

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/342563827>

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Book · June 2020

CITATIONS

0

READS

288

1 author:



Suci Flambonita

Universitas Sriwijaya

14 PUBLICATIONS 11 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



The Legal Implication of home based Worker's Wage Regulation in Indonesia Prespective Pancasila [View project](#)



Book Reference [View project](#)

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Telaah Keberlakuan Undang-undang Ketenagakerjaan bagi *Home Based Workers* di Indonesia Perspektif Upah yang Layak

Oleh :

Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H



HUKUM KETENAGAKERJAAN

Telaah Keberlakuan Undang-undang Ketenagakerjaan bagi
Home Based Workers di Indonesia Perspektif Upah yang Layak

© 2020

Penulis

Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H

Desain Cover & Penata Isi

Tim MNC Publishing

Cetakan I, Juni 2020

Diterbitkan oleh :



MNC
PUBLISHING
FUTURE BOOKS WITH PASSION

Media Nusa Creative

Anggota IKAPI (162/JTI/2015)

Bukit Cemara Tidar H5 No. 34, Malang

Telp. : 0812 3334 0088

E-mail : mncpublishing.layout@gmail.com

Website : www.mncpublishing.com

ISBN 978-602-462-414-9

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2000 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, Ayat (1), (2), dan (6)

SEKAPUR SIRIH

Assalamualaikum Wr. Wb

Suatu kebanggaan, buku yang diberi judul “**HUKUM KETENAGAKERJAAN** (telaah Keberlakuan Undang-undang Ketenagakerjaan bagi *home based workers* di Indonesia Prespektif Upah yang Layak)” dapat diselesaikan oleh Penulis. Buku ini lahir sebagai bentuk simpati dan empati penulis terhadap pekerja di Indonesia khususnya pekerja rumahan (*home based workers*).

Sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, banyak problematika hukum yang terjadi, salah satunya mengenai kedudukan status hukum HBW, salah satu contoh mereka selalu dalam posisi lemah, tidak berdaya, sub ordinat dalam kedudukan dan psosisinya. Gejala yang timbul seperti ini akan terus berkelanjutan dan menjadi pandangan atau pelabelan yang bisa dipermanenkan bahwa HBW itu, rendah, tidak berkualitas, tidak memiliki ketrampilan, tidak berpendidikan. Tidak produktif dan lain sebagainya.

Dalam hal ini Negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia dalam berbagai aspek bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya, sehingga terwujudnya masyarakat adil dan makmur baik secara materiil maupun spiritual. Jika dilihat dari prespektif ekonomis, maka dapat dikatakan bahwa kedudukan pekerja adalah tidak bebas, hal ini dimaksudkan bahwa sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang *inferior* dari pada pengusaha (*superior*) maka perlu campur tangan pemerintah dalam menciptakan situasi yang kondusif dalam melindungi hak pekerja.

Hadirnya buku ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai upaya yang lebih sistematis dan berkesinambungan untuk

menumbuhkan kesadaran yang lebih baik dalam memahami, memaknai dan menyikapi keberadaan HBW di Indonesia agar paradigma atau pemikiran dan anggapan yang selama ini memposisikan keberadaan pekerja rumahan sebagai “buruh yang rendah” dapat diminimalisir

Buku ini diluar kata kesempurnaan, untuk itu jika terdapat saran dan kritik yang ditujukan bagi kebaikan buku ini, mohon kiranya dapat memberikan masukannya melalui laman email penulis, uciebaeh@gmail.com. Semoga kehadiran buku ini menambah wawasan kita semua serta bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya Hukum Ketenagakerjaan.

PENGANTAR PENULIS

HUKUM KETENAGAKERJAAN TELAAH KEBERLAKUAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN BAGI *HOME BASED WORKERS* DI INDONESIA PRESPEKTIF UPAH YANG LAYAK

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena telah dapat merampungkan Buku Hukum Ketenagakerjaan Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi *Home Based Worker* di Indonesia Prespektif Upah yang Layak. Buku ini merupakan dokumentasi hasil penelitian sebagai suatu wujud kontribusi akademik.

Perlindungan hukum yang diamanatkan oleh konstitusi merupakan salah satu fungsi keberadaan negara untuk menjamin kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya, sebagaimana tertuang dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Selanjutnya di tataran filosofi menunjukkan bahwa negara harus melindungi setiap warga negara demi terwujudnya kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, keterampilan, kompetensi untuk memperoleh pekerjaan demi kesejahteraan. Komitmen konstitusional ini menjadi landasan jaminan hak konstitusional untuk mendapatkan keadilan bagi warga Negara, termasuk didalamnya adalah memperoleh pekerjaan. Selaras dengan hal tersebut keadilan untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana tertuang di dalam UUD NRI Tahun 1945 termasuk juga dalam lingkup pekerja rumahan yang selanjutnya penulis tulis *home based worker* penulis singkat menjadi (HBW).

Secara ekonomis, kedudukan pekerja adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Pengusaha inilah yang pada

dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang *inferior* dari pada pengusaha (*superior*) maka perlu campur tangan pemerintah dalam menciptakan situasi yang kondusif dalam melindungi hak pekerja. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD NRI Tahun 1945. Keberadaan tenaga kerja dan keluarganya menjadi prioritas perlindungan dalam rangka harkat dan martabatnya sebagai manusia. Karena itu hak-hak dasar pekerja dan jaminan untuk mendapatkan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan komitmen pemerintah melalui regulasi yang ada.

Negara Indonesia berdasarkan cita hukum Pancasila adalah Negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun spirituil. Pemikiran tersebut dapat dimaknai bahwa negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia dalam berbagai aspek bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya, sehingga terwujudnya masyarakat adil dan makmur baik secara materiil maupun spiritual. Selaras dengan pemikiran tersebut, Negara kesejahteraan pada dasarnya mengacu pada peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang didalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya. Secara umum suatu negara bisa digolongkan sebagai suatu Negara kesejahteraan jika mempunyai 4 (empat) pilar utamanya, yaitu: (1). *Social citizenship*; (2). *Full democracy*; (3). *Modern industrial relation systems*; dan (4). *Rights to education and the expansion of modern mass educations systems*.

Secara konstitusional, UUD NRI Tahun 1945 merupakan sumber dari segala sumber hukum yang utama dalam tata hukum di

Indonesia, sebagai sumber hukum yang menjiwai setiap undang-undang dibawahnya, undang-undang dibawahnya harus sesuai dan tidak boleh bertentangan, baik dari sisi materi maupun lainnya. Jaminan hak konstitusi bagi warga negara, termasuk di dalamnya HBW. Secara rinci pengaturan tentang hak dasar warga negara dimana salah satunya mengenai hak untuk mendapatkan pekerjaan menjadi salah satu hak dasar warga Negara (*citizen's right*) yang tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Hak-hak serta perlindungan tersebut juga semestinya diberikan kepada mereka sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka di Indonesia demi terwujudnya suatu keadilan sosial sebagaimana yang diamanatkan UUD NRI Tahun 1945.

Buku ini terdiri dari 7 (tujuh) bab yang masing-masing bagian mengkaji masalah-masalah aktual dan relevan dengan Hukum Ketenagakerjaan yang diuraikan dengan berbagai contoh dan kasus serta mencakup aspek-aspek tertentu.

Bab I menyangkut mengenai perlindungan hukum bagi *home based worker's* dari aspek filosofis, yuridis, ekonomis dan sosiologis, Perlindungan hukum yang diamanatkan oleh konstitusi merupakan salah satu fungsi keberadaan negara untuk menjamin kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya, sebagaimana tertuang dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Asas-asas hukum yang terdapat di dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 tersebut merupakan fundamen pembangunan nasional yang mengarah pada cita-cita hukum dan yang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip negara demokrasi konstitusional.

Bab II membahas mengenai kerangka pemikiran yang melandasi perlindungan bagi *home based worker*. Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak asasi manusia yaitu hak dasar yang secara kodrat melekat pada diri setiap manusia, karenanya setiap orang berhak untuk mendapat perlindungan serta mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana tertuang dalam UUD NRI Tahun 1945, serta mengupas teori-teori yang berkaitan dengan pokok bahasan perlindungan bagi HBW.

Bab III fokus menguraikan ruang lingkup perjanjian kerja. Dalam hal ini untuk melaksanakan suatu pekerjaan tentulah diperlukan suatu perjanjian kerja yang mengikat antara keduanya yaitu, pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yaitu (a). buruh dan pengusaha, dan (b). buruh dan pemberi kerja, maka logika hukumnya, juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak (a) buruh dengan pengusaha, serta (b) buruh dengan pemberi kerja. Secara *a contrario* dapat dinyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh bukan buruh dan bukan pengusaha (dalam hal ini adalah pemberi kerja) tidak melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara buruh dan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum, tetapi bukan hubungan kerja.

Bab IV membicarakan konseptualisasi hubungan kerja dan keadilan sosial. Hakikatnya hubungan kerja dibuat atas dasar (a). kesepakatan antar kedua belah pihak; (b). kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum; (c). adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (d). peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila para pihak membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan, sebaliknya apabila perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan dalam huruf c dan d, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan demi hukum serta melihat lingkup keadilan sosial sebagai salah satu sila dasar Negara Republik Indonesia yang menjadi kewenangan dari seluruh rakyat Indonesia melalui wakil-wakilnya untuk menetapkan dan menyempurnakannya menurut perkembangan zaman.

Bab V panjang lebar membahas mengenai pengaturan bagi *home based worker* atas hak upah yang layak dari berbagai peraturan di Indonesia, yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Ketenagakerjaan yang tidak mengakui status hukum HBW, secara otomatis mengakibatkan mereka tidak dapat jaminan perlindungan hukum dari Undang-undang

Ketenagakerjaan tersebut. Disisi lain proses pembentukan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tentunya tidak terlepas dari realitas kepentingan politik tertentu dari para pembentuk undang-undang Ketenagakerjaan ini, hal ini menyebabkan kontribusi terhadap tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi HBW dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan ini; Kemudian menurut Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 yang merupakan HBW merupakan pekerja/buruh yang bekerja bukan di pabrik tetapi dirumah dengan bekerja selayaknya di pabrik. HBW mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layaknya dikerjakan oleh pabrik. HBW bekerja secara mandiri tanpa memiliki atasan tetapi juga tidak memiliki bawahan, sebab HBW yang bekerja sendiri di rumah tidak dibayar berdasarkan jam kerja tetapi berdasar jumlah produksi tertentu yang dihasilkannya; selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak; sedikit membahas mengenai Pengaturan Perlindungan Hukum bagi *Home Based Worker* dalam Sistem Ketenagakerjaan berlandaskan Asas Keadilan Sosial.

Bab VI sedikit membahas mengenai beberapa catatan pengaturan bagi *home based worker* atas hak upah yang layak, beberapa catatan tentang makna pengaturan perlindungan hukum bagi *home based worker* dan peraturan yang terkait dengan hal tersebut.

Bab VII (Tujuh) berisi mengenai penutup dan rekomendasi dari keseluruhan konten dalam tulisan ini.

Pada kesempatan ini tidak lupa saya menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada terhingga kepada Prof. Dr. Abdul rachmad Budiono, SH, MH, Dr. Iwan Permadi, SH., M.Hum, dan Dr. Abdul Madjid, SH., M.Hum atas bimbingannya selama ini. Dr. Aries Harianto, SH., MH yang telah melungkan waktunya untuk berbagi ilmu dengan penulis. Tak lupa buku ini juga penulis persembahkan untuk kedua orang tua, Mama dan Ayah (Nurhany dan M. Busroh

Daniel), suami tercinta Arfin Syahputra, dan anak-anak tersayang: Syakira Azzahra Pasyah dan M. Arrizqy Pasyah.

Penulis menyadari bahwa buku ini banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan, karenanya dengan senang hati penulis akan menerima kritikan dan saran dalam rangka membangun dan penyempurnaan buku ini. Akhir kata semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Palembang, Medio Juli 2020

Penulis,

Suci Flambonita

DAFTAR ISTILAH

A	
<i>Authority</i>	: Wewenang
<i>Aspraak</i>	: Janji
<i>Arbeid</i>	: Perjanjian Kerja
B	
<i>Basic right</i>	: Hak-hak dasar
<i>Business opportunist</i>	: Kesempatan Kerja
C	
<i>Citizen's Right</i>	: Hak Dasar Warga Negara
<i>Commercial justice</i>	: Keadilan Niaga
<i>Commutative justice</i>	: Keadilan Komutatif
<i>Claim</i>	: Tuntutan
D	
<i>Democracy</i>	: Demokrasi
<i>Dienstverhoeding</i>	: hubungan diperatas
<i>Distributive justice</i>	: Keadilan Distributif
E	
<i>Enforcement</i>	: Penegakan
<i>Employment Policy</i>	: Konvensi kebijakan Pekerjaan
<i>Covention</i>	: Persamaan
<i>Equality</i>	
<i>Equal opportunity</i>	: Kesempatan yang sama
<i>Equality of treatment</i>	: Persamaan dalam perlakuan
<i>Etat de droit (Perancis)</i>	: Negara hukum
<i>Entrepreneur</i>	: Negara sebagai pengusaha
F	
<i>Fairness in human action</i>	: Keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia
<i>Fixed salary</i>	: Upah tetap
<i>Freedom of religion</i>	: Kebebasan beragama
<i>Fraternity</i>	: Asas persahabatan/persaudaraan

<i>Fullfilment</i>	: Pemenuhan
<i>Full employment</i>	: Penempatan tenaga kerja penuh
<i>Furtherance</i>	: Pemajuan

G	
<i>Gezag ver hounding</i>	: Adanya Perintah
<i>Good faith</i>	: Itikad Baik
<i>Grundnorm</i>	: Norma Dasar
H	
<i>Harmony</i>	: Keselarasan
<i>Home Based Worker</i>	: Pekerja Rumahan
<i>Honesty</i>	: Jujur
I	
<i>Inferior</i>	: Rendah/bawah/lemah
<i>Interpretation of legal teks</i>	: Interpretasi teks-teks hukum
<i>Impartiality</i>	: Tidak memihak
J	
<i>Just</i>	: Adil
K	
<i>Klaim beweringen</i>	: Keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan
L	
<i>Lawful</i>	: Sesuai hukum
<i>Legal reasoning</i>	: Penalaran Hukum
<i>Legal research</i>	: Penelitian hukum
<i>Legal values</i>	: Nilai-nilai hukum
<i>Loan</i>	: Upah
<i>Liberty</i>	: Kebebasan
M	
<i>Machstaat</i>	: Negara Berdasarkan atas kekuasaan belaka
<i>Modern welfare</i>	: Paham kesejahteraan modern
<i>Moral justice</i>	: Keadilan moral
<i>Middle persons</i>	: Penengah
<i>Mutuality</i>	: Kebersamaan

P	
<i>Payment by Result</i>	: Sistem Upah Potongan
<i>Protection</i>	: Perlindungan
<i>Provider</i>	: Penjamin
<i>Proportion</i>	: Perimbangan

R	
<i>Ratio legis as a binding legal value</i>	: Ratio legis sebagai nilai hukum yang mengikat
<i>Rechstaat</i>	: Negara hukum yang berdasarkan atas hukum Negara berdasarkan Hukum
<i>Rechtsidee</i>	: Cita Hukum
<i>Rechtsbeslissingen</i>	: Keputusan-keputusan hukum
<i>Rechtsdogmatige</i>	: Hukum positif
<i>Rechtsleer</i>	: Ajaran hukum
<i>Referensi value</i>	: Nilai-nilai referensi
<i>Remedial justice</i>	: Negara sebagai pengkoreksi
<i>Regulator</i>	: Negara sebagai pengatur
<i>Rechtsorde</i>	: Ketertiban umum
<i>Reward</i>	: Hadiah
<i>Right of citizenship</i>	: Hak kewarganegaraan
<i>Rightenous</i>	: Kualitas untuk menjadi pantas
<i>Right to work</i>	: Hak atas pekerjaan
<i>Rigid</i>	: Kaku
<i>Rule of law</i>	: Penegakan hukum

S	
<i>Servicing</i>	: Pelayanan
<i>Social justice</i>	: Keadilan sosial
<i>Sliding Scale</i>	: Sistem Skala Upah Berubah
<i>State obligation</i>	: Kewajiban negara
<i>State corporation</i>	: Perusahaan negara
<i>Superior</i>	: Kedudukan Atas/tinggi
<i>Supply and demand</i>	: Penawaran dan permintaan
<i>Soft state</i>	: Negara yang sekedar menjadi boneka bagi elite yang mengendalikannya, untuk memperkuat diri dan kelompoknya.
<i>Strong state</i>	: Negara yang mampu bertindak mandiri dari tarik menarik kelompok kepentingan serta mampu menjadi

	penggerak pembangunan dan ekonomi
<i>State corporation</i>	: Perusahaan negara
<i>Stereotype</i>	: Pelabelan

T	
<i>The rule of law(Inggris)</i>	: Negara hukum
<i>Toestemming</i>	: Persetujuan
<i>Telos</i>	: Fungsi
<i>Trust</i>	: Kepercayaan

U	
<i>Umpire</i>	: Wasit
<i>Utility</i>	: Kegunaan

V	
<i>Value</i>	: Nilai
<i>Vindictive</i>	: Balas dendam
<i>Van Verbintenissen en overenkomst</i>	: Perikatan dan Perjanjian
<i>Vrijebevoegdheid</i>	: Pembuatan keputusan atau ketetapan yang didasarkan pada kewenangan bebas

W	
<i>Wages</i>	: Upah
<i>Wetanschauung</i>	: Asas hukum dan cita hukum bersumber dari pandangan hidup
<i>Welfare</i>	: Kesejahteraan
<i>Welfare State</i>	: Negara Kesejahteraan
<i>Wernemer</i>	: Subjek hukum penerima kerja
<i>Work Relation</i>	: Hubungan Kerja

DAFTAR SINGKATAN

B	
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
BPS	: Badan Pusat Statistik
C	
CEDAW	: <i>Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women</i>
D	
DUHAM	: Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia
DPPN	: Dewan Penelitian Pengupahan Nasional
DPPD	: Dewan Penelitian Pengupahan Daerah
E	
Ekosub	: Ekonomi, Sosial dan Budaya
G	
GASBI	: Gabungan Serikat Buruh Indonesia
GSBV	: Gabungan Serikat Buruh Vertikal
H	
HAM	: Hak Asasi Manusia
HIP	: Hubungan Industrial Pancasila
HBW	: <i>Home Based Worker</i>
I	
ICESCR	: <i>Interational Covenant on Economic, Social and Cultural Rights</i>
ILO	: International Labour Organization
J	
Jamsostek	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
K	
KABI	: Kesatuan Aksi Buruh Indonesia
KUHPer	: Kitab Undang-undang Hukum Perdata
KHL	: Kebutuhan Hidup Layak
KEP	: Keputusan
KFM	: Kebutuhan Fisik Minimum
KUM	: Keputusan Upah Minimum
L	
LSM	: Lembaga Swadaya Masyarakat
M	
MWPRI	: Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia

N	
NRI	: Negara Republik Indonesia
O	
OPPI	: Organisasi Persatuan Pekerja Indonesia
P	
POS	: <i>Putting Out System</i>
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PP	: Peraturan Perusahaan
PR	: Pekerja Rumahan
PBI	: Partai Buruh Indonesi
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
R	
RIS	: Republik Indonesia Serikat
S	
SDM	: Sumber Daya Manusia
SOSBI	: Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia
T	
THR	: Tunjangan Hari Raya
U	
UMR	: Upah Minimum Regional
UMP	: Upah Minimum Propinsi
UMSP	: Upah Minimum Sektor Propinsi
UMK	: Upah Minimum Kota

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SEKAPUR SIRIH	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISTILAH	xi
DAFTAR SINGKATAN	xv
DAFTAR ISI	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
BAB II. KEBERADAAN <i>HOME BASED WORKER'S</i>	
DI INDONESIA	9
2.1 Pengertian <i>Home Based Workers</i>	9
2.2 Kategorisasi <i>Home Based Worker</i>	11
2.3 Keberadaan <i>Home Based Worker</i> di beberapa provinsi	
di Indonesia	16
BAB III. KERANGKA PEMIKIRAN YANG MELANDASI	
PERLINDUNGAN BAGI <i>HOME BASED WORKER</i>	37
3.1 Kerangka Pemikiran	37
1. Teori Negara Kesejahteraan	41
2. Teori Keadilan	61
3. Teori Perlindungan Hukum	73
BAB IV. RUANG LINGKUP PERJANJIAN KERJA	81
4.1 Pengertian Perjanjian Kerja	81
4.2 Syarat Sah Perjanjian Kerja	100
4.3 Bentuk Perjanjian Kerja	102
4.4 Subjek Hukum Perjanjian Kerja	105
4.5 Isi Perjanjian Kerja	107
4.6 Jangka Waktu Perjanjian Kerja	109

4.7 Berakhirnya Perjanjian Kerja	112
4.8 Pengangkatan	113
4.9 Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan	114
BAB V. KONSEPTUALISASI HUBUNGAN KERJA DAN KEADILAN SOSIAL DALAM PERSPEKTF HOME BASE WORKER	123
5.1 Konsep Hubungan Kerja (<i>Works Relation</i>)	123
5.2 Konsep Hak Pekerja/Buruh	127
5.3 Konsep Keadilan Sosial	127
BAB VI. PENGATURAN BAGI HOME BASED WORKER ATAS HAK UPAH YANG LAYAK	133
6.1 Makna Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumahan (<i>Home Based Worker</i>)	134
6.2 Ratio legis <i>Home Base Worker</i> harus Mendapatkan Hak Atas Upah yang Layak	143
1. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan	154
2. Menurut Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 Tentang Kerja Rumahan	198
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak	201
4. Pengaturan Perlindungan Hukum bagi <i>Home Based Worker</i> dalam Sistem Ketenagakerjaan berlandaskan Asas Keadilan Sosial	203
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan	221
BAB VII. PENUTUP	225
7.1 Kesimpulan	225
7.2 Rekomendasi	226
DAFTAR PUSTAKA	229

1.1. Latar Belakang Masalah

Perindungan hukum yang diamanatkan oleh konstitusi merupakan salah satu fungsi keberadaan negara untuk menjamin kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya, sebagaimana tertuang dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945), yaitu “Untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Selanjutnya di tataran filosofi menunjukkan bahwa negara harus melindungi setiap warga negara demi terwujudnya kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, keterampilan, kompetensi untuk memperoleh pekerjaan demi kesejahteraan. Komitmen konstitusional ini menjadi landasan jaminan hak konstitusional untuk mendapatkan keadilan bagi warga Negara, termasuk didalamnya adalah memperoleh pekerjaan. Selaras dengan hal tersebut keadilan untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana tertuang di dalam UUD NRI Tahun 1945 termasuk juga dalam lingkup pekerja rumahan yang selanjutnya penulis tulis *home based worker* penulis singkat menjadi (HBW).

