perjanjian kerja, agen memiliki hak khusus untuk memberi “*black list*” kepada majikan atau PRT yang dianggap sudah keterlaluhan dan melampaui batas wajar, yaitu majikan yang melanggar aturan-aturan di dalam perjanjian kerja, bertindak seenaknya sendiri dan tidak menghormati hak-hak para pihak. Akibat yang

¹³⁸ Ibid.

diterima oleh majikan yang telah di “black list” oleh agen adalah majikan tersebut tidak boleh menggunakan jasa tenaga kerja dari agen (CV Sitiari) lagi atau PRT tidak diberi majikan lagi.

“Agen mempunyai hak untuk memblacklist majikan yang keterlaluhan. Majikan tersebut tidak boleh mencari PRT di sini lagi (CV Sitiari)”¹³⁹

Agen tidak memberikan “black list” secara sembarangan kepada majikan yang melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Ada pertimbangan-pertimbangan/kriteria-kriteria tertentu yang dimiliki agen untuk “memblack list” majikan. Ibu Arum mengutarakan bahwa, ada majikan yang marah kepada agen karena adanya peraturan untuk membayar uang administrasi. Hal tersebut sangatlah mengecewakan pihak agen, karena agen yang memberikan uang transport, memelihara dan memberikan pelatihan kepada PRT sebelum ia bekerja di rumah majikan. Uang administrasi memang digunakan untuk memelihara dan memberi pelatihan kepada PRT sebelum berangkat ke rumah majikan, selain itu juga digunakan untuk keuntungan agen sendiri. Ibu Arum juga mengutarakan bahwa, majikan yang tidak mau membayar uang administrasi tersebut, akhirnya “diblack list” oleh agen, karena majikan tersebut tidak mau menghormati peraturan yang berlaku.

“Ada majikan yang keterlaluhan tidak langsung diblack list, tapi majikan itu diberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya terlebih dahulu, kalau sama saja ya diblack list”¹⁴⁰

“Ada yang tidak mau bayar administrasi. Padahal agen yang memelihara dan memberikan pelatihan kepada PRT sebelum PRT bekerja di rumah majikan”¹⁴¹

“Uang administrasi itu saya bingung mau meminta berapa. Ada majikan yang bilang mahal. Padahal kalau mereka yang

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Ibid.

ngambil sendiri dari desa berapa biayanya. Kita saja ngasi uang transport ke PRT dari desa 100-150 ribu rupiah”¹⁴²

Syarat-syarat *black list*:

1. Dalam hal majikan yang tidak melakukan kewajiban yang diatur di dalam perjanjian kerja, majikan tersebut diberi kesempatan oleh agen untuk memperbaiki kesalahannya terlebih dahulu. Apabila majikan tetap melanggar ketentuan-ketentuan perjanjian kerja, maka majikan tersebut akan diberi “*black list*”. Majikan yang tidak memberikan gaji kepada PRT, walaupun ia telah mengetahui dan menandatangani perjanjian kerja atau majikan yang sering terlambat membayar gaji PRT yang bersangkutan. PRT yang diperlakukan sedemikian rupa melapor kepada agen bahwa majikannya tidak membayar/selalu terlambat membayar gaji PRT. Agen akan langsung mendatangi majikan yang tidak memberikan gaji kepada PRT dan akan menegur majikan yang bersangkutan. Apabila majikan tetap tidak mau memperbaiki kesalahannya, majikan tersebut akan “*diblack list*” oleh agen.

“Gaji PRT ada yang tidak diberi. Juga ada yang gajinya diberikan selalu terlambat. Majikan langsung di black list”¹⁴³

“Agen mendatangi majikan yang tidak memberikan gaji pada PRT”¹⁴⁴

2. Majikan yang sering memperlakukan PRT dengan semena-mena, yaitu dengan tidak menghargai hak asasi PRT sebagai seorang manusia. Majikan yang tidak memperhatikan makanan PRT, majikan yang tidak memberi makan PRT 3x sehari, majikan yang tidak memberikan waktu istirahat bagi PRT, dan lain-lain akan langsung diberi “*black list*” oleh agen.