Secara ekonomis, kedudukan pekerja adalah tidak bebas, oleh karena sebagai “orang yang tidak bebas”, mereka dikategorikan orang yang tidak mempunyai “bekal hidup lain”, ia terpaksa bekerja pada orang lain, tiada pekerjaan selain daripada pekerjaan itu. Di sisi lain, Pengusaha adalah orang yang pada dasarnya menentukan

syarat-syarat kerja.¹ Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang *inferior* dari pada pengusaha (*superior*) maka perlu campur tangan pemerintah dalam menciptakan situasi yang kondusif dalam melindungi hak pekerja. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD NRI Tahun 1945. Keberadaan tenaga kerja dan keluarganya menjadi prioritas perlindungan dalam rangka mengangkat harkat dan martabatnya sebagai manusia. Karena itu hak-hak dasar pekerja dan jaminan untuk mendapatkan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan komitmen pemerintah melalui regulasi yang ada.

Negara Indonesia berdasarkan cita hukum Pancasila adalah Negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun spirituil.² Pemikiran tersebut dapat dimaknai bahwa negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia dari berbagai aspek bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya, sehingga terwujudnya masyarakat adil dan makmur sebagaimana amanah konstitusi yang tertuang di dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Selaras dengan pemikiran tersebut, Negara kesejahteraan pada dasarnya mengacu pada peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang didalamnya mencakup tanggung jawab negara³ untuk menjamin

¹ Joseph. E. Stiglitz, ***Making Globalization Work (Menyiasati Globalisasi Menuju Dunia yang Lebih Baik)***, Mizan, Jakarta, 2007, hlm. 6

² Lutfi J Kurniawan dan Mustafa Lutfi, ***Perihal Negara Hukum dan Kebijakan Publik, Perspektif Politik Kesejahteraan yang Berbasis Kearifan Lokal, Pro Civic Society dan Gender***, (Malang:Stara Press, 2005), hlm 49, lihat juga dalam Ridwan HR, ***Hukum Administrasi Negara***, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 15

³ Esmi Warasih, ***Pranata Hukum: Sebuah Telaah Sosiologi...Op.Cit***, hlm 43.

ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya.⁴ Secara umum suatu negara bisa digolongkan sebagai suatu Negara kesejahteraan jika mempunyai 4 (empat) pilar utamanya, yaitu: (1). *Social citizenship*; (2). *Full democracy*; (3). *Modern industrial relation systems*; dan (4). *Rights to education and the expansion of modern mass educations systems*.⁵

Secara konstitusional, UUD NRI Tahun 1945 merupakan sumber dari segala sumber hukum yang utama dalam tata hukum di Indonesia,⁶ sebagai sumber hukum yang menjiwai setiap undang-undang dibawahnya, undang-undang dibawahnya harus sesuai dan tidak boleh bertentangan, baik dari sisi materi maupun lainnya.⁷ Jaminan hak konstitusi bagi warga Negara salah satunya memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, salah satu contohnya adalah pekerjaan bagi HBW. Secara rinci pengaturan tentang hak dasar warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang menjadi salah satu hak dasar warga

⁴ Luthfi J.Kurniawan dkk, ***Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial Perspektif Kebijakan Sosial yang Memberikan Jaminan Perlindungan Warga Negara***, (Malang: Intrans Publishing, 2015), hlm.57

⁵ Esping-Andersen dalam Darmawan Tribowo dan Sugeng Bahagijo, ***Mimpi Negara Kesejahteraan***, (Jakarta: Pengantar LP3ES, 2006), hlm. 18-19. Keempat pilar ini dimungkinkan dalam Negara kesejahteraan karena Negara memperlakukan penerapan kebijakan sosial sebagai “penganugerahan hak-hak sosial” (*the granting of social rights*) kepada warganya. Hak-hak sosial tersebut mendapat jaminan seperti layaknya hak Properti. Hak atas Properti meliputi hak atas suatu aliran kemanfaatan (*benefit*), hak ini aman selama pihak lain mematuhi kewajibannya (*duties*) untuk menghormati hak tersebut. Lihat RK Turner, D Pearce, dan I Bateman ***Environmental Economics: An Introduction***, (Harvester-Wheatsheaf, 1994), hlm 126.

⁶ Siti Soemiati, ***Pengantar Tata Hukum Indonesia***, (Jakarta: Refika, 2000), hlm. 12

⁷ Sistem tata hukum Indonesia mengatur hirarki peraturan perundang-undangan yang menempatkan UUD NRI Tahun 1945 sebagai undang-undang tertinggi. Dalam teori hukum tata hukum yang demikian adalah sesuai dengan teori *stufenbau* (bangunan menurut jenjang). Dalam teori ini ditentukan jenjang-jenjang perundang-undangan. Lihat Titik Triwulan Tutik, ***Ilmu Hukum*** (Surabaya: Prestasi Publisher, 2006), hlm. 36. Mengenai teori *stufenbau* lihat Theo Huijbers, ***Filsafat Hukum***, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), hlm. 43

Negara (*citizen's right*)⁸ tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dimana kedua pasal ini dapat dikategorikan ke dalam hak ekonomi, sosial budaya atau biasa disingkat ekosob.⁹ Frase "*setiap warga negara* dalam Pasal 27 ayat (2) dan frase "*Setiap orang*" dalam Pasal 28D ayat (2) menunjukkan bahwa kedua Pasal tersebut dimaksudkan berlaku bagi semua orang dan semua warga negara tanpa terkecuali, termasuk didalamnya HBW. Hak-hak serta perlindungan¹⁰ tersebut juga semestinya diberikan kepada mereka sebagai pengakuan terhadap keberadaan HBW di Indonesia demi terwujudnya suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana yang diamanatkan UUD NRI Tahun 1945.¹¹

⁸ Republik Indonesia, Lihat pada BAB X tentang Warga Negara dan Penduduk dalam UUD NRI Tahun 1945 Pada Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: "*Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" dan kemudian pada Pasal 28 D ayat (2) menyatakan: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*" Kedua Pasal ini merupakan dasar bagi warga Negara untuk mendapatkan perkerjaan.

⁹ Ekosob, yaitu jenis hak asasi manusia yang terkait dengan kesejahteraan material, sosial dan budaya. Dalam konteks ini Negara mempunyai kewajiban untuk menghormati (*in respect*), melindungi (*to Protect*) dan memenuhi (*to fulfill*) hak-hak ekosob warganya. Hak ekosob bersifat *non-justicable* dimana pemenuhan haknya tidak harus segera dijalankan, akan tetapi secara bertahap (*Progressive realization*). Lihat Ifdal Kasim dalam Majna El Muhjaz. **Dimensi-dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya**, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm xxv.

¹⁰ Majna El Muhjaz, *Ibid*

¹¹ Pengajawantahan amanat dari UUD NRI Tahun 1945 mengenai hak konstistusi warga Negara Indonesia terutama dalam upaya memperoleh pekerjaan, Undang-undang Ketenagakerjaan, merupakan penjabaran lebih lanjut dari UUD NRI Tahun 1945 sebagai konstitusi negara, sehingga mencerminkan amanah konstitusi dalam menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan termasuk bagi HBW dalam memperoleh haknya. Sebagaimana termaktub dalam alenia keempat Pembukaan UUD NRI Tahun 1945, sebagai tujuan bernegara dimaksud adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum, dan ikut serta dalam memelihara perdamaian dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berangkat dari komitmen negara tersebut, Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi pekerja/buruh seharusnya juga memberikan perlindungan hukum kepada HBW sebagai wujud dari amanah konstitusi yang secara yuridis merupakan peraturan yang secara hirarki lebih tinggi kedudukannya dari Undang-undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi regulasi ini ternyata hanya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di sektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi HBW dimana mereka tersebut dimasukkan dalam kategori bekerja disektor informal, meskipun ia merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana tertuang dalam ketentuan umum Pasal 1 angka (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.¹²

Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Akan tetapi apabila dipahami pengertian pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/ imbalan dalam bentuk lain, maka seharusnya tidak ada perbedaan antara setiap pekerja (pekerja formal dan informal). Dengan demikian seharusnya hak dan perlindungan hukum bagi pekerja adalah sama. Hasil kajian LIPI terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan hanya 30% dari 100% hubungan kerja yang dijangkau oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, selebihnya 70% merupakan bagian terbesar sektor informal sehingga belum terjangkau Undang-undang ini. Undang-undang Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) tidak mengenal sektor informal, sektor tersebut hanya dikenal di dalam Undang-undang sebelumnya yang tidak pernah disahkan oleh pemerintah, yaitu Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 33 disebutkan bahwa sektor informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama

¹² Republik Indonesia, Lihat Pasal 1 angka (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan dan tidak berbadan hukum.

Pemerintah sebenarnya telah menetapkan kebijakan standard upah minimum baik regional maupun secara nasional untuk pekerja/buruh disektor formal, yaitu melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasn migrasi merupakan amanah dari Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 89 ayat (4) yang menyatakan bahwa : *“Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”*.

Selaras dengan hal tersebut Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang menyatakan bahwa: *“Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”*. Akan tetapi kebijakan tersebut hanya berlaku bagi pekerja disektor industri atau formal saja dan tidak berlaku bagi HBW yang notabene dianggap sebagai pekerja informal. Oleh karena itu belum adanya peraturan mengenai standar upah bagi mereka, yang mengakibatkan standar upah yang diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja hanya berdasarkan standard yang berlaku dimasyarakat semata. Artinya besar kecil upah mereka disesuaikan dengan upah rata-rata yang berlaku secara umum di lingkungan sekitar tempat tinggal atau masyarakat sekitarnya.

Berpijak dari latar belakang seperti yang diuraikan di atas, maka penulis menganggap sudah saatnya untuk merekomendasikan karya ilmiah di bidang akademik berupa buku *“Hukum Ketenagakerjaan Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Based Worker di Indonesia Prespektif Upah yang Layak”*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apa Rasio legis *home based worker* harus mendapatkan hak atas upah yang layak sebagaimana tujuan negara kesejahteraan yang dianut Indonesia?
2. Apa implikasi yuridis pengaturan perlindungan hukum bagi *home based worker* dalam sistem ketenagakerjaan sebagai perwujudan keadilan sosial?

MNC Publishing

2.1. Pengertian *Home Based Workers*

Pada tulisan ini pengertian Pekerja Rumahan atau *home base worker* sebagaimana telah diuraikan sebelumnya menurut definisi Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 Istilah kerja rumahan berarti pekerjaan yang dikerjakan seseorang, yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan, (i) di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja; (ii) untuk mendapatkan upah; (iii) yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan, yang merupakan pekerja sub-kontrak yang secara dependen bekerja secara langsung atau tidak langsung untuk pemberi kerja atau perantaranya, biasanya secara borongan, yang juga dikenal sebagai pekerja borongan, pekerja luar atau pekerja dalam sistem *putting-out*¹³. HBW merupakan buruh yang bekerja bukan dipabrik tetapi di rumah dengan bekerja seperti layaknya di pabrik. HBW mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layaknya dikerjakan oleh pabrik. HBW bekerja mandiri tanpa memiliki atasan tetapi juga tidak punya bawahan, karena mereka yang bekerja sendiri di rumah tidak dibayar berdasarkan jam kerja akan tetapi berdasarkan jumlah produksi tertentu yang dihasilkannya.

¹³ Sistem *Putting out*- artinya mengerjakan satu-satu hitungan persatuan sesuai dengan yang diperjanjikan terlebih dahulu dengan pemberi kerja, biasanya *system putting out* dilakukan memakai cara borongan dengan pencapaian target tertentu, apabila sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai, pekerja tidak dapat memenuhinya, maka pembayaran berdasarkan per item yang telah selesai dilakukan oleh si pekerja.

HBW tidak sama dengan pekerja rumah tangga/ pekerja domestik. Seringkali orang rancu tentang pekerja rumahan dan pekerja domestik. Ciri khusus pekerja rumah tangga adalah pekerjaannya mengurus pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mencuci, menyapu, membersihkan, dsb di rumah pemberi kerja atau orang lain. Sementara pekerja rumahan melakukan pekerjaannya di rumahnya sendiri atau di tempat lain yang ia pilih yang bukan merupakan tempat dari si pemberi kerja. Sedangkan pekerja mandiri adalah mereka yang mengambil resiko keuangan atas produksi dan pemasaran/penjualan produk-produk dan/atau jasa mereka. Mereka menerima pendapatan dari hasil penjualan produk dan bertanggungjawab atas kerugian ekonomi bila barang-barang yang mereka produksi tidak terjual. Pada kenyataannya, hubungan antara pekerja rumahan dan pemberi kerja dapat saja memunculkan resiko dari sisi pekerja. Namun umumnya pekerja rumahan tidak menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Mereka menerima pesanan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan spesifikasi yang diberikan pemberi kerja dan menerima upah atas kerja yang mereka lakukan.

Mencermati pemikiran diatas, pemaknaan secara harfiah pada tulisan ini HBW adalah pekerja atau orang yang bekerja berdasarkan perintah, untuk mendapatkan upah yang menghasilkan suatu produk atau jasa. Konvensi ILO tentang kerja rumahan membedakan pekerja rumahan dari kategori pekerja lain yang melakukan pekerjaan di tempat selain tempat kerja milik pemberi kerja. Secara spesifik, pekerja rumahan dapat dijelaskan sebagai kerja yang dilakukan didalam lingkungan rumah tangga, yang biasanya dilakukan oleh pihak perempuan dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan diluar rumah tangga. Ada 3 (tiga) karakteristik pekerja rumahan; yaitu: (a). Tempat kerja dalah di rumah pekerja; (b). Hubungan majikan-buruh ditandai dengan subordinasi ekonomi dan teknis (misalnya, majikan dan kuantitas produk, upah dan waktu penyerahan barang); (c). Pekerja rumahan tidak mempunyai wewenang menentukan pemakaian dan pemasaran produk di pasar. karakteristik pekerja rumahan adalah

seseorang yang bekerja di rumah sendiri atau tempat lain selain tempat pemberi kerja, HBW mendapatkan perintah untuk mengerjakan pekerjaan rumahan dari perantara atau pemberi kerja, pekerja rumahan biasanya mendapatkan upah berdasarkan per potong, sarana dan fasilitas sebagian disediakan oleh pemberi kerja dan sebagian yang lain pekerja rumahan menyediakan sendiri alat produksinya. Pengawasan terhadap kinerja pekerja rumahan cenderung tidak ada pengawasan. Sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja dan lain sebagainya, maka mereka sendiri lah yang menanggung biaya pengobatannya.

2.2. Kategorisasi *Home Based Worker*

Di Indonesia, terdapat 3 (tiga) kategori HBW yaitu: *pertama* suatu pekerjaan yang dilakukan secara mandiri, dimana proses produksi dilakukan dan ditunjukkan untuk kepentingan pribadi. *Kedua*, HBW yang bertindak sebagai *middle persons* atau dalam kata lain majikan memperkerjakan orang lain berikut memperkerjakan dirinya dalam sebuah usaha di satu rumah atau lokasi, *ketiga* HBW yang bekerja secara *Putting Out System (POS)* dimana para pekerja membawa pekerjaannya ke rumah masing-masing dan dibayar berdasarkan target kerja, seperti jumlah produk pekerjaan yang mampu dihasilkannya oleh HBW.¹⁴

Beberapa fakta yuridis yang menunjukkan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja/buruh disektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan bagi HBW¹⁵

¹⁴ Agung Sudrajat, ***Putting Out System (POS): Secarik Analisis Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja*** <https://soedradjat.wordpress.com/2010/09/19/putting-out-system-pos-secarik- analisis-resiko-kesehatandan-keselamatan-kerja/>, diakses pada tanggal 5 November 2018. Lihat juga Solechan ***Perlindungan Pekerja Rumahan Yang Berkerja Secara Putting Out System*** Solechan, <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/3838/2154>

¹⁵ HBW merupakan buruh yang bekerja bukan dipabrik tetapi di rumah dengan bekerja seperti layaknya di pabrik. HBW mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layaknya dikerjakan oleh pabrik. mereka bekerja mandiri tanpa memiliki atasan tetapi juga tidak punya bawahan, bekerja sendiri di rumah tidak dibayar berdasarkan jam kerja akan tetapi berdasarkan jumlah

yang notabene dimasukkan dalam kategori pekerja informal yang secara implisit bisa dijadikan rujukan bagi perlindungan HBW, dengan artian bahwa HBW sesuai dengan pasal tersebut bisa dikategorikan sebagai pekerja/buruh, akan tetapi pasal tersebut menjadi norma kabur (*vague norm*) dengan argumentasi hukum adanya kekaburan norma tersebut adalah, sebagai berikut:

Pertama Pasal 1 angka (3) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*" Pasal tersebut secara jelas memberikan definisi tentang siapa yang dimaksud dengan "pekerja/buruh", Frase "*menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*" pada frase ini menegaskan makna tentang siapa yang dimaksud dengan pekerja/buruh, dengan artian bahwa setiap orang yang bekerja tidak akan disebut sebagai pekerja/buruh jika mereka tidak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan Pasal tersebut seharusnya masuk dalam kategori sebagai pekerja/buruh karena frase "*setiap orang*" berarti berlaku juga bagi pekerja rumahan (*Home based worker*)

Kedua Pasal 1 angka (4) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: "*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*". Pasal ini dapat disarikan bahwa: 1). Pemberi kerja terdiri dari a). orang perseorangan; b). Pengusaha; c). badan hukum; atau d). badan-badan lainnya, 2). Makna pemberi kerja lebih luas dari makna pengusaha, dengan artian bahwa pengusaha pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha, dan 3). Frase pemberi kerja dalam Pasal tersebut dipersandingkan dengan frase tenaga kerja yang tentunya juga bermakna lebih luas dari pekerja/buruh. Pasal ini dapat diberlakukan bagi pekerja rumahan (*Home based*

produksi tertentu yang dihasilkannya. Baca Nur Ida Iriani dan HS. Lilik Wiyanto, ***Pemberdayaan Kelompok Pekerja Rumahan Melalui Pembinaan Kewirausahaan dalam Upaya Mengentas Kemiskinan***, (www.publikasi.unitri.ac.id Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, ISSN 2442-6962, Volume 5 Nomor 3, 2016), hlm 104

worker), dengan argumentasinya bahwa pemberi kerja termasuk dalam Pasal ini.

Ketiga Pasal 1 angka (14) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: *“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”*. Penafsiran dari makna Pasal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada dua komposisi atau konstruksi subjek hukum yang bisa melakukan perjanjian kerja yaitu: antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Dapat diartikan bahwa HBW termasuk salah satu subjek hukum perjanjian kerja dalam Undang-undang ketenagakerjaan ini, yaitu sebagai pekerja/buruh yang melakukan perjanjian kerja dengan salah satu pemberi kerja sebagaimana yang terdapat didalam Pasal 1 angka (4) diatas meskipun dalam Pasal 1 angka (14) ini membedakan antara istilah “pengusaha” dan “pemberi kerja”, artinya adalah Pasal 1 angka (14) juga tidak konsisten dengan Pasal 1 angka (4) karena menurut Pasal 1 angka (4) istilah “pengusaha” merupakan salah satu bagian dari “pemberi kerja” namun dalam Pasal 1 angka (14) istilah “pengusaha” dibedakan dari istilah “pemberi kerja”.