¹⁴² Hasil wawancara Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) 17 Juni 2011

¹⁴³ Hasil wawancara Ibu Arum tanggal 24 Mei 2011

¹⁴⁴ **Ibid.**

“ Ada majikan yang memperlakukan PRT dengan semena-mena, misalnya PRT tidak diberi makan 3x sehari, dan lain-lain. Majikan tersebut diblack list”¹⁴⁵

PRT dapat juga diblack list apabila ia kedatangan agen melakukan tindakan-tindakan yang melanggar perjanjian kerja atau melakukan suatu tindak pidana. Ibu Inge mengutarakan selama ini PRT yang terkena black list disebabkan karena mencuri. Kalau PRT yang bersangkutan kedatangan mencuri, maka agen akan tidak segan-segan untuk *membblack list* PRT tersebut.

“PRT bisa diblack list”¹⁴⁶

Penyelesaian atas pelanggaran hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja antara majikan dan PRT:

1. PRT yang Tidak Mendapatkan Perlakuan Baik dari Majikan

PRT yang dimarahi terus menerus dan berlebihan tentu sangat menyinggung diri PRT tersebut dan PRT tersebut akan merasa tidak betah bekerja di rumah majikan tersebut. Hal tersebut menandakan majikan tidak menghormati hak PRT. Dalam hal PRT melakukan suatu kesalahan di dalam melaksanakan pekerjaan rumah tangga, majikan hendaknya memberi tahu terlebih dahulu hal-hal yang harus dilakukan dengan benar oleh PRT tersebut tanpa menggunakan kata-kata kasar yang merendahkan diri PRT. Apabila PRT tidak bisa diberitahu lagi, majikan dapat melaporkannya kepada agen. Kalau PRT tidak nyaman dengan perbuatan majikannya tersebut, PRT dapat mengatakan dengan sopan kepada majikan untuk berhenti bekerja.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Hasil wawancara Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) 17 Juni 2011

2. Penggunaan HP oleh PRT Pada Saat Jam Kerja

Majikan dapat menegur PRT yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tuan rumah atau PRT yang menggunakan HP pada saat jam kerja. Apabila PRT yang bersangkutan tetap melanggar peraturan tersebut, majikan dapat melaporkan pelanggaran PRT tersebut dan meminta ganti PRT kepada CV Sitiari.

3. PRT yang Melarikan Diri dari Rumah Majikan

Penyelesaian yang diberikan oleh agen kepada majikan yang PRT-nya melarikan diri adalah dengan cara memberikan penggantian PRT kepada majikan tersebut maksimal 2x dalam jangka waktu 1,5 bulan. Kalau lebih dari jangka waktu tersebut majikan masih mau meminta penggantian PRT, majikan harus membayar uang administrasi lagi. Apabila tidak ada cadangan PRT di agen sebagai pengganti PRT tersebut, maka PRT yang lama harus tetap menunggu sampai ada PRT penggantinya yang bersedia untuk bekerja di rumah majikan itu. Penyelesaian yang diberikan oleh agen tersebut sudah termuat di dalam perjanjian kerja CV Sitiari.¹⁴⁷

“Majikan yang complain, karena PRT tidak bekerja dengan betul atau majikan tidak cocok dengan PRT dan sebaliknya. Agen dapat mengganti PRT maksimal 2x dalam jangka waktu 1,5 bulan. Kalau lebih ya majikan harus membayar lagi uang administrasinya. Kalau lagi tidak ada PRT di agen, PRT lama harus menunggu sampai ada PRT penggantinya”¹⁴⁸

“PRT saya Tutut kan berhenti kerja, trus diganti sama agen PRT lain, Ibu Wati itu.”¹⁴⁹

¹⁴⁷ Lihat Lampiran Perjanjian Kerja CV Sitiari Kewajiban Pembina/CV Sitiari

¹⁴⁸ Hasil wawancara dengan Mbak Arum (Customer Service CV Sitiari) tanggal 24 Mei 2011

¹⁴⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Noor (majikan Ibu Setyowati) tanggal 6 Juli 2011

Permasalahan lain yang sering terjadi di CV Sitiari adalah banyaknya PRT yang protes ke agen, karena potongan $\frac{1}{2}$ gaji pada bulan pertama dirasakan PRT terlalu besar. Penyelesaian yang diberikan agen kepada PRT tersebut adalah dengan cara mengurangi potongan tersebut bagi PRT yang telah bekerja lebih dari 1 majikan dari CV Sitiari, dan bukan dengan mandiri atau di luar agen. Potongan yang diberikan menjadi $\frac{1}{4}$ gaji pada bulan pertama. PRT tersebut dapat memiliki uang yang lebih banyak di bulan pertama.