Keempat Pasal 1 angka (15) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”*. Kemudian Pasal ini dipertegas dengan Pasal 50 yaitu *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”*. Kedua pasal tersebut jika diinterpretasikan menjadi: 1). Subjek hukum yang bisa melakukan hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh; 2). Landasan hubungan kerja adalah perjanjian kerja; 3). Adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan artian bahwa tidak dapat disebut hubungan kerja jika subjek hukumnya bukan pengusaha dengan pekerja/buruh, serta tidak ada unsur pekerjaan, upah dan perintah yang menjadi ciri khas hubungan kerja dibandingkan dengan hubungan hukum yang lainnya.

Fakta hukum diatas, menjadi salah satu faktor penyebab tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi HBW dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi karena mereka tidak dipekerjakan oleh pengusaha serta tidak bekerja dalam satu perusahaan. Sehingga mereka bukan termasuk subjek hukum dalam hubungan kerja yang bisa dipersandingkan dengan pengusaha dan tentunya tidak bekerja diperusahaan melainkan dirumah sendiri, atau rumah milik orang lain diluar perusahaan. Pemaknaan ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan konsep pengusaha dalam Pasal 1 angka (5) dan perusahaan dalam Pasal 1 angka (6) Undang-undang Ketenagakerjaan. Dimana Pasal 1 angka (5) menyatakan: ¹⁶ *“Pengusaha adalah a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”*; Pasal 1 angka (6) menyatakan: *“Perusahaan adalah a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”*

Berdasarkan batasan pengusaha dan perusahaan sebagaimana termaktub di dalam Pasal 1 angka (5) dan Pasal 1 angka (6) tersebut, memperjelas bahwa HBW memang bukan sebagai pekerja/buruh yang dipekerjakan pengusaha dalam satu perusahaan yang bekerja di tempatnya miliknya sendiri maupun orang lain diluar perusahaan pemberi kerja. Pekerja dijabarkan sebagai “siapapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk

¹⁶ Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

pengupahan lainnya. Hubungan kerja di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah kerja”. Di sini, “pekerja” dijabarkan sebagai “siapa pun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya”. Definisi yang luas tentang pekerja ini dapat diterapkan pada siapa pun yang terlibat dalam kegiatan yang mendatangkan pendapatan. Dalam hal ini pihak lain dari hubungan kerja adalah “pengusaha”. Di sini, Undang-undang Ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara “pengusaha” dan “pemberi kerja” dan hanya mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan yang ada di Undang-undang terkait dengan hubungan kerja, termasuk untuk kesepakatan, upah minimum, kerja lembur, jam kerja, istirahat, dan libur. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini menetapkan “pengusaha” sebagai: a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.

Undang-undang Ketenagakerjaan hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh sektor formal, sehingga tidak memberikan jaminan perlindungan hukum bagi HBW (yang bergerak disektor informal). Berakibat kepada penyelesaian perselisihan yang menyangkut hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Dengan kata lain mereka (HBW) tidak mendapat akses dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja melalui pengadilan industrial yang dibentuk oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁷ Pasal ini secara

¹⁷ Republik Indonesia, Sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1 ayat (16) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

jelas dan tegas menunjukkan bahwa tidak adanya akses bagi HBW untuk menyelesaikan perselisihan sengketa hubungan kerja melalui pengadilan industrial, karena ia dianggap bukan termasuk pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam suatu perusahaan.

2.3. Keberadaan *Home Based Worker* di beberapa provinsi di Indonesia

Istilah 'pekerja rumahan' juga merupakan istilah yang relatif baru bagi banyak pejabat Kantor Tenaga Kerja. Istilah ini belum didefinisikan oleh Pemerintah, dan kurang mendapat perhatian dari kalangan akademisi di Indonesia. Selama konsultasi, para pejabat Kantor Tenaga Kerja, pengusaha dan serikat pekerja sering salah menafsirkan istilah 'pekerja rumahan' sebagai 'pekerja rumah tangga'. Ini juga menyebabkan munculnya pernyataan menyesatkan tentang status 'pekerja rumahan' berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan merupakan indikasi lemahnya tingkat kesadaran para konstituen mengenai keberadaan HBW dan tantangan yang mereka hadapi sebagai pekerja. Para pejabat di Jawa Timur cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerja rumahan daripada di tingkat nasional dan di Sumatera Utara. Ini mungkin karena kerja advokasi dan keterlibatan asosiasi pekerja rumahan dan HomeNet Asia Tenggara cabang Indonesia, Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (MWPRI), di provinsi ini.

Para hakim dan penyedia jasa bantuan hukum cenderung memahami pekerja rumahan agar dicakup oleh Undang-undang Ketenagakerjaan dan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan nasional yang relevan. Terlihat bahwa tidak adanya definisi resmi yang jelas tentang pekerja rumahan berkontribusi terhadap kerancuan di kalangan pelaku hubungan industrial dan pejabat pemerintah tentang siapa itu pekerja rumahan. Kurangnya pengakuan eksplisit terhadap status hukum HBW dan hubungan kerja antara HBW dan pemberi kerja (dan perantaranya) juga berkontribusi terhadap tidak konsistennya pemahaman tentang status hukum HBW sebagai pekerja. Kendati ada ruang lingkup untuk Undang-

undang Ketenagakerjaan untuk diberlakukan pada HBW. Hal ini bermplikasi dalam sistem ketenagakerjaan sebagai perwujudan keadilan sosial secara normatif HBW adalah memposisikan pekerja sebagai entitas berikut hak dan kewajibannya. Memiliki akses perlindungan hukum yang berafiliasi tidak saja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ini berarti bahwa ragam hak dan kewajiban berikut standart normatif kesejahteraannya juga sama dengan pekerja pada umumnya. Pengaturan tidak secara eksplisit secara normatif tetap fungsional. Bahkan tidak berlebihan jika dikatakan pengaturan tidak secara eksplisit di satu sisi, dan tetap memberikan perlindungan hukum di sisi lain, merupakan wujud bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menganut perlindungan hukum secara diam-diam bagi pekerja (*silent law protection*) serta dan serangkaian penafsiran otoritatif oleh Kementerian Tenaga Kerja yang kira-kira dalam pengertian ini, upaya yang lebih besar diperlukan untuk memunculkan pemahaman yang jelas dan konsisten tentang pekerja rumahan dan status hukum mereka.

Pekerja rumahan pada umumnya dianggap terkonsentrasi di sektor garmen. Namun, penelitian ini menemukan bahwa HBW bukanlah kelompok yang homogen dan mereka ada di banyak pekerjaan berbeda, seperti juga terlihat melalui pelaksanaan proyek ILO/MAMPU. Ada pekerja rumahan yang bekerja di berbagai sektor dan industri melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti mengolah sayuran (misalnya bawang merah, bawang putih, dll.), makanan laut (misalnya udang, ikan), menjahit tas, melepas benang dari pakaian jadi, membuat suku cadang produk elektronik, dan memproduksi peralatan olahraga, dan bordir.

Tabel 1
Contoh Kegiatan per Klasifikasi Industri

No	Klasifikasi Industri	Padat Karya	Padat Sumber Daya	Padat Modal
	Contoh kegiatan	Mengencangkan jepitan Bra	Mengupas sayuran	Menggulung kawat elektronik dan meletakkannya di dalam kemasan
		Mengemas mainan	Membuat makanan ringan	Memoles dan menempelkan label pada perkakas
		Menjahit sepatu	Mengemas item-item makanan lain	Mengencangkan tutup atas aki mobil
		Menjahit bantalan helm		Menggulung tempat kartu telpon seluler
		Membuat bunga dari pita		Memasang saklar

Sementara itu HBW dapat terlibat dalam semua produksi, pekerja rumahan dengan keterampilan khusus, misalnya pekerja kerajinan pada umumnya memiliki posisi tawar lebih kuat karena pemberi kerja atau perantara kerja kemungkinan tidak dapat dengan mudah menemukan pekerja pengganti yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memproduksi untuk mereka, sementara pekerja produksi berketrampilan rendah dapat digantikan dengan mudah. HBW tersebar diberbagai sektor dan bukanlah suatu pekerjaan yang homogen.

Tabel 2
Data Pekerja Rumahan (HBW) di Indonesia yang Terorganisir¹⁸

Provinsi	Kabupaten/kota	Jumlah Desa	Jumlah Home Based Worker
Sumatera Utara (Bitra)	3	22	500
Jawa Barat (TURC)	1	3	63
Banten (TURC)	2	3	60
DKI Jakarta (TURC)		3	60
Jawa Tengah (TURC) (Yasanti)	2 dan 15 Perusahaan	14 4	75 1.000
Daerah Istimewa Yogyakarta (Yasanti)	2	3	500
Jawa Timur (MWPRI)	9	62	2.500

Berdasarkan data pada table di atas, dapat dikatakan bahwa Sumatera Utara data yang diperoleh sebanyak 500 HBW yang dapat di data, Jawa Barat sebanyak 63 HBW, Banten 60 HBW, DKI Jakarta 60 HBW, Jawa Tengah 1.000 HBW, Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 500 HBW, dan Jawa Timur sebanyak 2.500 HBW. Data tersebut yang berhasil di himpun oleh beberapa pemerhati HBW, sebaran keberadaan HBW di berbagai provinsi di Indonesia yang belum terdata masih sangat banyak, sebab keberadaan HBW yang tidak terdeteksi keberadaannya di sebabkan pekerjaan yang mereka lakukan diidentikkan atau dipersamakan dengan pekerja mandiri. Pandangan masyarakat tentang keberadaan HBW dan perdebatan tentang status HBW sebagai pekerja atau bukan pekerja, tidak hanya menjadi fakta yuridis, namun lebih dari itu dalam realitas empiris

¹⁸ Berdasarkan hasil Seminar Nasional MAMPU, Bekerja sama dengan TURC (Trade Union Rights Center), Yayasan Annisa Swasti, Bitra Indonesia The Activator for Rural Progress, MWPRI. Tanggal 11 Mei 2016: sidang Pleno 4.

masyarakat Indonesia, hal ini justru telah menjadi polemik yang berlangsung dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi yang juga mempengaruhi terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan juga tidak mengakui keberadaan HBW sebagai pekerja/ buruh sehingga secara otomatis mereka tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari Undang-undang Ketenagakerjaan

Secara sosiologis, kondisi riil yang dialami oleh HBW biasanya dibayar secara per potong. Survei yang dilakukan di Jawa Timur, sangat langka mereka mendapatkan setara dengan upah minimum setempat, sekalipun bekerja secara penuh waktu (40 jam seminggu). HBW yang berkontribusi terhadap produksi raket bulutangkis di Malang, misalnya, menunjukkan bahwa mereka mendapatkan Rp 2.500 (sekitar USD 0,25) per lusin raket yang diselesaikan. Dalam dua hari mereka bisa menyelesaikan lima lusin raket. Ini berarti penghasilan harian adalah Rp. 5.000-7.500 (USD 0,50-0,75) pada musim puncak. Demikian pula, mereka yang bekerja di bidang sepatu di pinggiran Malang bisa mendapatkan Rp 1.000-2.000 (USD 0,10-0,20) per pasang sepatu yang mereka jahit. Umumnya bisa menjahit satu pasang dalam waktu sekitar 30-40 menit.¹⁹

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang terdapat HBW. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh salah satu LSM di Yogyakarta di 2 (dua) kabupaten dan 1 (satu) kota, jumlahnya sebanyak 1.243.²⁰ Jika dilihat dari sektor kegiatan/industri, hasil pengolahan makanan, tekstil (pemintalan, tenun dan pencelupan), pakaian jadi (menjahit baju), kulit, barang

¹⁹ Miranda Fajerman, *Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-undangan untuk pekerja rumahan di Indonesia 2013*, Proyek MAMPU – Akses ke Lapangan Kerja dan Pekerjaan Layak bagi Perempuan, Copyright © International Labour Organization 2013 Cetakan Pertama 2014, hlm 9.

²⁰ Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh YASANTI, tahun 2017 di Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul dan kota Yogyakarta.

kulit dan alas kaki, pengolahan kayu, bambu dan rotan furniture dan manufaktur lain.²¹

Penelitian sebelumnya yang dilakukan mengungkapkan bahwa keberadaan HBW sudah ada sejak tahun 1928 di industri tekstil.²² Meskipun sudah ada untuk waktu yang lama, keberadaan mereka sebagian besar tidak terlihat dan tidak dipahami dengan baik. Sementara keberadaan HBW dapat dikatakan sebagai sumber pendapatan penting bagi banyak orang serta memberi kontribusi penting untuk kesejahteraan keluarga dan masyarakat, berbagai tantangan dalam meningkatkan kondisi hidup dan kerja.²³ Keberadaan para pekerja tersebut ditandai dengan upah rendah dan jam kerja panjang, rumah terisolasi dari orang lain, sehingga memiliki akses keterbatasan informasi dan sumber daya lainnya serta kurang memiliki suara dan perwakilan untuk berjuang menuju kerja layak.

Berdasarkan fakta hukum yang terjadi isu strategis di bidang hukum ketenagakerjaan yang seringkali lepas dari perhatian publik adalah menyangkut tentang keberadaan HBW.²⁴ Istilah pekerja rumahan (*Home based worker*) berdasarkan Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 dimaknai sebagai pekerjaan yang dikerjakan seseorang, yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan dengan kategori: (1). Di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja; (2). Untuk mendapatkan upah; (3). Yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan

²¹ Proyek ILO MAMPU, ***Akses ke Lapangan Kerja dan Pekerjaan yang Layak untuk Perempuan***, (Jakarta:ILO, 2015), hlm. 28-29

²² M. Oey-Gardiner, E. Suleeman, I. Tjandraningsih, W. Hartanto dan H. Wijaya (2007), ***“Women and children homeworkers in Indonesia”***, S. Mehrotra dan M. Biggeri (2007), ***“Asian Informal Workers. Global risks, local protection”***, (Routledge, AS dan Kanada).

²³ ***Ibid***

²⁴ Menurut definisi Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 pekerja rumahan yang sifatnya sebagai pekerja sub-kontrak yang secara dependen bekerja secara langsung atau tidak langsung untuk pemberi kerja atau perantaranya biasanya pekerjaan tersebut dilakukan secara borongan, yang juga dikenal sebagai pekerja borongan, pekerja luar atau pekerja dalam sistem *putting-out*. Di dalam angka 1 Konvensi ILO

oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan.²⁵ Hingga kini eksistensi hukum tentang HBW masih menjadi polemik dalam ranah perdebatan mengenai kategorisasi.²⁶ Dalam artian, apakah HBW termasuk kategori pekerja/buruh atau bukan? Undang-undang ketenagakerjaan tidak secara tegas mengakomodasikan tentang pekerja rumahan apalagi menyangkut aspek perlindungan hukumnya. Persoalannya adalah ke mana ia akan mengadu jika dirugikan atau diperlakukan semena-mena oleh pemberi kerja.

Perlindungan hukum bagi HBW dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar (*basic right*) pekerja dan menjamin kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.²⁷ Salah satu fungsi negara hukum ialah memberikan perlindungan

²⁵ Definisi yang diberikan oleh ILO tersebut dapat ditarik pola hubungan antara pemberi kerja dan pekerja adalah sebatas pemberian pekerjaan dan upah kepada seseorang yang kemudian dilaksanakan di luar perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan demikian proses produksi barang atau jasa tersebut dilakukan tanpa adanya pengawasan dari pemberi kerja. Kriteria dan kualitas pekerjaan didasarkan atas kesepakatan pemberi kerja dan pekerja.

²⁶ HBW tidak sama dengan pekerja rumah tangga/ pekerja domestik. Seringkali orang rancu tentang HBW dan pekerja domestik. Ciri khusus pekerja rumah tangga adalah pekerjaannya mengurus pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mencuci, menyapu, membersihkan, dsb di rumah pemberi kerja atau orang lain. Sementara HBW melakukan pekerjaannya di rumahnya sendiri atau di tempat lain yang ia pilih yang bukan merupakan tempat dari si pemberi kerja. Sedangkan pekerja mandiri adalah mereka yang mengambil resiko keuangan atas produksi dan pemasaran/penjualan produk-produk dan/atau jasa mereka. Mereka menerima pendapatan dari hasil penjualan produk dan bertanggungjawab atas kerugian ekonomi bila barang-barang yang mereka produksi tidak terjual. Pada kenyataannya, hubungan antara pekerja rumahan dan pemberi kerja dapat saja memunculkan resiko dari sisi pekerja. Namun umumnya HBW tidak menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Mereka menerima pesanan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan spesifikasi yang diberikan pemberi kerja dan menerima upah atas kerja yang mereka lakukan.

²⁷ Koespoparmono Irsan dan Armansyah, *Op.Cit*, hlm. 3

hukum²⁸ bagi seluruh rakyatnya.²⁹ Termasuk pekerja³⁰ memperoleh jaminan dari negara sebagai pemegang kedaulatan dan kekuasaan Negara. Oleh karena itu, penyelenggaraan negara sebagai pemimpin, pengemban amanat yang diberikan oleh rakyatnya dan amanat tersebut perlu diminta pertanggungjawabannya.³¹

Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 merupakan pedoman atau acuan perlindungan bagi HBW di seluruh dunia bertujuan untuk melindungi semua orang yang bekerja sebab dalam praktiknya mereka dikecualikan dari cakupan Undang-undang Ketenagakerjaan karena tidak adanya konsensus mengenai status hukum serta pendapat umum di Indonesia. Sebab Undang-undang

²⁸ Perlindungan hukum erat kaitannya dengan kepentingan, Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa setiap orang yang hidup dalam masyarakat memiliki kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dipenuhi. Setiap kepentingan manusia yang dilindungi oleh peraturan atau hukum disebut sebagai hak. Setiap hak mempunyai 4(empat) unsur yaitu subjek hukum, objek hukum, hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan kewajibannya, dan perlindungan hukum. Pada hakikatnya kepentingan mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum untuk melaksanakannya. Lihat Sudikno Mertokusumo, **Mengenal Hukum Suatu Pengantar**, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm.41-43

²⁹ Asri Wijayanti, **Menggugat Konsep Hubungan Kerja**, (Bandung, CV. Lubuk Agung, 2011), hlm. 5

³⁰ Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :” Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan : “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sementara dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyelesaikan “pertarungan” panjang antara istilah “pekerja” dan istilah “buruh”. Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, (Jakarta: PT. Indek, 2009), hlm. 8

³¹ Isrok, **Negara yang Gagal ditinjau dari Aspek Bernegara yang Demokrasi Berkeadilan**, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Dalam Bidang Hukum Tata Negara Pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, disampaikan pada rapat Terbuka Senat Universitas Brawijaya 27 September 2011.

Ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja di pekerjaan formal dan tidak untuk pekerja di perekonomian informal.

Konvensi ini merupakan perlindungan hukum bagi HBW di seluruh dunia ini akan menjadi landasan untuk memberi pengakuan dan menjamin pekerja rumahan untuk mendapatkan kondisi kerja layak sebagaimana pekerja di sektor lain (dalam hal ini sektor formal). Namun demikian keberadaan Konvensi ILO Nomor 177 tahun 1996 tidak serta merta dirasakan secara konkrit sebagai payung perlindungan sebelum diratifikasi melalui sistem perundangan formal di Indonesia, sebab hingga kini belum ada undang-undang yang secara khusus mengatur tentang HBW.

Interpretasi pemerintah terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan yang tidak menjangkau para HBW ke dalam sistem perundangan umum mengenai hubungan kerja. Kendati pun "pekerja" didefinisikan pada Pasal 1 sebagai "Seseorang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau bentuk imbalan lain".³² Pekerja rumahan dianggap tidak dipekerjakan oleh "pengusaha" secara langsung karena sifatnya sub-kontrak atau dengan kata lain pekerja informal, mereka tidak diberikan perlindungan sebagaimana yang diberikan oleh undang-undang terhadap pekerja lainnya (pekerja di sektor formal). Berdasarkan penafsiran terhadap substansi Undang-undang tersebut dengan demikian secara hukum keberadaan pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum. Berdasarkan komitmen konstitusional yang ditegaskan lebih lanjut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan itulah, tidak ada alasan rasional dan alasan hukum yang bisa menghalangi hak konstitusional HBW untuk mendapatkan upah layak. Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara normatif memang tidak mengatur HBW secara eksplisit. Namun demikian tidak berarti bahwa HBW tidak memiliki akses perlindungan hukum.

Dalam rangka melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, harga

³² Republik Indonesia, Lihat Pasal 1 Undang-undang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

diri tenaga kerja³³ serta mewujudkan masyarakat secara adil, makmur dan merata baik secara material maupun spiritual, maka tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu: memberikan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha dalam Proses barang dan/atau jasa dapat tercapai. Pembangunan ketenagakerjaan yang memiliki banyak dimensi antara lain hubungan antara pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Keterkaitan tersebut dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang diberikan selama dan sesudah masa kerja dalam hubungan kerja.³⁴ Dimana, salah satunya adalah memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.³⁵

Isu-isu HBW sebagian besar tetap tak terlihat dan pemahaman berbeda tentang situasi dan status yang dianggap lumrah hingga saat ini di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini berfokus kepada perlindungan hukum bagi mereka atas upah yang layak sebagai perwujudan keadilan sosial untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat sebagaimana yang tertuang di dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945, adapun di dalam penelitian ini akan menggali pada pendalaman makna, konsep hubungan kerja³⁶ serta perlindungan hukum bagi mereka

³³ Republik Indonesia, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

³⁴ Republik Indonesia, Pasal 1 angka 15 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan

untuk kemudian mensinkronisasikan peraturan-peraturan yang mengatur permasalahan HBW di Indonesia.

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum ialah “Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur untuk bertindak dalam rangka melindungi kepentingan tersebut”.³⁷ Sementara perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon selalu berkaitan dengan kekuasaan. Dimana kekuasaan dibagi menjadi 2 (dua), yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.³⁸ Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*) dan pemenuhan (*fullfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara.³⁹

Dalam rangka untuk memperluas perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya bagi HBW, maka penting untuk secara resmi mengakui keberadaan mereka sebagai pekerja sebagaimana yang termaktub di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui perumusan kebijakan lokal dan nasional tentang pekerjaan rumahan atau revisi undang-undang yang ada melalui konsultasi erat dengan para pemangku kepentingan terkait termasuk perwakilan dari kelompok HBW. Berbagai pemangku kepentingan harus bekerja sama untuk mengamankan komitmen politik untuk mengakuinya sebagai pekerja. Hukum harus dapat menciptakan kedamaian dan kesejahteraan, damai sejahtera inilah yang merupakan tujuan hukum. Karenanya, hukum melindungi

hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Baca Asri Wijayanti, ***Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi***, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 36

³⁷ Satjipto Rahardjo, ***Ilmu Hukum***, (Bandung, Aditya Bakti, 1991), hlm.53

³⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit.* hlm 4

³⁹ Lalu Husni, ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi***, (Jakarta, PT, RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 10

kepentingan manusia secara materiil maupun immateriil dari perbuatan-perbuatan yang merugikan.⁴⁰

Kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan diwujudkan dalam komponen upah.⁴¹ Iman Soepomo menguraikan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh yang diwujudkan dalam komponen upah harus dipenuhi dikarenakan pekerja/buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis pekerja/buruh adalah bukan individu yang bebas, karena pekerja/buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Oleh sebab itu pekerja/buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil dan diskriminatif. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan dari Negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.⁴²

Berpijak dari uraian di atas, maka penulis menganggap sudah saatnya untuk mengangkat mengenai perlindungan hukum bagi *Home Based Worker* (telaah Keberlakuan Undang-undang Ketenagakerjaan bagi *home based workers* di Indonesia)" terutama atas upah yang layak untuk mewujudkan keadilan sosial di Indonesia.

Di lain sisi, berbicara mengenai kurangnya pengakuan hukum terhadap keberadaan HBW sebagai kategori pekerja khusus di dalam Undang-undang ketenagakerjaan dan di dalam aturan hukum di Indonesia yang tercermin data statistik nasional tentang

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), hlm. 129

⁴¹ Undang-undang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai 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 dilakukan.

⁴² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi Cetakan ke-13, (Jakarta: Djembatan, 2003), hlm. 8-9

pekerja rumahan, peneliti mengambil salah satu sampel daerah Malang.

1. Deskripsi Sampel Menurut Geografi Kota Malang

Kota/Kab	Kec.	Desa	Sampel	kota	desa
Kota Malang	Sukun	Pisang Candi	2	1	
		Tanjung Rejo	6	1	
		Bakalan Krajan	5	1	
		Cipto Mulyo	3	1	
	Blimbing	Bale Arjosari	8	1	
Kab. Malang	Singosari	Gunung Rejo	8	1	
		Candi Renggo	5		1
	Lawang	Ketindan	5		1
		Sumber Ngepoh	4		1

Sumber: data diolah

Penelitian yang dilakukan menghadapi beberapa keterbatasan/kendala, yaitu tidak adanya data yang secara khusus tentang jumlah pekerja rumahan di Indonesia. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap hasil penelitian, sampel yang digunakan diambil secara acak dilokasi. Selain itu juga peneliti tidak dapat memperoleh informasi secara detail untuk menggambarkan hubungan antara rantai pemasok (pemberi kerja) dengan pekerja. Karena pada umumnya para pekerja memiliki rasa takut kehilangan pekerjaannya, dan mereka tidak ingin jika perantara atau pemberi kerja mengetahui tentang partisipasi mereka di dalam penelitian ini.

2. Kerangka regulasi di Indonesia

Berdasarkan Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 tentang pekerjaan rumahan, dikatakan bahwa pekerjaan rumahan didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang yang disebut sebagai pekerja rumahan, (i). Di rumahnya atau tempat lain pilihannya, selain tempat pemberi kerja; (ii). Untuk mendapatkan upah; (iii). Yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan dan

input lain yang digunakan.⁴³ Di Indonesia pekerja rumahan tidak secara eksplisit didefinisikan dalam regulasi ketenagakerjaan nasional maupun dalam data statistik nasional dan adanya pemahaman yang berbeda tentang pekerjaan rumahan dikalangan pengambil kebijakan, masyarakat umum, dan bahkan terkadang juga dikalangan pekerja rumahan sendiri. Sebuah kajian ILO⁴⁴ terhadap Undang-undang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pekerja rumahan secara implisit dicakup oleh Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pasal 1 (2): Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 2) Pasal 1 (3): Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selanjutnya menetapkan bahwa pekerja rumahan berada dalam hubungan kerja dan kewajiban memenuhi berbagai ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pasal 1 (5): Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan sendiri;
- 2) Pasal 1 (6): Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 3) Pasal 1 (15): Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

⁴³ ILO (1996), *Convention on Home Work* (No. 177), Kantor Perburuhan Internasional, Jenewa.

⁴⁴ M. Fajerman: *Review of the regulation framework for homeworkers in Indonesia 2013*, (Jakarta: ILO, 2014)

- 4) Pasal 51 ayat (1): Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
- 5) Pasal 86 ayat (1): Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas a). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
- 6) Pasal 88 ayat (1): Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 7) Pasal 90 ayat (1): Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota atau upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Di tataran implementasi, pada praktiknya HBW dikecualikan dari cakupan Undang-undang ketenagakerjaan karena tidak adanya konsensus atau kesepakatan mengenai status hukum pekerja rumahan serta pendapat umum di Indonesia bahwa Undang-undang ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja diperkerjaan formal semata dan tidak untuk pekerjaan/perekonomian informal.

Di tingkat lokal, ada beberapa kemajuan untuk mengakui dan memperluas perlindungan hukum dan sosial pada pekerja rumahan sebagai dampak dari advokasi berkelanjutan untuk memperbaiki kondisi perempuan di beberapa daerah, misalnya Dinas Pemberdayaan Perempuan di Malang, Jawa Timur mengeluarkan peraturan daerah tentang perempuan yang rentan pada tahun 2013 yang secara spesifik mengakui pekerja rumahan perempuan sebagai bagian dari kelompok perempuan yang harus memiliki akses ke upah yang layak, perlindungan sosial, pasar, layanan keuangan dan layanan lainnya, meskipun ada banyak tantangan dalam implementasinya. Oleh sebab itu mayoritas pekerja rumahan mengalami tidak adanya atau tidak memadainya akses perlindungan hukum dan sosial.

3. Pengaturan Kerja Pekerja Rumahan (*Home Based Workers*)

a) Perjanjian Kerja

Pekerja rumahan pada umumnya dikenal bekerja dibawah

pengaturan informal tanpa kontrak atau perjanjian tertulis. Pada penelitian yang dilakukanpun tidak menemukan adanya perjanjian tertulis antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja rumahan, hanya sebatas perjanjian lisan semata.

b) Tempat kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, pekerja rumahan bekerja di dalam rumah sendiri atau di rumah temannya, sebagian kecil mendeskripsikan tempat kerja mereka sebagai bagian dari tempat tinggal mereka seperti garasi, halaman.

c) Spesifikasi, instruksi dan pelatihan

Karena pekerja rumahan memproduksi sesuai dengan spesifikasi dari pemberi kerja, maka pada penelitian ini ditemukan beberapa pekerja rumahan diberikan pelatihan sesuai dengan arahan dari pemberi kerja, akan tetapi pelatihan tersebut bersifat informal, dimana pemberi kerja berkunjung ke tempat pekerja rumahan guna memberikan arahan dan memberikan instruksi tentang metode memproduksi produk tersebut.

d) Biaya Produksi

Pada umumnya pekerja rumahan menanggung sendiri berbagai biaya produksi, termasuk didalamnya penyediaan tempat kerja dan peralatan, biaya transportasi dan biaya lainnya (termasuk biaya listrik, air dll). Dalam hal adanya pasokan bahan baku, pekerja rumahan pada umumnya menerima bahan baku dari pemberi kerja, walaupun ada sebagian yang mengambil bahan baku tersebut dari pemberi kerja.

e) Upah yang diterima

Upah yang diterima di setiap provinsi bervariasi berdasarkan sektor, jam kerja dan provinsi, khusus pada penelitian ini adalah kota Malang (Jawa Timur) sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Besaran Upah yang diterima oleh Pekerja Rumahan (HBW)
di berbagai Sektor

No	Kegiatan	Besaran Upah yang diterima	Jam rata-rata per-Minggu
1	Pengolahan makanan	556.259	50,1
2	Pengolahan minuman	320.000	46,3
3	Pengolahan tembakau	500.000	66,0
4	Tekstil (permintaan, tenun,	430.684	50,0
5	Pakaian jadi (menjahit baju)	534.129	48,6
6	Kulit, barang kullit dan alas kaki	411.454	40,2
7	Pengolahan kayu, bambu dan rotan	535.606	45,8
8	Furnitur	296.146	43,6
9	Manufaktur lainnya	343.142	46,6

Sumber: data diolah

Upah rendah seringkali disebut sebagai tantangan utama yang dihadapi oleh para pekerja rumahan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di bawah ini pada tahun 2014-2015

Tabel 4
Besaran Upah yang diterima oleh Pekerja Rumahan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Provinsi	Garis Kemiskinan	Upah bulan rata-rata untuk karyawan biasa	Upah Minimum yang diterima		Rerata Upah bulanan PR
Sumatera Utara	330.663	1.730.339	1.505.850		377.331
Jawa Barat	291.474	1.950.345	1.000.000		908.498
Jawa Tengah	281.570	1.408.241	910.000		387.172
D.I.Y	321.056	1.724.646	988.500		568.750

Jawa Timur	289.945	1.574.956	1.000.000	423.043
Banten	315.819	1.396.002	1.325.000	378.998
Nasional	308.826	1.952.589	1.494.134	377.331

Sumber: data diolah

Berdasarkan uraian tabel tersebut dapat dikatakan bahwa upah bulanan rata-rata yang diterima oleh pekerja rumahan sangat rendah dibanding upah yang diterima oleh karyawan biasa, memang upah yang diterima diberbagai sektor bervariasi, jam kerja disetiap provinsi berbeda. Akan tetapi penelitian ini hanya berfokus pada daerah Malang, Jawa Timur. Adapun pekerja rumahan yang diwawancarai dalam penelitian ini yang bekerja pada pengolahan makanan tidak mendapatkan penghasilan yang memadai atau penghasilan yang cukup untuk dapat naik ke level di atas garis kemiskinan.

Tabel 5
Jumlah Pekerja Rumahan di berbagai sektor

No	Kegiatan/Pekerjaan	Jumlah
1.	Pekerja Kerajinan	145
2.	Pekerja Produksi tekstil, garmen dan kulit	119
3.	Pekerja Produksi makanan dan minuman	81
7.	Pekerja produksi kayu, bambu dan rotan	68
8.	Pekerja Produksi Lainnya	278
	Total	691

f) Mekanisme Pembayaran Upah Pekerja Rumahan di Jawa Timur

Temuan pada penelitian ini bahwa penghasilan pekerja rumahan biasanya ditentukan dengan menggunakan sistem besaran per satuan. Berdasarkan hasil wawancara bahwasannya mereka (pekerja rumahan) di bayar per unit yang mereka kerjakan (produksi). Secara umum dapat dilihat bahwa semakin pendek waktu yang dibutuhkan maka semakin rendah besaran upah persatuannya yang mereka terima, begitu juga sebaliknya.

Tabel 6
Contoh Pekerja Rumahan di Malang

Kegiatan	Besaran Upah yang diterima	Jam rata-rata Penyelesaian	Jumlah
Memasang senar raket	2.500/lusin	12 raket/2 jm	
Memotong tali sandal	7.000/lusin	5-6/hari	35.000-40.000
Merakit tutup panci	1.000/lembar	20-30/8-10 jam	20.000-50.000

Penelitian ini menemukan bahwa besaran upah per satuan yang diterima oleh sebagian besar pekerja rumahan ditentukan oleh pemberi kerja tanpa melalui perundingan/negosiasi maupun perjanjian lainnya. Berdasarkan informasi yang diperoleh di dapat temuan bahwa mereka menerima besaran upah per satuan tanpa perundingan/negosiasi maupun perjanjian lainnya, disebabkan oleh 2 (dua) faktor, yaitu: (1). Takut kehilangan pekerjaan; (2). Takut persaingan dari pekerja lainnya, sehingga mereka hanya menerima saja berapapun upah yang diberikan oleh pemberi kerja. Hal ini menyebabkan pekerja rumahan berada pada posisi tawar yang rendah/lemah.

g) Keuntungan dan kesulitan

1) Keuntungan utama yang diungkapkan oleh pekerja rumahan adalah bahwa mereka mampu mendapatkan penghasilan dengan beberapa fleksibilitas untuk menjadwalkan kerja sementara di rumah dan kemungkinan mengerjakan tugas rumah lainnya yang berhubungan dengan pendapatan serta tanggung jawab rumah tangga lainnya. Mayoritas pekerja rumahan melakukan pekerjaan rumah tangga yang merupakan kewajibannya, antara lain mengasuh anak atau mengerjakan pekerjaan lainnya, serta meminta bantuan kepada anggota keluargablain dalam mengurus anak atau mengerjakan perkerjaan rumahan saat anak-anak mereka bersekolah.

- 2) Kesulitan yang dihadapi oleh para pekerja rumahan terkait rendahnya tingkat upah, ketidaktentuan dalam pesanan kerja. Serta ketidakmampuan mereka (pekerja rumahan) dalam melakukan perundingan dan akses ke infrastruktur. Ada beberapa item yang dihadapi oleh para pekerja rumahan antara lain: (1). Buruknya akses ke infrastuktur dasar; (2). Kurangnya pendidikan, pelatihan atau keterampilan; (3). Tingginya biaya transportasi; (4). Pesanan kerja yang tidak konsisten; (5). Upah terlalu rendah (6). Biaya bahan dan alat terlalu tinggi; (7). Ketidakmampuan berunding dengan perantara/pemberi kerja.

MNC Publishing

**KERANGKA PEMIKIRAN YANG
MELANDASI PERLINDUNGAN
BAGI *HOME BASED WORKER*****3.1. Kerangka Pemikiran**

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrat melekat pada diri setiap manusia. HAM bersifat universal, sehingga perlu dilindungi, dihormati, dipertahankan, tidak boleh diabaikan, dikurangi serta dirampas oleh siapapun juga, termasuk hak untuk bekerja. Setiap orang berhak untuk mendapat perlindungan serta mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana tertuang dalam UUD NRI Tahun 1945.

Ada beberapa pengertian yang diberikan untuk mendefinisikan mengenai teori dan hukum. J.J.H Burgink mengartikan “teori” secara sederhana sebagai “keseluruhan pernyataan (*klaim beweringen*) yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, antara pernyataan satu dengan pernyataan lainnya. Jika teori diartikan sebagai keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan, maka “teori hukum” diartikan lebih jauh sebagai suatu keseluruhan pernyataan-pernyataan yang saling berkaitan berkenaan dengan hukum. Di mana “hukum” diartikan sebagai sebuah sistem konseptual kaidah-kaidah hukum dan keputusan-keputusan hukum (*rechtsbeslissingen*). Teori hukum merupakan alat teknis atau ilmu hukum positif yang berusaha mencari jawaban bagi persoalan teori yang bertalian dengan hukum positif. Teori hukum berfungsi sebagai penunjang bagi hukum positif dalam memberikan penjelasan (eksplanasi), perumusan tentang pengertian-pengertian pokok dan sistem hukum positif.⁴⁵ Teori memegang peranan penting

⁴⁵ Abrurahman, *Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Ilmu Perundang-undangan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 112-113. Dalam Abdul Rokhim,

dalam dunia ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, teori merupakan suatu sarana untuk memecahkan dan memahami persoalan-persoalan yang ada. Teori merupakan seperangkat konstruksi atau konsep, batasan, dan proposisi yang menyajikan suatu pandangan yang sistematis tentang fenomena dengan merinci hubungan-hubungan antara variabel dengan tujuan menjelaskan dan memprediksi gejala tersebut.⁴⁶

Teori hukum merupakan bagian ilmu hukum yang dalam struktur ilmu hukum letaknya berada dibawah filsafat hukum dan di atas hukum positif (*rechtdogmatige*). Oleh sebab itu, teori hukum mendasari hukum positif dan berfungsi untuk menjelaskan dan menerangkan mengenai hukum positif. Teori hukum merupakan keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan dengan sistem konseptual mengenai aturan-aturan hukum dan keputusan-keputusan hukum dan untuk suatu bagian penting tersebut memperoleh bentuk dalam hukum positif.⁴⁷ Oleh sebab itu, teori mengemban 3 (tiga) tugas pokok yaitu:⁴⁸

- 1) Apa yang pada masa lalu dinamakan “ajaran hukum” (*rechtsleer*) yang menganalisis dan menerangkan pengertian hukum dan berbagai konsep hukum;
- 2) Menyibukkan diri dengan hubungan antara hukum dan logika;
- 3) Menyibukkan diri dengan metodologi. Meneliti objek dan metode dari ilmu hukum (teoritis) dan di pihak lain dari pengembangan hukum (praktis) seperti perundang-undangan dan peradilan

Tanggung Jawab Negara Terhadap Korban Kerusakan Lingkungan Hidup, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Brawijaya, 2010, hlm. 53

⁴⁶ Kelinger, dalam Khudzaifah Dimiyati, *Teorisasi Hukum Studi tentang Perkembangan Pemikiran Hukumdi Indonesia 1945-1950*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 37

⁴⁷ J.J.H Bruggink, *Op.Cit* hlm. 4

⁴⁸ D.H.M. Mewissen, *Teori Hukum Pro Justitia* Tahun XXI Nomor 2, Majalah Fakultas Hukum Universitas Katholik Parahyangan, (Bandung, April, 1994), hlm 16, Dalam Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.41

Bertolak dari pengertian dan fungsi teori hukum tersebut di atas, maka penggunaan teori hukum dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai alat bantu untuk menganalisis dan menjelaskan isu hukum atau permasalahan-permasalahan yang dikemukakan sebagaimana yang dimaksud dalam rumusan permasalahan yang menyangkut mengenai perlindungan hukum bagi HBW atas upah yang layak sebagai perwujudan keadilan sosial. Selanjutnya sebagai pisau analisis dalam menjawab dan menganalisis isu hukum tersebut diperlukan beberapa teori untuk menemukan jawaban atas isu hukum sebagaimana yang diuraikan dalam rumusan masalah, yaitu:

- a) Teori negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) dengan pendekatan teori negara hukum Pancasila. Dalam teori negara hukum kesejahteraan dinyatakan bahwa negara mempunyai kewajiban dan menjamin terciptanya kesejahteraan bersama dalam kehidupan masyarakat, baik yang menyangkut kepentingan ekonomi, sosial, budaya, hukum, pendidikan, maupun kepentingan politik.⁴⁹ Pendekatan teori negara hukum Pancasila yang digunakan dalam tulisan ini, sebab teori negara hukum Pancasila merupakan teori yang melandasi suatu prinsip bahwa setiap hukum dan peraturan perundang-undangan di Indonesia harus sesuai dengan asas Pancasila sebagai tolak ukur dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dengan artian bahwa setiap kaidah hukum harus sesuai dengan kaidah Pancasila atau nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, oleh sebab itu asas Pancasila sangat sesuai dengan nilai dan jiwa bangsa Indonesia karena di dalam asas Pancasila terdapat asas keadilan sosial, sehingga negara atau pemerintah selaku pemegang kedaulatan dan kekuasaan negara bertanggung jawab atas kesejahteraan setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan secara adil dan layak guna melangsungkan dan mempertahankan kehidupannya

⁴⁹ Luthfi J. Kurniawan dan Mustafa Lutfi, *Perihal Negara, Hukum dan Kebijakan Publik Perspektif Politik Kesejahteraan yang Berbasis Kearifan Lokal, Pro Civic Society dan Gender*, (Malang: Setara Press, 2011), hlm. 49

sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

- b) Teori Perlindungan hukum dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada pekerja dalam hal ini HBW, yang ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan terhadap HBW merupakan hak yang harus diterima sebagai warga negara dan juga merupakan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, perlindungan dimaksudkan sebagai upaya untuk melindungi kepentingan HBW dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, yang berlandaskan asas pemenuhan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia tanpa diskriminasi. Perlindungan bagi HBW bertujuan memberikan: perlakuan kepada pekerja rumahan secara manusiawi; jaminan memperoleh kesejahteraan; jaminan pemeliharaan kesehatan; jaminan keselamatan kerja; upah yang layak dan; pemenuhan hak-hak lainnya sesuai dengan perjanjian kerja.