“PRT ada yang marah ke agen, karena dipotong $\frac{1}{2}$ gaji pada saat bulan pertama. Kalau PRT tersebut sudah lama (lebih dari 1 keberangkatan) biasanya hanya dipotong $\frac{1}{4}$ gaji oleh agen”¹⁵⁰

Pihak-pihak yang terkait di dalam penyelesaian pelanggaran perjanjian kerja antara majikan dengan PRT di CV Sitiari adalah agen (CV Sitiari), PRT, tuan rumah (majikan), dan kepolisian apabila diperlukan. Agen bertindak sebagai penengah antara masing-masing pihak (majikan dan PRT) yang berselisih, bertindak sebagai pemberi perlindungan kepada PRT yang disalurkannya dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap keselamatan PRT. PRT berkewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga bagi majikan yang membayarnya. Apabila PRT menerima pelanggaran-pelanggaran hak dari majikannya, ia dapat melapor kepada agen sebagai pemberi perlindungan kepada PRT. Majikan membayar biaya-biaya yang diperlukan kepada CV Sitiari sebagai tempat penyalur jasa PRT dan kepada PRT yang bertugas melakukan pekerjaan rumah tangga majikan tersebut. Apabila terjadi suatu perbuatan tindak pidana yang dilakukan oleh masing-masing pihak (pembunuhan, pemerkosaan, pencurian, dan lain-lain), pihak-pihak yang dirugikan dapat melapor ke Kepolisian untuk

¹⁵⁰ Ibid.

mendapatkan penyelesaian atas masalah tersebut dengan hukum yang berlaku.

Agan tidak bertanggung jawab atas suatu tindak pidana yang dilakukan oleh PRT itu sendiri. Setiap pihak bertanggung jawab atas setiap perbuatannya sendiri.

“Pihak yang terkait dalam penyelesaian pelanggaran ya agen, PRT, majikan, kepolisian”¹⁵¹

“Karena PRT mencuri. PRT tidak dikasi pekerjaan lagi. Selama ini hanya mencuri makanan. Maksudnya tidak mencuri, hanya ngambil makanan. Gitu dianggap majikannya mencuri. Yang lain ya ngambil kaos kaki bayi, sabun, sepatu. PRT mungkin hanya suka baunya bayi gitu kan enak. Gitu dibawa majikan ke kepolisian. Saya tanya sama polisi agen ikut tanggung jawab ga. Polisi bilang itu bergantung pada atitude (kelakuan) masing-masing”¹⁵²



¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Hasil wawancara Ibu Inge (Pimpinan CV Sitiari) 17 Juni 2011

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan dalam penelitian mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja antara majikan dengan PRT di Kota Malang, maka dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain:

1. Hampir semua pihak menaati hak dan kewajiban yang ada di dalam perjanjian kerja CV Sitiari. Di antara 9 kewajiban majikan hanya 2 kewajiban yang tidak dilaksanakan. Di antara 4 kewajiban PRT, 2 kewajiban yang dilanggar oleh PRT.
2. Dari kewajiban majikan, kewajiban yang dilanggar adalah dalam hal kenaikan gaji dan dalam hal kewajiban majikan untuk berperilaku baik kepada PRT. Agen mengingkari adanya keharusan untuk memberikan kenaikan gaji pada PRT oleh majikan. Hal tersebut berarti agen mengingkari untuk memberikan perlindungan bagi PRT tentang kenaikan gaji tersebut yang sebelumnya disetujui di dalam perjanjian kerja CV Sitiari Malang. Dari kewajiban PRT, kewajiban yang dilanggar adalah dalam hal penggunaan HP pada jam kerja dan berperilaku sopan (PRT melarikan diri dari rumah majikan).
3. Penyelesaian yang dilakukan terhadap pelanggaran hak-hak tersebut adalah agen dapat “*memblack list*” majikan/PRT yang melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja secara berlebihan. Dalam hal PRT melanggar kewajiban yang seharusnya ia lakukan, majikan dapat menegur PRT. Apabila PRT tetap keras kepala, majikan dapat melaporkan PRT dan meminta untuk