Pembahasan terhadap masalah perlindungan hukum bagi HBW di tinjau dari prinsip keadilan bertitik tolak dari konsep perlindungan hukum. Konsep perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan hukum HBW secara preventif maupun secara represif. Perlindungan hukum preventif dalam hal ini dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja rumahan yang diberikan oleh Negara melalui pengaturan hukum yang diatur undang-undang. Sedangkan perlindungan hukum secara represif dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak HBW untuk mempertahankan atau membela hak-haknya ketika terjadi perselisihan atau sengketa dalam hubungan kerja dengan pengusaha/pemberi kerja. Konsep perlindungan hukum dimaksudkan berangkat dari pemikiran mendasar bahwa pada prinsipnya kedudukan HBW dalam hubungan kerja lebih lemah (*inferior*) dibandingkan

dengan pengusaha atau perusahaan yang memiliki posisi tawar yang lebih kuat (*superior*) Sehingga perlu ada perlindungan hukum dari Negara bagi HBW, dalam hal ini pemerintah melalui pengaturan hukum berupa regulasi agar keadilan sebagai tujuan hukum sekaligus keadilan bagi pekerja rumahan dapat diwujudkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 demi terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

- c) Teori keadilan (pendekatan teori John Rawls) digunakan pendekatan John Rawls adalah adanya keseimbangan hubungan antara pekerja khususnya pekerja rumahan selaku pihak yang lemah (*inferior*) dengan pihak pengusaha selaku pihak yang kuat (*superior*). Hubungan keseimbangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi si lemah yaitu pekerja rumahan. Pekerja rumahan selaku pihak yang lemah harus mendapatkan jaminan perlindungan dari pengusaha selaku pihak yang kuat. Penggunaan teori John Rawls sesuai dengan kondisi keadaan bangsa Indonesia, menyangkut perlindungan hukum bagi pekerja rumahan dalam sistem ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penggunaan teori negara kesejahteraan, teori perlindungan hukum, serta teori keadilan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu:

1. Teori Negara Kesejahteraan

Beberapa ahli mendefinisikan berbeda-beda tentang pengertian negara, yaitu diuraikan sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Roger H. Soltau mengatakan: “Negara adalah alat (*agensi*) atau wewenang (*authority*) yang mengatur atau mengendalikan persoalan-persoalan bersama atas nama masyarakat (*the state is an agency or authority managing or controlling these (common) affairs on behalf of and in the name of the community*)

⁵⁰ Hifdzil, “*Konsep Negara Hukum dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia*”, <http://hifdzil.wordpress.com/2008/07/05/konsep-negara-hukum-dalam-negara-kesatuan-republik-Indonesia/> diakses pada tanggal 27 April 2018.

- 2) Harold J. Laski menjabarkan: “Negara adalah suatu masyarakat yang diintegrasikan karena mempunyai wewenang yang bersifat memaksa dan secara sah lebih agung daripada individu atau kelompok yang merupakan bagian dari masyarakat itu (*the state is a society which is integrated by possessing a coercive authority legally supreme over any individual or group which is part of the society*)”;
- 3) Max Weber menjabarkan: “Negara adalah suatu masyarakat yang mempunyai monopoli dalam penggunaan kekerasan fisik secara sah dalam suatu wilayah (*the state is a human society that (successfully) claims the monopoly of the legitimate use of physical force within a given territory*);
- 4) Robert M. Mac. Iver menyatakan: “Negara adalah asosiasi yang menyelenggarakan penertiban di dalam suatu masyarakat dalam suatu wilayah dengan berdasarkan sistem hukum yang diselenggarakan oleh suatu untuk maksud tersebut diberi kekuasaan memaksa (*the state is an associate which, acting through law as promulgated by a government endowed to this end with coercive power, maintains within a community territorially demarcated the external conditions of order*)
- 5) Miriam Budiarmo menjelaskan bahwa Negara adalah suatu daerah teritorial yang rakyatnya diperintah (*governed*) oleh sejumlah pejabat dan yang berhasil menuntut dari warganya ketaatan pada peraturan perundang-undangan melalui penguasaan (*control*) monopolitis dari kekuasaan yang sah.
- 6) Abraham Amos menegaskan arti sebuah Negara dibagi menjadi dua yaitu: Negara dalam arti objektif dan Negara dalam arti subjektif. Negara dalam arti objektif berarti segala sesuatu yang menyangkut ruang lingkup kedaulatan suatu kelompok komunitas masyarakat, dimana didalamnya terdapat struktur kehidupan sosial atas kehendak organ masyarakat pada suatu wilayah tertentu dengan tujuan menjalankan segala bentuk aktivitas kehidupannya. Sedangkan Negara dalam arti subjektif diartikan dengan adanya sekelompok komunitas manusia yang menghendaki

suatu bentuk teritorial kedaulatan, yang kemudian dibentuk semacam konsensus atau kontrak sosial itu tak lain ialah mufakat bersama dengan tujuan untuk membentuk wilayah kedaulatan sesuai kehendak komunitas dan memiliki seorang pimpinan komunitas sosial.

Gagasan mengenai negara hukum yang merupakan gagasan modern yang mempunyai banyak perspektif dan dapat dikatakan selalu aktual, dimana penjabaran mengenai gagasan negara hukum terdapat dalam penjelasan umum UUD NRI 1945 disebutkan bahwa: "Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan atas hukum (*rectsstaat*)" tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtsstaats*). Ketentuan ini dipertegas kembali dalam Pasal 1 ayat (3), amandemen ketiga UUD NRI 1945 yang menyebutkan: " Negara Indonesia adalah Negara hukum". Dalam memberikan pengertian mengenai gagasan negara hukum ini, setiap orang dapat memberikan bobot penilaian yang berlebihan baik terhadap kata "Negara" maupun kata "hukum". sehingga menjadi "Negara Hukum Pancasila". Hal ini berarti kekuasaan tertinggi terletak pada hukum atau tiada kekuasaan lain apapun, terkecuali kekuasaan hukum semata yang dalam hal ini bersumber pada Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum.⁵¹ Negara hukum yang dianut Negara Indonesia tidaklah dalam artian formal. Dalam artian materiil yang juga diistilahkan dengan Negara kesejahteraan (*welfare state*) atau "Negara kemakmuran".⁵² Tujuan yang hendak dicapai oleh Negara hukum Indonesia adalah terwujudnya masyarakat adil dan makmur baik spiritual maupun materiil yang merata berdasarkan Pancasila. Dengan demikian Negara Indonesia ialah Negara

⁵¹ Tagor, *Law Education, Pemberantasan Korupsi dalam Teori Negara Hukum*, <http://tagorlaweducation.blogspot.com/2009/05/pemberantasan-korupsi-dalam-teori-hukum.html>. diakses pada tanggal 28 April 2018

⁵² E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, (Bandung: FHPM, Universitas Negeri Padjajaran, 1960), hlm. 21-22

hukum (*rechtsstaat*) berdasarkan Pancasila.⁵³ Selanjutnya menurut Sjachran Basah beliau menyatakan bahwa:

Arti Negara hukum tidak terpisah dari pilar itu sendiri, yaitu paham kedaulatan hukum. Paham ini adalah ajaran yang menyatakan kekuasaan tertinggi terletak pada hukum atau tiada kekuasaan lain apapun, terkecuali kekuasaan hukum semata yang dalam hal ini bersumber pada Pancasila selaku sumber dari segala sumber hukum

Atas dasar pemikiran tersebut, Oemar Senoadji berpendapat bahwa Negara hukum Indonesia memiliki ciri-ciri khas Indonesia. Salah satu ciri pokok Negara hukum Pancasila adalah adanya jaminan terhadap kebebasan beragama (*freedom of religion*) dalam arti positif, dalam arti tiada tempat bagi ateisme di bumi Indonesia. Hal ini jelas berbedad dengan konsep yang digaungkan di negeri barat dengan konsep *freedom of religion* (seperti Amerika Serikat) yang memahami konsep tersebut baik dalam arti positif (bebas memilih agama) maupun negatif (bebas untuk tidak beragama).⁵⁴

Menurut Padmo Wahyo, "Hukum adalah suatu alat atau wahana untuk menyelenggarakan kesejahteraan sosial." Selanjutnya beliau menegaskan ada 3 (tiga) cara untuk menyelenggarakan kesejahteraan: (1). Menegakkan demokrasi; (2). Mewujudkan keadilan sosial; dan (3). Menegakkan perikemanusiaan berdasarkan ketuhanan dan dilaksanakan secara adil dan beradab.⁵⁵ Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa Indonesia adalah Negara yang menganut pada paham Negara hukum yang memiliki karakteristik khas, yakni berdasarkan nilai-nilai Pancasila, atau dengan kata lain

⁵³ Padmo Wahjono, *Sistem Hukum Nasional dalam Neara Hukum Pancasila*, (Jakarta: Rajawali, 1983), hlm. 2

⁵⁴ Muhammad Tahir Azhari, *Negara Hukum, Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), hlm. 93

⁵⁵ Padmo Wahjono, *Op. Cit.* hlm. 95-96

dapat dikatakan sebagai Negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang berdasarkan pada Pancasila.

Adapun prinsip negara hukum Pancasila, menurut Sukarton Marmosudjono, terdapat 4 (empat) prinsip yang terkandung di dalam Negara hukum berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945, yaitu:⁵⁶

- a. Prinsip tertib hukum, yang diwujudkan dengan 2 (dua) hal, yani: *Pertama*, dengan adanya tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, haruslah memiliki ketentuan hukum yang jelas dan mengandung kepastian hukum; *Kedua*, keseluruhan tindakan dalam kehidupan bermasyarakat, bernegara, benar-benar dilaksanakan atas dasar ketentuan hukum;
- b. Prinsip perlindungan dan pengayoman hukum, yang diwujudkan dengan memberikan rasa aman dan tentram kepada kehidupan rakyat secara keseluruhan. Prinsip ini tercermin dalam pembukaan UUD NRI 1945 antara lain menyebutkan “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia”;
- c. Prinsip persamaan hak dan kewajiban di depan hukum;
- d. Prinsip kesadaran hukum, yang diwujudkan dengan kesadaran untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum dan kesadaran untuk turut memikul tanggung jawab bersama dalam menegakkan hukum.

Banyak teori hukum mengajarkan bahwa hukum harus stabil (*stable*), tetapi dia tidak boleh diam (*still*) atau kaku (*rigid*). Sebab salah satu *facet* hakiki dari hukum dimana salah satu pihak hukum harus mengandung unsur kepastian, dan prediktabilitas, sehingga hukum harus stabil, akan tetapi di sisi lain hukum juga

⁵⁶ Tagor, *Law Education, Pemberantasan Korupsi dalam Teori Negara Hukum*, <http://tagorlaweducation.blogspot.com/2009/05/pemberantasan-korupsi-dalam-teori-hukum.html>. diakses pada tanggal 28 April 2018

harus dinamis, sehingga selalu dapat mengikuti dinamika perkembangan kehidupan manusia.⁵⁷

Teori Negara hukum kesejahteraan digunakan untuk menganalisis rumusan masalah pertama dengan relasi peran Negara dalam mengupayakan kesejahteraan masyarakatnya sebagaimana yang dianut Indonesia. Secara umum negara yang menganut paham kesejahteraan modern (*modern welfare*) juga merupakan negara hukum modern atau negara hukum kesejahteraan. Menurut Bagir Manan⁵⁸ konsepsi negara hukum modern merupakan perpaduan antara konsep negara hukum dengan negara kesejahteraan. Di dalam konsep ini tugas negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat saja tetapi juga memikul tanggung jawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

Teori negara hukum kesejahteraan lahir sebagai reaksi terhadap gagalnya konsep negara hukum klasik dan negara sosialis.⁵⁹ Untuk memahami tentang teori negara hukum kesejahteraan maka perlu diketahui terlebih dahulu mengenai konsep negara hukum dan negara kesejahteraan. Konsep negara hukum atau *rechstaat* diawali dengan pemikiran Immanuel Kant yang menyatakan bahwa fungsi hukum dalam negara hanya sebagai alat perlindungan hak-hak asasi individual dan pengaturan kekuasaan negara secara pasif. Konsep Immanuel Kant dinilai kurang memuaskan, maka dikembangkanlah konsep *rechstaat* yang berwawasan kesejahteraan dan kemakmuran.⁶⁰

⁵⁷ Munir Fuady, *Teori-teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2014) Cetakan ke-3, hlm. 1

⁵⁸ Ni'matul Huda, *Lembaga Negara Masa Transisi Menuju Demokrasi*, (Yogyakarta: UII Press, 2007), hlm. 89

⁵⁹ Abrar Saleng, *Hukum Pertambangan*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm 9, dalam disertasi Aries Harianto, "*Makna Tidak Bertentangan dengan Kesuksesan sebagai Syarat Sah Perjanjian Kerja*" (Malang: PDIH Universitas Brawijaya, 2013).

⁶⁰ Muhammad Taher Azhari, *Negara Hukum, Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya dilihat dari Segi Hukum Islamnya Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm 89.

Negara hukum terdapat beberapa unsur utama yang secara formal yaitu:⁶¹

- 1) Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia
- 2) Untuk melindungi hak asasi tersebut maka penyelenggaraan negara harus berdasarkan pada teori *trias politica*
- 3) Pemerintah menjalankan tugasnya berdasarkan Undang-undang masih melanggar hak asasi manusia (campur tangan pemerintah dalam kehidupan pribadi seseorang), maka ada pengadilan administrasi yang akan menyelesaikannya.

Ada beberapa pendapat dari para ahli tentang negara hukum, antara lain:

- 1) F.R. Bothink Mengatakan bahwa negara dimana kebebasan kehendak pemegang kekuasaan dibatasi oleh ketentuan hukum.
- 2) Burkens menjelaskan bahwa negara hukum (*rechstaat*) ialah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan di bawah kekuasaan hukum.⁶²

Perkembangan terkini dari teori negara hukum ini dijelaskan oleh Adriaan Bedner. Teori negara hukum kontemporer menurut Bedner memiliki 2 (dua) fungsi yang secara umum disepakati oleh setiap orang, yaitu: "*The first one is to curb arbitrary and inequitable use of state power. The rule of law is an umbrella concept for a number of legal and instrumental instruments to protect citizens against the power of the state. ... The second function ... is to protect citizens' property and lives from infringements or assaults by fellow citizens*".⁶³ Fungsi dari negara hukum, *pertama* yaitu mengendalikan kesewenang-wenangan dan ketidakadilan penggunaan kekuasaan negara. Negara

⁶¹ Padmo Wahyono, *Pembangunan Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Hill Co, 1989), hlm 151.

⁶² Abrar Saleng, *Op.cit*, hlm. 15

⁶³ *An Elementary Approach to the Rule of Law, Hague Journal on the Rule of Law* 2 (2010), hlm.50-51.

hukum menjadi pelindung berbagai instrumen hukum untuk melindungi warga negara terhadap kekuasaan pemerintah. *Kedua*, negara hukum berfungsi sebagai untuk melindungi harta benda warga negara dan melindungi kehidupan warga negaranya dari gangguan dan ancaman sesama warga negara. Negara hukum tidak saja membahas tentang hubungan standar antara negara dan warga negaranya, tetapi juga hubungan antar individu dalam Negara.

Adapun unsur-unsur Negara hukum adalah adanya jaminan terhadap hak asasi manusia (HAM), adanya pembagian kekuasaan, pemerintahan haruslah berdasarkan peraturan-peraturan hukum, serta adanya peradilan administrasi.⁶⁴ Berdasarkan ketentuan ini, maka konsekuensinya segala tindakan pemerintah dan rakyatnya harus sesuai dengan hukum. Hukum yang terwujud dalam peraturan perundang-undangan yang fungsi utamanya memberi dasar untuk menentukan arah dan tujuan yang hendak dicapai serta bertindak adil bagi Negara dan aparatnya. Sedangkan kekuasaan di dalam Negara hukum berfungsi memberidorongan dan dinamika terhadap kehidupan hukum yang tidak boleh menyimpang dari dasar, arah, tujuan dan cara yang ditetapkan oleh hukum itu sendiri.

Di dalam kepustakaan berbahasa asing terdapat beberapa istilah yang dipergunakan terhadap istilah Negara hukum diantaranya, yaitu: *rechstaat* (Belanda/Jerman), *The rule of law* (Inggris), dan *etat de droit* (Perancis)⁶⁵

⁶⁴ Nazaruddin, **Landasan Teoritik Pelayanan Perizinan**, <http://my.opera.com/tnazar/archive/monthly/day?=20090307>. Diakses 30 Maret 2018

⁶⁵ Indonesia menggunakan istilah *Rechtstaat* untuk menyebut sebagai “Negara Hukum”. Hal ini dapat dilihat dalam penjelasan Pasal 1 ayat (2) UUD NRI 1945 ditegaskan bahwa “Negara Indonesia” berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan tidak berdasarkan pada kekuasaan belaka (*machtstaat*). Dalam Kesatuan Republik Indonesia Serikat 1949, tidak disebutkan dengan tegas istilah *rechtstaat* tetapi Negara hukum, sebagaimana yang tercantum di dalam Pasal 1 ayat (1) yang menjelaskan bahwa “ Republik Indonesia serikat jang merdeka dan berdaulat ialah suatu Negara hukum jang demokratis dan berbentuk federasi.” Dalam UUDS 1950 hal yang juga terjadi. Terlihat dari ketentuan Pasal

Negara kesejahteraan didefinisikan sebagai sebuah sistem kesejahteraan sosial yang memberi peran besar pada negara atau pemerintahan (untuk mengalokasikan sebagian dana publik demi menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar warganya). Dari pengertian tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa negara kesejahteraan melakukan perlindungan terhadap masyarakat terutama kelompok lemah seperti orang miskin, cacat dan pengangguran.

Abrar Saleng mengemukakan tentang ciri-ciri pokok dari suatu negara kesejahteraan (*welfare state*) adalah:

- 1) Pemisahan kekuasaan berdasarkan *trias politica* dipandang tidak principal lagi. Pertimbangan-pertimbangan efisiensi lebih penting daripada pertimbangan-pertimbangan dari sudut politis sehingga peranan organ-organ eksekutif lebih penting daripada organ-organ legislatif.
- 2) Peranan negara tidak terbatas pada menjaga keamanan dan ketertiban saja, akan tetapi negara secara aktif berperan dalam penyelenggaraan kepentingan rakyat di bidang sosial, ekonomi dan budaya. Dengan demikian maka perencanaan merupakan alat yang penting dalam negara kesejahteraan (*welfare state*).
- 3) Negara kesejahteraan (*welfare state*) merupakan negara hukum materil yang mementingkan keadilan sosial dan bukan persamaan formil.
- 4) Sebagai konsekuensi hal-hal di atas maka dalam negara kesejahteraan (*welfare state*) hak milik tidak lagi dianggap sebagai hak yang mutlak, akan tetapi dipandang sebagai fungsi sosial ekonomi dan budaya semata.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa negara hukum kesejahteraan pada dasarnya menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat. Hal tersebut harus berdasarkan pada 5 (lima) pilar kenegaraan, yaitu demokrasi (*democracy*), penegakan

1 ayat (1) yang menyatakan “ Republik Indonesia jang merdeka dan berdaulat ialah suatu Negara hukum jang demokratis dan berbentuk kesatuan”

hukum (*rule of law*), perlindungan hak asasi manusia, keadilan sosial (*social justice*) dan anti diskriminasi.

Kelima pilar kenegaraan tersebut dibutuhkan peran dan keterlibatan konkrit negara. Dalam konteks peran negara guna menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat guna membangun kesejahteraan, terdapat 4 (empat) fungsi negara, yaitu: sebagai penjamin (*provider*) kesejahteraan rakyat; negara sebagai pengatur (*regulator*); negara sebagai pengusaha (*entrepreneur*) atau menjalankan sektor-sektor tertentu melalui Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan negara sebagai wasit (*umpire*) untuk merumuskan standar-standar yang adil mengenai sektor ekonomi termasuk perusahaan negara (*state corporation*). Fungsi negara seperti yang dikatakan oleh W. Friedman tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya faham negara kesejahteraan adalah negara boleh campur tangan dalam bidang perekonomian, termasuk dalam ranah hubungan kerja.

Berdasarkan konsep negara hukum kesejahteraan di atas maka dipahami bahwa secara fungsional kehadiran negara merupakan kebutuhan penting dalam usaha mendapatkan kesejahteraan pekerja/buruh khususnya HBW. Kesejahteraan pekerja/buruh rumahan dapat dilakukan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang memiliki kepastian hukum, adil dan bermanfaat. Tiga orientasi dasar dari regulasi yang diharapkan di bidang hukum ketenagakerjaan tersebut harus terwujud dalam klausul peraturan perundang-undangan yang menampung perkembangan sebagai dinamika sosial yang terus berubah.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu dalam posisi termarginalkan, maka perlindungan hukum bagi HBW sangat penting dilakukan. Menurut Sudikno Mertokusumo "Kaidah hukum melindungi kepentingan manusia, maka manusia

berkepentingan sekali bila hukum sebagai sarana perlindungan dilaksanakan dan ditegakkan”⁶⁶ dengan adanya jaminan perlindungan hukum yang tegas dan pasti, maka kesejahteraan bagi HBW dapat diwujudkan sebagai pengejawantahan perwujudan keadilan sosial. Dalam konsepsi “Negara kesejahteraan” merupakan model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang lebih penting kepada Negara dalam memberikan pemaknaan pada peran pemerintah yang lebih responsif dalam mengelola dan mengorganisasikan perekonomian sehingga mampu menjalankan tanggung jawabnya untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya. Konsep ini dipandang sebagai bentuk keterlibatan negara dalam memajukan kesejahteraan rakyat. Jika peran negara dijalankan dengan sepenuhnya dalam rangka mensejahterakan masyarakat pada umumnya dan HBW khususnya maka kesejahteraan yang merupakan impian besar bagi HBW di Indonesia dapat terwujud dan dinikmati.

Teori ini untuk menganalisis peran negara melalui aturan dalam menciptakan keadilan sebagai dasar dari lahirnya konsep upah yang layak bagi HBW. Teori Negara kesejahteraan ini dapat dilihat secara moral dan mendasar tentang peran negara guna mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh khususnya pekerja rumahan dalam memperoleh hak atas upah yang layak dengan argumentasi bahwa pemerintah sebagai pemegang kekuasaan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruh warga negaranya. Negara bertanggung jawab untuk memenuhi seluruh hak dasar masyarakat yang tidak dapat diraihinya sendiri. Dalam konteks ini HBW, negara berkewajiban mengatur upah, memberikan perlindungan, jaminan sosial dan lain sebagainya. Secara adil untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagaimana yang tertuang di dalam pembukaan UUD NRI

⁶⁶ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pusaka, 2012), hlm. 17

Tahun 1945 dan Pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Negara kesejahteraan merupakan suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggungjawab atas kesejahteraan rakyat yang minimal. Dalam negara hukum kesejahteraan, negara mempunyai kewajiban untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bersama dalam kehidupan masyarakat baik yang menyangkut kepentingan ekonomi, sosial, budaya, hukum, pendidikan maupun kepentingan politik.⁶⁷ Negara kesejahteraan menurut Richard Timuss,⁶⁸ adalah : "*a welfare state is a state in which organized power is deliberately used through politics and administration in an effort to modify the play of market forces to achieve social prosperity and economic well-being of the people*". Pemikiran tersebut mengandung ide pokok yang esensial, antara lain: *pertama*, negara harus menjamin tiap individu dan keluarga untuk memperoleh pendapatan minimum agar mampu memenuhi kebutuhan hidup paling pokok; *kedua*, negara harus memberi perlindungan sosial jika individu dan keluarga ada dalam situasi rawan atau rentan sehingga mereka dapat menghadapi *social contingencies*, seperti sakit, usia lanjut, menganggur, dan miskin yang potensial mengarah ke atau berdampak pada krisis sosial dan; *ketiga*, semua warga negara, tanpa membedakan status dan kelas sosial, harus dijamin untuk bisa memperoleh akses pelayanan sosial dasar, seperti pendidikan, kesehatan, pemenuhan gizi, sanitasi, dan air bersih.

Secara umum, suatu negara bisa digolongkan sebagai negara kesejahteraan jika mempunyai empat pilar utama, yaitu : (1) *social citizenship*; (2) *full democracy*; (3) *modern industrial relation system*; (4) *rights to education and the expansion of modern mass education systems*. Negara kesejahteraan ini mengacu pada peran aktif negara dalam mengelola dan mengorganisir perekonomian.

⁶⁷ Lutfi J. Kurniawan dan Mustafa Lutfi, **Op.Cit**, hlm.49.

⁶⁸ Lihat dalam Darmawan Triwibowo dan Sugeng Bahagijo, **Mimpi Negara Kesejahteraan**, LP3ES dan Perkumpulan Prakarsa, Jakarta, 2007, hlm. 9.

Di dalamnya tercakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warganya. Hal tersebut senada dengan pendapat Deacon,⁶⁹ yang mengemukakan tiga kunci utama dalam memahami negara kesejahteraan, yaitu : 1). Intervensi yang dilakukan oleh negara (dalam hal ini pihak pemerintah) dalam menjamin kesejahteraan warganya; 2). Kesejahteraan harus dikembangkan berdasarkan kebutuhan dasar masyarakat; 3). Kesejahteraan adalah hak dari setiap warga negara. Inti dari proses ini adalah negara berupaya menggunakan kebijakan sosial sebagai alat untuk melakukan redefinisi pola relasinya terhadap warga negara. Menata ulang relasi kelas dalam masyarakat serta menghapuskan kesenjangan kelas yang terjadi.

Tabel 7
Perbandingan Konsep Negara Hukum
Rechtstaat, *Rule of Law*, Negara Hukum Pancasila⁷⁰

Konsep	Ciri-ciri	Unsur-unsur Utama
<i>Rechtstaat</i> ,	Bersumber dari rasio manusia liberalistik/individualistik-humanisme yang antroposentrik (lebih dipusatkan pada manusia)-pemisahan antara agama dan Negara secara mutlak-ateisme dimungkinkan	Menurut Stahl: 1. Pengakuan atau perlindungan hak-hak asasi; 2. Trias politica; 3. <i>Wetmatig bestuur</i> , dan 4. Peradilan administrasi. Menurut Scheltema: 1. Kepastian hukum; 2. Persamaan; 3. Demokrasi, dan

⁶⁹ Isbandi Rukminto Adi, *Konsep dan Pokok Bahasan dalam Ilmu Kesejahteraan Sosial*, UI Press, Jakarta, 2005, hlm. 108.

⁷⁰ Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum (Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya dilihat dari Segi Hukum Islam, Impelemtasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini)*, (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 100-102

		4. Pemerintahan yang melayani kepentingan umum.
<i>Rule of Law</i>	Bersumber dari rasio manusia liberalistik/ individualistik-humanisme yang antroposentrik (lebih dipusatkan pada manusia)-pemisahan antara agama dan Negara secara <i>rigid</i> (mutlak)- <i>freedom of religion</i> dalam arti positif dan negatif ateisme dimungkinkan	1. Supremasi hukum; 2. <i>Equality before the law</i> ; 3. <i>Individual rights</i> ; Tidak memerlukan peradilan administrasi Negara, karena peradilan umum dianggap berlaku untuk semua orang baik warga biasa maupun pejabat pemerintahan. Rechtstaat Menekankan pada peradilan administrasi, maka <i>rule of law</i> menekankan kepada <i>equality before the law</i>
Negara Hukum Pancasila	Hubungan yang erat antara agama dan Negara-bertumpu pada Ketuhanan Yang Maha Esa-Kebebasan beragama-atheisme tidak dibenarkan dan komunis dilarang-asas kekeluargaan dan kerukunan	1. Pancasila; 2. MPR; 3. Sistem Konstitusi; 4. Persamaan; 5. Peradilan bebas.

Berdasarkan uraian mengenai beberapa konsep Negara hukum tersebut diatas, maka dapat dikemukakan bahwa sebuah Negara dikatakan sebagai Negara hukum jika mengandung unsur-unsur, diantaranya yaitu: a). Adanya pembagian kekuasaan; b). Adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia;

c). Penggunaan kekuasaan didasarkan atas hukum yang berlaku; d). Adanya lembaga perwakilan rakyat; e). Terbukanya ruang partisipasi publik dalam penyelenggaraan pemerintahan; f). Penyelesaian sengketa secara musyawarah dengan menggunakan lembaga peradilan sebagai sarana terakhir; g). Adanya peradilan administrasi yang bebas dan berfungsi untuk mengawasi penggunaan kekuasaan Negara.

Konsep “Negara kesejahteraan” merupakan model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang lebih penting kepada Negara dalam memberikan pemaknaan pada peran pemerintah yang lebih responsif dalam mengelola dan mengorganisasikan perekonomian sehingga mampu menjalankan tanggung jawabnya untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warganya. Konsep ini dipandang sebagai suatu bentuk keterlibatan Negara dalam memajukan kesejahteraan rakyat. Jika peran Negara dijalankan dengan sepenuhnya dalam rangka mensejahterakan masyarakat pada umumnya dan HBW khususnya maka kesejahteraan yang merupakan impian besar bagi pekerja rumahan di Indonesia dapat terwujud dan dinikmati.

Teori ini untuk menganalisa peran Negara melalui aturan dalam menciptakan keadilan sebagai dasar dari lahirnya konsep upah yang layak bagi HBW. Teori Negara kesejahteraan ini dapat dilihat secara mendasar tentang peran Negara guna mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dalam hal ini HBW dalam memperoleh hak atas upah yang layak.

Negara hukum kesejahteraan digunakan dalam tulisan ini dengan argumentasi bahwa pemerintah sebagai pemegang kekuasaan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruh warga negaranya, termasuk didalamnya HBW. Negara bertanggung jawab untuk memenuhi seluruh hak dasar masyarakat yang tidak dapat diraihinya sendiri. Dalam konteks ini pekerja rumahan, Negara berkewajiban mengatur upah, memberikan perlindungan, jaminan sosial dan lain sebagainya. Secara adil untuk

mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, serta menjamin terciptanya kesejahteraan bersama dalam kehidupan masyarakat baik yang menyangkut kepentingan ekonomi, sosial, budaya, hukum, pendidikan maupun kepentingan politik.⁷¹ Negara kesejahteraan menurut Richard Timuss,⁷² adalah : "*a welfare state is a state in which organized power is deliberately used through politics and administration in an effort to modify the play of market forces to achieve social prosperity and economic well-being of the people*". Pemikiran tersebut mengandung ide pokok yang esensial, antara lain: *pertama*, negara harus menjamin tiap individu dan keluarga untuk memperoleh pendapatan minimum agar mampu memenuhi kebutuhan hidup paling pokok; *kedua*, negara harus memberi perlindungan sosial jika individu dan keluarga ada dalam situasi rawan atau rentan sehingga mereka dapat menghadapi *social contingencies*, seperti sakit, usia lanjut, menganggur, dan miskin yang potensial mengarah ke atau berdampak pada krisis sosial dan; *ketiga*, semua warga negara, tanpa membedakan status dan kelas sosial, harus dijamin untuk bisa memperoleh akses pelayanan sosial dasar, seperti pendidikan, kesehatan, pemenuhan gizi, sanitasi, dan air bersih.

Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) menekankan pentingnya intervensi negara dalam mengupayakan kesejahteraan umum bagi rakyatnya. Konsep ini sangat terkait dengan tiga ideologi besar (*grand ideology*) atau mazhab pemikiran yang berkembang di Amerika Serikat dan Eropa Barat, yaitu: liberalisme, konservatisme dan strukturalisme. Ketiga ideologi ini memiliki pandangan berlainan tentang bagaimana seharusnya negara berperan dalam pembangunan ekonomi dan sosial yang kemudian melahirkan sistem 'negara kesejahteraan (*welfare state*). Menurut Bessant, ide dasar negara kesejahteraan berawal dari

⁷¹ Lutfi J. Kurniawan dan Mustafa Lutfi, ***Perihal Negara, Hukum & Kebijakan Publik, Perspektif Politik Kesejahteraan yang berbasis Kearifan Lokal, Pro Civic Society Dan Gender***, Malang: Stara Press, hlm.49.

⁷² Lihat dalam Darmawan Triwibowo dan Sugeng Bahagijo, ***Mimpi Negara Kesejahteraan, LP3ES dan Perkumpulan Prakarsa***, Jakarta, 2007, hlm. 9.

abad ke-18 ketika Jeremy Bentham (1748-1832) mempromosikan gagasannya bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin *the greatest happiness of the greatest number of their citizens*. Bentham menggunakan istilah *utility* (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan prinsip utilitarianisme yang dikembangkannya, bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk. Menurutnya, aksi-aksi pemerintah harus selalu diarahkan untuk meningkatkan kebahagiaan sebanyak mungkin orang.⁷³

Perkembangan tentang konsep negara kesejahteraan mengalami evolusi mengikuti perkembangan konsep negara itu sendiri, dari *political state* menjadi *legal state* dan akhirnya menjadi *welfare state*. Ketiga faham tersebut semuanya memanfaatkan kekuasaan yang dimiliki negara sebagai penentu kehendak terhadap aktifitas rakyat yang dikuasainya. Kekuasaan negara pada *political state* dipegang oleh seorang raja yang absolut, pada *legal state* kekuasaan negara berada secara mutlak di tangan rakyat dalam pemerintahan liberal yang menguntungkan kaum borjuis dan *welfare state* muncul sebagai jawaban atas ketimpangan sosial yang terjadi dalam sistem ekonomi liberal. Dalam konteks ini, Negara memiliki *freies ermessen*, yaitu kebebasan untuk turut serta dalam seluruh kegiatan sosial, politik dan ekonomi dengan tujuan akhir menciptakan kesejahteraan umum.⁷⁴

Di Inggris, konsep *welfare state* difahami sebagai alternatif terhadap *the Poor Law* yang kerap menimbulkan stigma, karena hanya ditujukan untuk memberi bantuan bagi orang-orang

⁷³ Edi Suharto, ***Peta Dan Dinamika Welfare State Di Beberapa Negara : Pelajaran Apa Yang Bisa Dipetik Untuk Membangun Indonesia***, Makalah Seminar Nasional FE UGM, (Yogyakarta:2004), hlm. 4. periksa juga Edi Suharto, ***Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*** (cetakan kedua), Bandung, Refika Aditama, 2006, hlm. 30

⁷⁴ Mahfud Marbun, ***Hukum Administrasi Negara***, (Yogyakarta: Liberty 1987), hlm.42

miskin. Berbeda dengan sistem dalam *the Poor Law*, kesejahteraan negara difokuskan pada penyelenggaraan sistem perlindungan sosial yang melembaga bagi setiap orang sebagai cerminan dari adanya hak kewarganegaraan (*right of citizenship*), di satu pihak, dan kewajiban negara (*state obligation*), di pihak lain.

Kesejahteraan negara ditujukan untuk menyediakan pelayanan-pelayanan sosial bagi seluruh penduduk-orang tua dan anak-anak, pria dan wanita, kaya dan miskin, sebaik dan sedapat mungkin. Ia berupaya untuk mengintegrasikan sistem sumber dan menyelenggarakan jaringan pelayanan yang dapat memelihara dan meningkatkan kesejahteraan (*well-being*) warga negara secara adil dan berkelanjutan.⁷⁵ Negara kesejahteraan sangat erat kaitannya dengan kebijakan sosial yang di banyak negara mencakup strategi dan upaya-upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan warganya, terutama melalui perlindungan sosial⁷⁶ yang mencakup jaminan sosial (baik berbentuk bantuan sosial dan asuransi sosial), maupun jaring pengaman sosial.

Secara historis konstitusional melalui penelaahan terhadap semua Undang-undang Dasar yang pernah dimiliki Indonesia dapat dibuktikan bahwa negara hukum Indonesia menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*). Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Otje Salman dan Anton F. Susanto⁷⁷, bahwa pada dasarnya Negara juga menganut paham Negara Hukum Kesejahteraan (*welfare state*), sebagaimana yang terdapat pada alinea pembukaan UUD 1945 alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu : “ untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut

⁷⁵ Edi Suharto, *Pembangunan, Kebijakan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Spektrum Pemikiran*, LSP Press, Bandung, 2006, hlm. 23

⁷⁶ *Ibid*

⁷⁷ Otje Salman S. dan Anton F. Susanto, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)*, (Bandung, Refika Aditama, 2004), hlm. 156-157

melaksanakan ketertiban dunia.....” Selain itu Pancasila dalam sila-silanya juga mengatur bagaimana Negara memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan ketentuan tersebut, konsekuensi bagi pemerintah Indonesia adalah adanya kewajiban untuk menyelenggarakan kesejahteraan rakyatnya.⁷⁸ Dengan demikian pemerintah dituntut untuk bertindak menyelesaikan segala aspek/persoalan yang menyangkut kehidupan warga negaranya, meskipun belum ada dasar aturan yang mengaturnya sekalipun. Atas dasar ini maka pemerintah diberikan kebebasan untuk dapat melakukan/bertindak dengan suatu inisiatif sendiri untuk menyelesaikan segala persoalan atau permasalahan guna kepentingan umum.

Teori ini untuk menganalisa peran Negara melalui aturan dalam menciptakan keadilan sebagai dasar dari lahirnya konsep upah yang layak bagi pekerja rumahan. Teori Negara kesejahteraan ini dapat dilihat secara moral dan mendasar tentang peran Negara guna mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dalam hal ini HBW dalam memperoleh hak atas upah yang layak.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah kepada warga negaranya dalam konteks negara hukum kesejahteraan ini, bukan hanya dalam bidang politik, akan tetapi juga dalam bidang sosial maupun ekonomi, sehingga apabila ada kesewenang-wenangan dari golongan sosial ekonomi tertentu terhadap sekelompok sosial ekonomi yang lain (kelas bawah), harus sesegera mungkin dicegah oleh pemerintah. Jadi pemerintah secara luas disertai *bestuurzorg*,⁷⁹ yaitu sebagai penyelenggara kesejahteraan umum. Oleh karena itu pemerintah

⁷⁸ *Ibid*

⁷⁹ *Bestuurszorg* adalah istilah modern dalam praktik Administrasi Negara dan Ilmu Hukum Administrasi Negara modern sehingga dalam setiap kegiatan atau tugas pemerintah harus turut secara aktif dalam peningkatan kesejahteraan rakyat. Lihat dalam, E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, FH & PM UN Padjadjaran, Bandung, 1960, hlm. 22-23. Juga dalam, S.F Marbun dan Mahfud MD, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, : Liberty , 1987. Hlm. 121.

harus proaktif mengatur, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan atau penerapan setiap kebijakan pemerintah demi kesejahteraan masyarakat secara umum.⁸⁰

Selanjutnya Husodo menyatakan bahwa Negara kesejahteraan (*welfare state*) secara singkat bertanggung jawab dalam menjamin standar kesejahteraan hidup minimum bagi warga negaranya.⁸¹ Selaras dengan hal tersebut pandangan-pandangan tentang peran Negara *vis a vis* ekonomi dan masyarakat, per teori dapat dipilah menjadi 2 (dua) gugus gagasan, yaitu: (i). Negara sebagai arena bagi interaksi dan konflik antara berbagai kekuatan sosial; (ii). Negara sebagai aktor yang bertindak mandiri dan menentukan dan atau sekurangnya berpegaruh kepada masyarakat dan pasar.⁸² Myrdal dalam studinya tentang Negara-negara Asia selatan, dan secara umum Negara bekas jajahan lainnya, menemukan apa yang disebut *soft state* dan *strong states*⁸³. *Soft state* adalah negara yang sekedar menjadi boneka bagi elite yang mengendalikannya, untuk memperkuat diri dan kelompoknya. Negara lemah yang gagal menjadi aktor atau penggerak ekonomi dan pembangunan. Sementara *strong state* sebagai tipe negara yang mampu bertindak mandiri dari tarik menarik kelompok kepentingan itu serta mampu menjadi penggerak pembangunan dan ekonomi. *Soft state* bagi Myrdal dianggap sebagai salah satu sumber keterbelakangan pembangunan di negara-negara tersebut.⁸⁴

Berangkat dari pemikiran di atas, maka teori negara hukum kesejahteraan digunakan dalam tulisan ini dengan asumsi bahwa, pemerintah sebagai pemegang kedaulatan dan kekuasaan negara

⁸⁰ S.F Marbun dan Mahfud MD, *ibid*. Hlm.122

⁸¹ Husodo dalam Triwibowo dan Bahagijo, *Mimpi Negara Kesejahteraan*, (Jakarta: Pustaka LP3ES, 2006), hlm. 57

⁸² John Martinussen, *Society, State and Market, A guide to Competing Theories of Development*, (London, New Jersey: Zed Book Ltd, 1997), hlm 225-232.