mengganti PRT dengan PRT yang lain. Dalam hal majikan yang melanggar kewajibannya, PRT mempunyai hak untuk berhenti bekerja di rumah majikan dengan terlebih dahulu meminta dengan baik kepada majikan yang bersangkutan atau PRT dapat melapor kepada CV Sitiari atas pelanggaran yang dilakukan oleh majikannya.

B. Saran

Berdasarkan ulasan kesimpulan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dan PRT di Kota Malang, hak-hak yang dilanggar dalam perjanjian kerja, dan penyelesaian atas pelanggaran hak-hak di dalam perjanjian kerja, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. CV Sitiari tidak boleh hanya mementingkan keuntungan sendiri, tetapi harus memperhatikan kesejahteraan PRT. CV Sitiari harus konsisten di dalam memberikan perlindungan kepada PRT untuk menghindari majikan-majikan yang tidak bertanggung jawab. Dengan pertimbangan bahwa PRT sebagai pihak yang lemah yang seringkali hak-haknya terabaikan.
2. Pemerintah seharusnya membuat peraturan perundang-undangan baru yang khusus mengatur tentang PRT. Mengingat adanya kekosongan hukum yang mengatur secara khusus tentang PRT.
3. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan saat pelaksanaan perjanjian kerja oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, PRT harus berani menolak apabila majikan terlihat memiliki maksud-maksud buruk yang dapat merugikan PRT sendiri.

ABSTRAKSI

BENDRA SUPRIYANTO, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2011, *Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Di Dalam Perjanjian Kerja Antara Majikan Dengan Pekerja Rumah Tangga Di Kota Malang*, Ummu Hilmy, SH.MS; Djumikasih, SH.MH

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga (PRT) di Kota Malang. CV Sitiari Malang adalah salah 1 contoh perantara PRT bagi orang-orang yang membutuhkan jasa tenaga kerja di Kota Malang. CV Sitiari menyediakan jasa PRT, *baby sitter*, dan pengasuh orang tua. Usaha menyediakan jasa tenaga kerja tersebut sudah berlangsung 30 tahun lebih dan sudah terkenal khususnya di Kota Malang. PRT di CV Sitiari diberikan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan rumah tangga guna mendukung pelaksanaan kewajibannya agar dapat berjalan dengan baik.

Dalam upaya mengetahui pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara majikan dengan PRT di Kota Malang, hak dan kewajiban yang dilanggar di dalam perjanjian kerja antara majikan dengan PRT, dan penyelesaian dari pelanggaran hak dan kewajiban tersebut, maka metode pendekatan yang dipakai adalah yuridis sosiologis dan seluruh data dianalisis menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memperoleh jawaban atas rumusan masalah bahwa hampir semua pihak menaati hak dan kewajiban yang ada di dalam perjanjian kerja CV Sitiari. Di antara 9 kewajiban majikan hanya 2 kewajiban yang tidak dilaksanakan. Di antara 4 kewajiban PRT, 2 kewajiban yang dilanggar oleh PRT. Dari kewajiban majikan, kewajiban yang dilanggar adalah dalam hal kenaikan gaji dan dalam hal kewajiban majikan untuk berperilaku baik kepada PRT. Hal tersebut berarti agen mengingkari untuk memberikan perlindungan bagi PRT tentang kenaikan gaji tersebut yang sebelumnya disetujui di dalam perjanjian kerja CV Sitiari Malang. Dari kewajiban PRT, kewajiban yang dilanggar adalah dalam hal penggunaan HP pada jam kerja dan berperilaku sopan (PRT melarikan diri dari rumah majikan). Penyelesaian yang dilakukan terhadap pelanggaran hak-hak tersebut adalah agen dapat "*memblack list*" majikan/PRT yang melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja secara berlebihan. Dalam hal PRT melanggar kewajiban yang seharusnya ia lakukan, majikan dapat menegur PRT. Apabila PRT tetap keras kepala, majikan dapat melaporkan PRT dan meminta untuk mengganti PRT dengan PRT yang lain. Dalam hal majikan yang melanggar kewajibannya, PRT mempunyai hak untuk berhenti bekerja di rumah majikan dengan terlebih dahulu meminta dengan baik kepada majikan yang bersangkutan atau PRT dapat melapor kepada CV Sitiari atas pelanggaran yang dilakukan oleh majikannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan hendaknya CV Sitiari harus memperhatikan kesejahteraan PRT. CV Sitiari harus konsisten di dalam memberikan perlindungan kepada PRT, sesuai dengan yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja.