⁸³ Gunnar Myrdal, *Asian Drama: An Inquiry Into The Poverty of Nations (An Abridgment by Seth S. King of The Twentieth Century Fund)*, (New York: Vintage Books, 1972)

⁸⁴ John Martinussen, *Op.Cit*, hlm 237-274.

mempunyai kewajiban dan bertanggungjawab atas kesejahteraan seluruh warga negaranya, tanpa kecuali baik laki-laki maupun perempuan, golongan kaya maupun miskin termasuk Pekerja Rumahan. Negara berkewajiban memenuhi seluruh hak-hak masyarakat yang tidak dapat diraihinya sendiri. Dalam konteks Pekerja rumahan, Negara berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan, mengatur Upah, dan memberikan Perlindungan keamanan serta jaminan sosial lainnya, secara adil sesuai dengan hak-hak konstitusional mereka sebagai pekerja sekaligus sebagai warga negara, sebagaimana di atur dalam Pasal 27 ayat (2) dan juga Pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945.⁸⁵

2. Teori Keadilan

Secara harfiah, istilah keadilan berasal dari kata adil yang dapat diartikan sebagai..."seimbang, tidak memihak, sesuatu yang bersifat sepatutnya, tidak sewenang-wenang, tidak melakukan tindakan atau kebijakan yang tidak manusiawi, selayaknya, sepatasnya atau sewajarnya. Makna adil seperti itu tampaknya mendekati kesamaan dengan pemikiran Aristoteles yang disebut dengan "*fairness in human action*" yang diartikan bahwa keadilan adalah kelayakan tindakan manusia.⁸⁶

Hukum di bidang ketenagakerjaan yang pada mulanya masuk ke dalam ranah hukum private (perbahan hukum) dalam perkembangannya telah mengalami pergeseran, disebabkan pada kenyataannya bidang ketenagakerjaan ini sudah mulai bergeser dalam wilayah hukum publik, hal ini disebabkan adanya keterlibatan negara dengan masalah-masalah perburuhan/ ketenagakerjaan. menurut Hari Supriyanto, perjanjian kerja perburuhan itu merupakan bagian dari hukum perburuhan dan hukum perburuhan di Indonesia pada awalnya merupakan bagian dari hukum perbahan hukum yang diatur dalam Bab VII

⁸⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁸⁶ Zainal Abidin, *Filsafat Manusia, Memahami Manusia Melalui Filsafat*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 65

Buku III KUHPerdara yang Perbahan Hukum tentang perjanjian kerja.⁸⁷ Dalam perkembangannya karena situasi dan kondisi yang semakin rumit menyangkut hubungan-hubungan ekonomi, sosial dan politik mendorong negara (pemerintah) untuk terlibat dalam hukum perburuhan yang pada mulanya merupakan hukum *private*. Adanya keterlibatan negara ini apabila diteliti terlihat jelas dengan dikeluarkannya produk peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan di Indonesia.

Keterlibatan negara dalam bidang ketenagakerjaan/perburuhan sebenarnya merupakan suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja/buruh sehingga hak dan kewajibannya dapat terlindungi melalui norma hukum yang dibentuk. Norma hukum yang dibuat oleh negara merupakan norma publik. Menurut Yuvita A. Mangesti dan Bernard L. Tanya... "Sebagai norma publik hukum harus dijaga agar tidak menyesatkan dan disesatkan.⁸⁸ Hal ini merupakan moralitas hukum yang seyogyanya dipegang teguh dengan melalui perlindungan hukum seperti hal tersebut menunjukkan bahwa negara mempunyai peran penting dalam memelihara dan meningkatkan kesejahteraan rakyatnya terutama dibidang ketenagakerjaan/perburuhan sebagai suatu amanah dari konstitusi yaitu Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Adanya peraturan mengenai Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja; peraturan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja; peraturan yang berhubungan dengan sistem pengupahan dan lain sebagainya, hal tersebut dapat dilihat sebagai campur tangan negara (pemerintah) di dalam persoalan-persoalan mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam pandangan hukum perbahan hukum keadaan yang demikian dapat dikatakan bahwa negara sudah ikut terlibat dalam

⁸⁷ Heri Supriyanto, *Perubahan Hukum Private ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 3

⁸⁸ Yuvita A. Mangesti dan Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2014), hlm. 5

menangani persoalan urusan *private* padahal tugas negara itu adalah segala hal yang berhubungan dengan persoalan ranah publik (urusan khalayak/urusan kepentingan umum) dan bukan mencampuri urusan individu orang perorangan. Hal itu sebagaimana dijelaskan oleh Kuntjoro Purbopranoto: “Bahwa tugas pemerintah itu adalah bagaimana menciptakan, memelihara, mempertahankan dan meningkatkan suasana ketertiban sosial yang pada akhirnya bermuara pada terselenggaranya pelayanan umum.”⁸⁹

Jadi fungsi negara pada hakikatnya adalah fungsi pelayanan, yaitu memberikan pelayanan kepada publik berdasarkan mekanisme dan aturan yang telah ditetapkan dengan tanpa membedakan individu satu dengan individu lainnya. Hal yang menarik adanya keterlibatan negara dalam lapangan hukum mengenai ketenagakerjaan ini adalah apa yang menjadi landasan filosofis sehingga negara mempunyai hak untuk memasuki wilayah hukum ketenagakerjaan/perburuhan tersebut, menurut Pamudji: “Tugas pemerintah dalam arti luas melakukan kebijakan-kebijakan dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan negara dan tujuan pemerintahan negara pada hakekatnya adalah tujuan nasional dari suatu bangsa yang bersangkutan.”⁹⁰

Sementara itu, menurut Miriam Budiardjo tujuan nasional negara Republik Indonesia tercantum di dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 alenia keempat, yaitu:⁹¹

“Untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan

⁸⁹ Kuntjoro Purbopranoto, *Beberapa Catatan Hukum Tata Pemerintahan dan Peradilan Administrasi Negara*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1981), hlm. 29

⁹⁰ Pamudji S, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1982), hlm. 25

⁹¹ Miriam Budiardjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada, 1981), hlm. 6

ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”

Setiap negara mempunyai fungsi yang harus dilaksanakan, Menurut Miriam Budiardjo: “Setiap negara, akan menyelenggarakan beberapa minimum fungsi yang mutlak perlu, yaitu: 1). Melaksanakan penertiban agar tercipta stabilitas dan dalam hal ini negara sebagai “stabilisator”; 2). Mengusahakan terwujudnya kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya, dan 3). Menegakkan keadilan dan menyelenggarakan pertahanan keamanan negara.⁹² Dalam kaitannya dengan fungsi negara tersebut ada banyak kebijakan serta tindakan yang harus dilakukan negara (pemerintah), dan kebijakan-kebijakan tersebut tidak menutup kemungkinan akan berbenturan dan terkesan mencampuri urusan hak-hak perseorangan, termasuk didalamnya masalah perjanjian kerja bersama (PKB). Alasan filosofis mengapa suatu negara harus terlibat dalam dunia ketenagakerjaan tampaknya didasarkan pada suatu pemikiran bahwa permasalahan ketenagakerjaan/perburuhan merupakan permasalahan yang menyangkut hajat hidup orang banyak dan kepentingan umum masyarakat. Pada sisi lain fungsi negara secara tegas adalah memelihara ketertiban umum, mewujudkan kesejahteraan masyarakat, oleh sebab itu sudah seharusnya lah negara melaksanakan kepedulian terhadap masalah ketenagakerjaan.

Menurut Lalu Husni bahwa keterlibatan negara (pemerintah) dalam lapangan hukum mengenai perburuhan dimaksud untuk...”menciptakan hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil dan menjadi bagian dari fungsi dan tugas pemerintah.”⁹³Tujuan untuk menciptakan keadilan sosial di dalam kehidupan masyarakat sulit dicapai, sebab pihak yang kuat cenderung akan selalu menguasai pihak yang lemah, hal tersebut sudah menjadi suatu adagium bahwa yang kuat dan berkuasa cenderung akan memperdaya pihak yang lemah. Oleh sebab itu

⁹² *Ibid*, hlm. 46

⁹³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 36

pihak yang lemah sudah seharusnya mendapat perlindungan dari negara.

Penggunaan teori keadilan dalam kajian tulisan ini dimaksudkan untuk menganalisis permasalahan yang dikemukakan dalam tulisan ini. Didasari bahwa pergulatan dan pengkajian manusia tentang keadilan telah berlangsung sejak lama. Baik yang dilakukan oleh para akademisi maupun praktisi bahkan pada masyarakat umum. Keadilan *vis a vis* hukum sulit dipisahkan dari kehidupan manusia. Dari zaman Yunani kuno sampai dewasa ini telah lahir berbagai teori keadilan.

Bertitik tolak dengan hal tersebut, mengawali pembahasan mengenai teori keadilan perlu dikemukakan bahwa keadilan merupakan kebajikan yang paling utama dalam kehidupan manusia dan karenanya nilai tersebut tidak bisa dipertukarkan (dikompromikan) dengan nilai apapun. Secara etimologis kata "keadilan" berasal dari kata "adl" yang berasal dari bahasa Arab. Dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah "justice" yang memiliki arti yang sama dengan "justitia" dari bahasa Latin. Kata ini mempunyai akar "jus" yang berarti hukum atau hak.⁹⁴ Dalam hubungannya dengan konsep keadilan, kata *justice* antara lain diartikan sebagai:⁹⁵ (1). Kualitas untuk menjadi pantas (*righteous*), jujur (*honesty*); (2). Tidak memihak (*impartiality*), representasi yang layak (*fair*) atas fakta-fakta; (3). Retribusi sebagai balas dendam (*vindictive*), hadiah (*reward*) atau (*soun*

⁹⁴ Salah satu makna yang paling tua dari istilah *justice* ialah hukum (*law*). Saat ini masih dikenal dengan istilah *court of justice* (Mahkamah Keadilan) dan *Court of Law* (Mahkamah Hukum).

⁹⁵ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Jakarta: Ghalia, 2007), hlm. 90. Bandingkan dengan The Liang Gie, Keadilan sebagai Landasan bagi Etika Administrasi Pemerintahan Dalam Negara Indonesia, hlm. 42-43. The Liang Gie mengemukakan bahwa dalam perkembangannya sampai sekarang keadilan mengandung tidak kurang dari 8 (delapan) makna: (1). Hukum (*just, law*); (2). Kesahan menurut hukum (*lawfulness*); (3). Sikap tidak memihak (*impartiality*); (4). Persamaan dalam perlakuan (*equality before the law*); (5). Persamaan dalam perlakuan (*equality of treatment*); (6). Persamaan (*equality*); (7). Kelayakan (*fairness*); (8). Kepantasan (*equity*); kebenaran menurut pertimbangan moral (*righteousness*)

reason), kebenaran (*rightfulness, validitas*); (6). Adil (*just*) atau sesuai hukum (*lawful*).

Para ahli hukum Romawi merumuskan keadilan sebagai "*justitia est constant et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*" yang dalam bahasa Inggrisnya menjadi "*justice is the constant and perpetual will to render to each man what is his due*".⁹⁶ Perumusan ini selaras dengan rumusan yang tertera dalam *Black's Law Dictionary*⁹⁷ yang mengartikan kata "*justice*" sebagai "*the constant and perpetual disposition to render every man his due*". Keadilan adalah pembagian yang terus menerus untuk memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya. Pengertian yang senada terbaca dalam rumusan *Institute of Justinian*, yaitu "*Justice is the constant and continual purpose which given to everyone his own*".

Para filsuf Yunani Kuno yang termasuk dalam aliran klasik yang menelaah masalah keadilan secara mendalam antara lain Plato dan Aristoteles.⁹⁸ Menurut keduanya, hakikat hukum adalah keadilan dan hukum berfungsi melayani masyarakat. Hukum menunjuk pada suatu aturan yang sesuai dengan cita-cita tentang hidup bersama, yaitu keadilan. Tanpa keadilan, hukum merupakan kekerasan yang diformalkan.

Dalam kaitan itu, secara garis besar perdebatan tentang keadilan terdiri atas 2 (dua) pemikiran utama, yaitu: (1). Keadilan metafisik, dimana salah satu pemikirnya adalah Plato; dan (2). Keadilan rasional yang diwakili oleh Aristoteles. Keadilan metafisik memandang bahwa keadilan berasal dari inspirasi dan intuisi. Para penganut pemikiran ini mempercayai bahwa eksistensi keadilan sebagai sebuah kualitas atau suatu fungsi di atas dan di luar makhluk hidup, sehingga sulit dipahami menurut

⁹⁶ Georges Gurvich, **Justice** dalam Edwin R.A. Seliguan ed. Encyclopedia of the social Science. Hlm 510. Lihat pula untuk ini The Liang Gie **Keadilan sebagai Landasan bagi Etika Administrasi Pemerintahan dalam Negara Indonesia**, hlm 38

⁹⁷ Hendry Chambell Black, **Black's Law Dictionary** 6th Edition, (St. Paul Minn: West Publishing Co. 1990), P. 1002

⁹⁸ Munir Fuady, **Op.Cit.** hlm. 93. Menurut Ulfianus dalam bahasa Latin adalah *Justitia est perpetua et constan voluntas jus suum tribuendi*.

kesadaran manusia secara logika atau akal. Dalam konteks kehidupan masyarakat, maka peran Negara menjadi sangat penting yang merupakan kebajikan yang tertinggi dari mewujudkan keadilan bagi masyarakat. Plato dalam kaitan ini mengemukakan, *"The State is a means to and and, namely, the attainment of justice. The general virtue of justice arises when eaches class within the state is fulling its own special functions and thereby attaining its own virtue"*. Negara merupakan suatu upaya yang membawa orang pada suatu tujuan, yaitu keadilan. Muatan-muatan keadilan yang umum akan tampil, atau eksis, apabila masing-masing kelompok (masyarakat) dalam Negara dapat berfungsi berdasarkan peran mereka masing-masing. Dengan demikian, bilamana masing-masing anggota masyarakat menjalankan fungsinya secara optimal sebagaimana yang ditetapkan oleh hukum, maka keseimbangan atau keadilan yang sesungguhnya akan terwujud. Konsep keadilan Plato ini dikenal dengan konsepsi tentang keadilan moral (*moral justice*) yang didasarkan pada keselarasan (*harmony*).

Para pemikir keadilan yang rasional berpendapat bahwa keadilan bersumber dari pemikiran prinsip-prinsip umum dari rasionalitas tentang keadilan. Dengan kata lain, pandangan ini berupaya menjawab permasalahan keadilan dengan menjelaskan secara ilmiah dan harus didasarkan pada alasan yang rasional. Pandangan ini secara jelas tercermin dalam pendapat Aristoteles, *"Law that are rightly constituted are to be the community's guide in all matters pertaining to social life. The law must be concerned, therefore, related to the community"*⁹⁹ (diartikan-Hukum dibentuk dengan berlandaskan pada keadilan, dan ia diarahkan sebagai pedoman bagi perilaku individu-individu dalam keseluruhan hal yang bersangkutan dengan konteks kehidupan masyarakat). Dengan demikian, proses pembentukan hukum menitikberatkan pada keseluruhan hal yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat. Menurut Aristoteles, keadilan adalah kelayakan

⁹⁹ L.B. Curson, *Jurisprudence*, (London: Cavendish Publishing Limited, 1993), Ed. I. P. 14-16

dalam tindakan manusia (*fairness in human action*) dan keadilan itu bertalian langsung dengan kesejahteraan negara. Menurut filsuf tersebut, kelayakan merupakan titik tengah di antara kedua ujung ekstrim yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Teori keadilan Aristoteles berdasarkan pada prinsip persamaan (*equality*). Konsekuensinya, bilamana dua orang mempunyai persamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang akan menerima bagian yang sama. Apabila tidak sama maka masing-masing orang akan menerima bagian yang tidak sama pula. Tetapi distribusi tersebut terwujud dalam suatu perimbangan (*proportion*) merupakan keadilan, yakni keadilan yang disebut keadilan distributif (*distributive justice*). Menurut Aristoteles keadilan distributif adalah "*Is exercised in the distribution or honor, wealth, and the other divisible assets of the community which maybe allotted among its members in equal or unequal shares.*"¹⁰⁰ Dalam versi modern teori ini dirumuskan oleh filsuf Isaiah Berlin, bahwa: "*Justice is done when equals are treated equally and unequally*" (Keadilan terlaksana bilamana hal-hal yang sama diperlakukan sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama).

Selain keadilan distributif, Aristoteles juga mengemukakan tentang keadilan korektif (*remedial justice*) dan keadilan niaga (*commercial justice*) atau keadilan komutatif (*commutative justice*). Keadilan korektif dimaksudkan untuk mengembalikan persamaan dengan pembetulan sesuatu yang salah, sebagai contoh bila terjadi suatu pelanggaran terhadap suatu Undang-undang atau kesalahan telah dilakukan, maka keadilan korektif berusaha memberikan kompensasi secara memadai kepada pihak yang dirugikan. Bilamana telah terjadi kejahatan, maka kepada si pelaku harus diberikan hukuman yang sepatutnya. Dengan demikian kesetaraan dapat dikembalikan melalui keadilan korektif. Keadilan komutatif merupakan suatu perimbangan yang

¹⁰⁰ Hans Kelsen, *what a Justice, Law and Politics In The Mirror of Science*, (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1957), P. 23

bercorak timbal balik dalam pertukaran benda dan jasa di antara para anggota masyarakat.

Selain teori keadilan yang dikembangkan oleh kedua filsuf tersebut diatas, filsuf terkenal lain yang juga mengkaji dan menelaah masalah keadilan adalah John Rawls. John Rawls dalam bukunya *A Theory of Justice* mengemukakan bahwa ada dua prinsip keadilan. Yaitu prinsip yang pertama adalah: *“Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty for others* dan prinsip kedua, *“social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyones advantage, and (b) attached to positions and offices open to all.*

Lebih lanjut John Rawls berpendapat bahwa nilai keadilan tidak boleh ditawar-tawar dan harus diwujudkan ke dalam masyarakat tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat lainnya. Suatu ketidakadilan hanya dapat dibenarkan jika hal tersebut untuk menghindari ketidakadilan yang lebih besar (*an injustice is tolerable only when it is necessary to avoid an even greater injustice*). Oleh karena itu keadilan merupakan kebajikan yang terpenting dalam kehidupan manusia, maka setiap kebenaran dan keadilan tidak ada kata kompromi (*being first virtues of human activities, truth and justice are uncompromising*). Pembahasan terperinci mengenai keadilan dilakukan oleh filsuf Yunani kuno yaitu Aristoteles (384-322 SM), menurutnya keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan merupakan titik tengah diantara kedua ujung ekstrim yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Dengan demikian pada pokoknya keadilan adalah semacam perimbangan meliputi 4 (empat) unsur yang oleh Aristoteles dirumuskan sebagai berikut:¹⁰¹

Bagian A	=	Bagian B
Jasa A	=	Jasa B

¹⁰¹ Aristoteles, *Ethic* Edited and translate by John Warrington, London, Dent, 1963. P. 98

Jadi teori keadilan dari Aristoteles berdasar pada prinsip persamaan (*equality*). Dalam versi yang modern teori itu dirumuskan oleh filsuf Isaiah Berlin dengan pernyataannya bahwa keadilan terlaksana bilamana hal-hal yang sama diperlukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama secara tak sama. Selain keadilan distributive yang diperuntukkan bagi distribusi dari hal-hal yang perlu diberikan kepada para anggota masyarakat menurut sesuai ukuran keadilan yang ditentukan, Aristoteles mengemukakan pula konsep tentang keadilan perbaikan dan keadilan niaga.

Menurut Aristoteles menyatakan bahwa keadilan adalah kebajikan yang berkaitan dengan hubungan manusia, selanjutnya Aristoteles membagi keadilan dengan model meliputi¹⁰²

- a. Keadilan distributif adalah identik dengan keadilan atas dasar kesamaan proporsional, yakni memberi setiap orang yang menjadi haknya. Kedudukan keadilan berbasis kesamaan adalah terbagi menjadi kesamaan numerik dan kesamaan proporsional, makna kesamaan numerik adalah melahirkan prinsip “semua orang sederajat di depan hukum”, sedangkan kesamaan proporsional adalah melahirkan prinsip “Memberi setiap orang yang menjadi haknya.”
- b. Keadilan korektif/komutif (*remedial*) adalah terfokus pada pembetulan suatu yang salah yang berupaya memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan, jika kejahatan dilakukan maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan pada si pelaku.

Jhon Rawls misalnya, mengatakan bahwa sebuah masyarakat dikatakan baik bila berdasarkan pada 2 (dua) prinsip, yaitu *fairness* yang menjamin bagi semua anggota apapun kepercayaan dan nilai-nilainya, kebebasan semaksimal mungkin, dan *veil ignorance* yang hanya membenarkan ketidaksamaan itu

¹⁰² Bernard L. Tanya dkk, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), hlm. 45

dilihat dalam jangka panjang yang justru menguntungkan mereka yang kurang beruntung.¹⁰³

Pemikiran John Rawls mengenai keadilan telah menjadi pembicaraan yang sangat menarik dalam tiga dekade terakhir. Karya yang membuatnya dikenal sebagai salah satu pemikir terkemuka dalam bidang filsafat adalah *A Theory of Justice* (1971), disusul dengan *Political Liberalism* (1993). Dan *Justice as Fairness* (2001). Dalam pengantar buku *A Theory of Justice* dikemukakan bahwa secara khusus teorinya merupakan kritik terhadap teori-teori keadilan sebelumnya yang secara substansial sangat mempengaruhi antara utilitarianisme dan intuisiisme seluruh periode filsafat moral modern.¹⁰⁴

Prinsip keadilan menurut John Rawls antara lain dapat diperinci sebagai berikut:¹⁰⁵

- a. Terpenuhinya hak yang sama terhadap kebebasan dasar (*equal liberties*);
- b. Perbedaan ekonomi harus diatur, sehingga tercipta keuntungan maksimum yang *reasonable* untuk setiap orang termasuk bagi yang lemah (*maximum minimorum*) serta terciptanya kesempatan bagi semua orang.