Kata Kunci: Majikan, Pekerja Rumah Tangga, Perjanjian Kerja



DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku

Abdoel Djamali, 2003, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks.

Chartterjee C, 2000, *Negotiations Techniques in International Commercial*, England, Ashgate Publishing.

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers

Husni Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.

Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, 2006, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Jakarta: Setjen dan Kepaniteraan MK RI.

Kosidin Koko, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Jakarta: Mandar Maju.

Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, 2002, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bandung: Mandar maju.

Nindyo Pramono, 2003, *Hukum Komersil*, Jakarta: Pusat Penerbitan UT.

Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta: Djambatan.

R. Setiawan, 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Jakarta: Putra Abadin.

Soebekti, 1985, *Hukum Perjanjian*, Intermedia.

Subekti, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermedia.

Suryokumoro, Herman dkk. 2008. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Malang.

Daryanto.S.S. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Appolo.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No 1 th 1974 tentang Perkawinan

Undang-Undang No 13 th 2003 tentang Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No 39 th 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Burgerlijk Wetboek (Kitab Undang – Undang Hukum Perdata)

Keputusan Menteri No: KEP. 235 /MEN/2003

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004
tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Munirm Fuady, 2000, *Arbitrase Nasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Bandung, Citra Aditya Bhakti.

Literatur Pendukung:

Agnes M, Toar, 1995, *Uraian Singkat tentang Arbitrase Dagang di Indonesia*, artikel dalam *Arbitrase di Indonesia*, Jakarta, Ghalia.

Basir Syarief dkk, 2009 Perjanjian Kerja Menurut UU 13 Th 2003. *Newsletter KAP Syarief Basir dan Rekan*, Edisi 12.

Trias Atmaja Pamungkas, 2005, *Konsep Perlindungan Hukum Untuk Pekerja Rumah Tangga*, Skripsi tidak diterbitkan. Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Hilmy Ummu. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Penunjang:

Anonymous, www.pusatbahasa.diknas.go.id (*online*), (April 2011).

Dadang Sukandar, 2010, <http://dadangsukandar.wordpress.com/> (*online*), (Mei 2011).

Hariyanto, 2009, <http://blogmhariyanto.blogspot.com/2009/07/asas-asas-perjanjian.html>(*online*), diakses Mei 2011

Detective Conan, 2011, [http://detektifromantika.wordpress.com/category/pemeriksaan/\(online\)](http://detektifromantika.wordpress.com/category/pemeriksaan/(online)), diakses Mei 2011.

Bisnis Indonesia, 2010, <http://kamissore.blogspot.com/2010/05/pejuang-bisnis-yayasan-baby-sitter.html>(online), diakses tanggal 19 Juli 2011

Hrcentro.com, 2011, [http://allows.wordpress.com/2009/01/12/informasi-upah-minimum-regional-umr\(online\)](http://allows.wordpress.com/2009/01/12/informasi-upah-minimum-regional-umr(online)), diakses tanggal September 2011



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Pelaksanaan Kewajiban Majikan dalam Perjanjian Kerja CV Sitiari Malang 67

Tabel 1.2. Pelaksanaan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga dalam Perjanjian Kerja CV Sitiari Malang 74