Menurut John Rawls bahwa keadilan akan didapatkan apabila dilakukan maksimum penggunaan barang secara merata dengan memperhatikan kepribadian masing-masing (*justice as fairness*). Keadilan distributif mempersoalkan bagaimana Negara atau masyarakat membagi-bagikan sumber daya itu kepada orang-orang. Keadilan *vindicative* adalah keadilan yang menuntut adanya keseimbangan antara prestasi dan kontra prestasi disebut keadilan yang memberikan penjatuhan pidana yang sesuai

¹⁰³ John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts, 1995, diterjemahkan dalam *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 11

¹⁰⁴ John Rawls, *Op.Cit.* hlm. 11

¹⁰⁵ John Rawls *A Theory of Justice*, (Cambridge, Massachusetts, USA: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), P. 60

dengan kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan. Keadilan kreatif adalah yakni keadilan yang memberikan kepada masing-masing bagian pada kreatifitasnya dalam bidang kebudayaan masyarakat. Keadilan *legals* adalah suatu keadilan menuntut ketaatan Undang-undang.¹⁰⁶

Disamping itu, keadilan meliputi antara lain:

- 1) Keadilan distributif adalah keadilan yang memberikan kesenilaian antara prestasi dan kontra prestasi (antara jasa dan imbalan jasa) dalam hubunga antara warga masyarakat;
- 2) Keadilan kumutatif adalah keadilan yang membebaskan kewajiban pimpinan organisasi untuk memberikan kepada warga masyarakat beban sosial, fungsi-fungsi, imbalan balas jasa, dan kehormatan tanpa melihat perbedaan kecakapan dan jasanya;
- 3) Keadilan vindikatif adalah keadilan yang memberikan ganjaran atau hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan;
- 4) Keadilan protektif adalah keadilan yang memberikan perlindungan kepada setiap manusia sehingga tidak seorangpun yang mendapatkan perlakuan yang sewenang-wenang.

Pisau analisis dalam tulisan ini adalah teori keadilan menurut Aristoteles adalah keadilan distributif yakni identik dengan keadilan dasar kesamaan proporsional, yakni memberi setiap orang apa yang menjadi haknya. Selanjutnya penulis juga menggunakan teori keadilan menurut John Rawls yaitu, terpenuhinya hak yang sama terhadap kebebasan dasar (*equal liberties*) dan teori keadilan kumutatif dan keadilan protektif.

Penulis menggunakan teori keadilan yang dikembangkan oleh John Rawls untuk menganalisis rumusan masalah bagaimana implikasi yuridis pengaturan HBW dalam sistem ketenagakerjaan sebagai perwujudan keadilan sosial. Keadilan dianggap memadai apabila dibentuk dengan pendekatan

¹⁰⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Sinar Baru, 1991), hlm. 100

kontrak, dimana prinsip-prinsip keadilan yang dipilih sebagai pegangan bersama merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua pihak yang bebas, rasional dan sederajat yang disebut oleh John Rawls sebagai *justice as fairness*. Prinsip utama yang digunakan untuk menciptakan keadilan tersebut adalah kebebasan yang sama sebesar-besarnya. Asal saja tetap menguntungkan semua pihak dan prinsip ketidaksamaan yang digunakan untuk keuntungan bagi yang paling lemah.

3. Teori Perlindungan Hukum

Salah satu tujuan negara hukum adalah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dan kebebasan asasi manusia warga negaranya untuk mewujudkan kesejahteraan umum dari tindakan penguasa yang sewenang-wenang. Konsep *Rechstaat*, maupun *Rule of Law* salah satu unsur pokoknya adalah perlindungan hukum, salah satunya adalah perlindungan hak asasi manusia disamping unsur-unsur lainnya, sebab membicarakan hak asasi manusia berarti membicarakan dimensi kehidupan manusia.¹⁰⁷

Pada dasarnya setiap manusia terlahir sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang secara kodrati mendapatkan hak-hak dasar yaitu kebebasan, hak untuk hidup, hak untuk dilindungi dan hak lainnya. hal ini senada dengan prinsip hukum alam pada abad ke-18, yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio, dimana salah satu penganutnya adalah John Locke, menurut Locke hukum beranjak dari dua hal di atas yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio. Ia juga mengajarkan kontrak sosial. Menurut John Locke manusia yang melakukan kontrak sosial adalah manusia yang tertib dan menghargai kebebasan, hak hidup dan pemilikan harta sebagai hak bawaan manusia serta masyarakat idealnya adalah masyarakat yang tidak melanggar hak-hak dasar manusia. Hak-hak tersebut tidak diserahkan kepada penguasa ketika terjadinya kontrak sosial.

¹⁰⁷ Majda El Mujtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2009), hlm. 23

Oleh karena itu kekuasaan penguasa yang diberikan lewat kontrak sosial dengan sendirinya bersifat mutlak. Dengan adanya kekuasaan tersebut justru untuk melindungi hak-hak kodrat dimaksudkan untuk melindungi dari bahaya-bahaya yang mungkin akan mengancam, baik datang dari luar maupun dari dalam. Berdasarkan pemikiran tersebut hukum yang dibuat dalam negara pun bertugas untuk melindungi hak-hak tersebut.¹⁰⁸

Berbicara mengenai perlindungan hukum tidak akan terlepas dari pembicaraan mengenai hak-hak yang harus diperoleh dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh subjek hukum. Perlindungan hukum adalah pengakuan dan jaminan yang diberikan oleh hukum dalam hubungannya dengan hak (asasi) manusia.¹⁰⁹ Perlindungan hukum berfungsi untuk memenuhi hak (asasi) secara adil sehingga terhindar dari perbuatan sewenang-wenang. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dilindungi. Pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi HBW, mengandung makna adanya bentuk perlindungan hukum bagi HBW yang ditentukan dalam suatu aturan hukum (regulasi atau peraturan perundangan-undangan) serta adanya upaya hukum apabila hak itu dilanggar. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi HBW merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positif).¹¹⁰

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak pekerja rumahan berasal dari pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya suatu tuntutan (*claim*). *Claim* merupakan suatu upaya hukum yang dapat dilakukan, apabila terdapat hak yang dilanggar. Atas

¹⁰⁸ Bernard L. Tanya, dkk, **Teori hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang Lintas Generasi**, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), 72-73

¹⁰⁹ Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat**, (Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002), hlm. 23.

¹¹⁰ *Ibid.*, hlm. 41.

dasar perumusan hak asasi manusia itulah, Pekerja rumahan memperoleh perlindungan hukum.

Salah satu tugas dan fungsi Negara dalam Negara hukum yaitu memberikan perlindungan hukum terhadap setiap hak dan kepentingan warga Negara yang sudah diatur dan diakui dalam peraturan perundang-undangan. Menurut pendapat H.D. Van Wijk Willem Konijnenbelt sebagaimana yang dikutip Ridwan, menyatakan: "Terdapat beberapa alasan pentingnya perlindungan hukum bagi warga Negara ini, yaitu: *Pertama*, dalam berbagai hal warga Negara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah seperti kebutuhan terhadap izin yang diperlukan untuk usaha perdagangan, perusahaan, atau pertambangan. Oleh karena itu, warga negara dan badan hukum serta jaminan keamanan yang merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha; *kedua*, hubungan antara pemerintah dan warga negara tidak berjalan dalam posisi sejajar. Warga negara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan pemerintah; *ketiga*, berbagai perselisihan warga dengan pemerintah berkenaan dengan keputusan, sebagai instrument pemerintah yang bersifat sepihak dalam melakukan intervensi terhadap kehidupan warga negara. Pembuatan keputusan atau ketetapan yang didasarkan pada kewenangan bebas (*vrijebevoegdheid*), akan membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak warga Negara.¹¹¹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, jelaslah bahwa perlindungan hukum sangatlah diperlukan agar hak-hak subjek hukum dapat terayomi dan tidak terjadi tindakan sewenang-wenang dari pemerintah terhadap hak dan kepentingan masyarakat yang lemah (*inferior*).

Perlindungan hukum dapat pula berwujud dalam bentuk pengakuan terhadap hak subjek hukum, regulasi/normatif, implementasi dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Perlindungan hukum terhadap setiap subjek dan hak subjek

¹¹¹ Ridwan HR, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Pengadilan Administrasi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2009), hlm. 123-124.

hukum pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan tujuan hukum. Menurut Gustav Radburch dalam istilahnya ide tiga dasar hukum atau tiga dasar hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian yang kemudian oleh Achmad Ali diberikan pemaknaan lain yaitu: .¹¹²

- 1) Keadilan;
- 2) Kemanfaatan;
- 3) Kepastian hukum

Bertalian dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh Menurut Imam Soepomo, ialah penjagaan agar pekerja /buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Hal ini dipertegas oleh Zainal Asikin.¹¹³ bahwasannya perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak.

Perlindungan pekerja/buruh dibagi menjadi tiga macam: 1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk bila

¹¹² Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filsafat dan Sosiologis)*, (Jakarta: Chandra Pratama, 1996), hlm. 95

¹¹³ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.5.

pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. 2. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. 3. Perlindungan teknis, yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan kerja. Hal ini diwujudkan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja, termasuk HBW sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan memperhatikan keterbatasan dan kemampuan baik fisik dan non fisik.

Perlindungan lain terhadap pekerja meliputi : 1. Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan. 2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja. 3. Norma kerja berupa perlindungan hak pekerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja. 4. Norma kecelakaan kerja berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi. Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat, terutama perlindungan hukum bagi yang lemah dalam hal ini adalah pekerja khususnya HBW. Kedudukan hukum yang tidak seimbang dalam hubungan kerja tersebut diperlukan sebagai upaya memberikan perlindungan hukum

untuk melindungi hak-hak HBW khususnya hak upah yang layak sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berangkat dari pemikiran di atas, apabila diintegrasikan ke dalam perlindungan hukum bagi HBW, dapat diartikan bahwa perlindungan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada HBW ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan terhadap HBW merupakan hak yang harus diterima sebagai warga negara dan juga merupakan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan terhadap HBW dimaksudkan sebagai upaya untuk melindungi kepentingan HBW dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, yang berlandaskan asas pemenuhan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia tanpa diskriminasi. Perlindungan bagi HBW bertujuan memberikan: perlakuan kepada HBW secara manusiawi; jaminan memperoleh kesejahteraan; jaminan pemeliharaan kesehatan; jaminan keselamatan kerja; upah yang layak dan; pemenuhan hak-hak lainnya sesuai dengan perjanjian kerja. Perlindungan hukum juga merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Ada beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai perlindungan hukum. Satjipto Rahardjo mendefinisikan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Sedangkan Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Sejalan dengan hal tersebut beliau juga berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Sedangkan Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum, beliau mengemukakan pendapat “berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.” kemudian menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya, sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum.

Berkaitan perlindungan hukum bagi pekerja, Suliati Rachmat berpendapat bahwa Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap Bangsa Indonesia. Frase “Segenap Bangsa Indonesia” berarti mencakup pula pekerja dalam hal ini termasuk pekerja rumahan. Selanjutnya dikatakan bahwa perlindungan hukum pekerja, baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukannya yang layak sebagai manusia.¹¹⁴

¹¹⁴ *Ibid*

Perlindungan kedua belah pihak itu dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan masyarakat.¹¹⁵ Kemudian Rahayu mengutarakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *refresif*. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

¹¹⁵ Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 50

Untuk melaksanakan suatu pekerjaan tentulah diperlukan suatu perjanjian kerja yang mengikat antara kedua belah pihak yaitu, pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yaitu (a). buruh dan pengusaha, dan (b). buruh dan pemberi kerja, maka logika hukumnya, juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak (a) buruh dengan pengusaha, serta (b) buruh dengan pemberi kerja. Secara *a conctratio* dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh bukan buruh dan bukan pengusaha (dalam hal ini adalah pemberi kerja) tidak melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara buruh dan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum, tetapi bukan hubungan kerja. Hal tersebut akan diuraikan berikut ini:

4.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14). Karena ada dua kemungkinan komposisi subjek hukum yang bertindak sebagai pihak di dalam perjanjian kerja, yaitu (a). buruh dan pengusaha, dan (b). buruh dan pemberi kerja, maka logika hukumnya, juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak (a) buruh dengan pengusaha, serta (b) buruh dengan pemberi kerja. Analisis tentang perbedaan ini harus dikaitkan dengan Pasal 50 yang menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh. Hal yang dapat disimpulkan dari Pasal ini

adalah bahwa hubungan kerja hanya terjadi karena perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Secara *a conctratio* dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh bukan buruh dan bukan pengusaha (dalam hal ini adalah pemberi kerja) tidak melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara buruh dan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum, tetapi bukan hubungan kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membawa paradigma baru, di mana ada perjanjian kerja yang tidak melahirkan hubungan kerja. Arah yang hendak dibangun adalah perluasan perlindungan hukum kepada pihak-pihak tertentu yang melakukan pekerjaan untuk orang lain. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Bab VII tentang Perluasan Kesempatan Kerja, yang meliputi Pasal 39 sampai dengan Pasal 41, dan Bab VIII tentang Penggunaan tenaga Kerja Asing, yang meliputi Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Kalau sebelum Undang-undang ini, perlindungan oleh hukum perburuhan hanya terbatas pada buruh, tetapi sesudah Undang-undang ini lahir, perlindungan oleh hukum perburuhan diperluas. Subjek hukum yang hendak dilindungi tidak saja buruh, melainkan setiap orang yang dipekerjakan oleh orang lain. Hal ini pula yang menjadi alasan bidang hukum ini disebut hukum ketenagakerjaan.

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat di dalam Pasal 1601 a BW, yaitu "*De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de eene partij, de arbeider, zich verbindt, in dienst van andere partij. Den wergever, tegen loon gedurende zekeren tijd arbeid te verrichten*" (Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹¹⁶ Kini ada dua pengertian perjanjian kerja, yaitu di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan di dalam BW. Meskipun tidak secara tegas dinyatakan berlaku, berdasarkan asas *lex posteriori derogate lex priori*, Pasal 1601 a BW harus dipandang tidak berlaku lagi. Pandangan ini amat konstruktif untuk

¹¹⁶ Subekti dan Tjictrosudibio. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Jakarta: Pradnya Paramitra, 1970), hlm 339.

pembangunan hukum, yang salah satu tujuannya adalah menciptakan kepastian hukum.

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya. Hubungan hukum yang dilekati ketiga unsur ini merupakan hubungan kerja, seperti yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Jenis, ruang, lingkup, dan kelas pekerjaan amat beragam. Oleh karena itu bisa dimengerti kalau Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak merinci makna pekerjaan. Politik hukum seperti ini dimaksudkan agar Undang-undang tersebut dapat mengikuti perkembangan zaman. Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat sentral jika membahas tentang hukum perburuhan. Undang-undang hanya menentukan jika perjanjian tersebut tertulis, maka harus di muat (a). nama, alamat perusahaan, jenis usaha, (b). nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, (c). jabatan atau jenis pekerjaan, (d) tempat pekerjaan, (e). besarnya upah dan cara pembayarannya, (f). syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, (g). mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, (h). tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, (i). tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Ada syarat dalam huruf (f), yaitu tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan buruh memperjelas sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh buruh. Sesuatu yang harus dikerjakan oleh buruh, berarti kewajiban buruh untuk kepentingan pengusaha, dalam arti sempit, sesuai dengan perjanjian kerja adalah pekerjaan. Tidak dirincinya atau dibatasinya pengertian pekerjaan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 atau di dalam peraturan perundang-undangan lainnya, adalah sesuatu yang logis menurut *legal reasoning* atau penalaran hukum. Dikatakan demikian karena apabila diberikan pengertian atau batasan

tertentu, justru akan mempersulit pelaksanaan dan pengembangan hukum perburuhan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum untuk buruh.

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata *pekerjaan* dipadankan dengan *tugas kewajiban*.¹¹⁷ Sementara itu kata ini diartikan sebagai barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya).¹¹⁸ Jika makna ini yang diikuti, maka pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan yang merupakan tugas atau kewajiban. Makna ini tidak jauh beda dengan makna yang diberikan oleh *Oxford Advanced Learner's Kamus* ini memaknai *job* sebagai *particular piece of work; a task; a responsibility, duty or function*.¹¹⁹ Makna atau batasan menurut kamus-kamus tersebut dapat digunakan sebagai pedoman, walaupun tidak mengikat secara hukum. Di dalam berbagai kasus dengan menggunakan berbagai macam metode menemukan hukum, hakim atau penegak hukum lainnya akan dapat memberikan makna pada kata *pekerjaan*.

Sementara itu, ada beberapa Pasal di dalam WvK yang menegaskan tentang pekerjaan. Pasal 314 ayat (1) menegaskan: "*De kapitein voert het schip*" (Nahkoda atau kapten memimpin kapal). Pasal 346 menegaskan: "*De kapitein is verplicht voor de dan boord zijnde goederen van een gedurende de reis overleden opvarende te zorgen en ten overstaan van twee der opvarenden daarvan een behoorlijke beschrijving te maken of te doen maken, welke door hem en door deze opvarenden wordt ondertekend*" (Nahkoda diwajibkan merawat barang-barang seorang penumpang yang meninggal selama perjalanan, yang berada di kapal dan dari barang-barang itu harus dibuat atau disuruh membuatnya suatu daftar perincian dihadapan dua orang penumpang, daftar mana yang harus ditandatangani oleh nahkoda dan dua orang penumpang itu).

¹¹⁷ KBBI, *Op.Cit*, hlm, 428

¹¹⁸ *Ibid*

¹¹⁹ A.S. Hornby, *Op.Cit*, hlm. 639

b. Adanya Unsur Upah

1. Pengertian Upah

Di dalam ketentuan umum Undang-undang Ketenagakerjaan, penjelasan tentang upah bagi pekerja diuraikan sebagai berikut:¹²⁰

“Upah merupakan 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.”

Upah adalah hak pekerja dan sebagai hak, upah bisa diperoleh dan terjadi pada saat adanya hubungan kerja dan akan berakhir hak itu pada saat hubungan kerja berakhir.¹²¹ Dengan demikian upah adalah hak bagi pekerja yang tidak boleh dikurangi sesuai dengan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 PP Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, dalam peraturan pemerintah yang dimaksud dengan upah adalah “Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”. Kemudian Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa upah

¹²⁰ Republik Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, Edisi Terbaru, (Bandung: Fikosindo Mandiri, 2013), hlm. 6

¹²¹ Rizki Saputra, *Peraturan Perundang-undangan Upah dan Pesangon*, (Indonesia, Legal Center Publishing, 2007), hlm. 94.

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.

Pengertian yang pertama dapat dilihat dari batasan yang diberikan oleh Imam Soepomo, beliau mengatakan bahwa: Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan”¹²²

Selanjutnya Edwin B. Flippo mengatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah: “ Harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.”¹²³ Pendapat lain yang mendefinisikan tentang upah adalah Yurisprudensi Hoge Raad pada tahun 1953, beliau menjabarkan bahwa upah ialah: “pembayaran atau imbalan yang harus dibayar oleh majikan kepada buruh berdasarkan perjanjian kerja.” Adapun ahli hukum lain yang memberikan pengertian upah dengan langsung menunjuk dalam bentuk apa upah tersebut diberikan seperti halnya yang dikemukakan oleh Van Bakel yang mengatakan bahwa: “Upah adalah hasil kerja dalam bentuk uang atau yang dapat dinilai dengan uang, yang terutama diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, sebagai nilai lawan dari hasil kerja si pekerja dan yang dapat ditagih semasa kerja atau pada akhir hubungan kerja.”¹²⁴ Pada pengertian tersebut nampak sedikit berbeda karena secara

¹²² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Bandung: Jambatan, 1998), hlm. 93

¹²³ Edwin B. Flippo, *Principles of Personal Management* dalam G. Kartasapoetra dan R.G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 95

¹²⁴ Wiwoho Soejono, *Op.Cit*, hlm 119.

khusus menyebutkan kata “uang” sebagai pengganti kata imbalan. Kata “uang” tersebut maksudnya supaya tidak dimaknai dengan pemikiran lain meskipun terdapat hubungan dengan hasil kerja.

Di Indonesia, pengertian upah telah ditegaskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satunya Undang-undang Ketenagakerjaan yang memberikan batasan bahwa upah adalah: “Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan untuk buruh itu sendiri dan keluarganya”

Pengertian yang sama tentang upah juga dapat dilihat di dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian tersebut sesuai dengan Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 100 Tahun 1951 mengenai pengupahan yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957. Dalam Konvensi tersebut istilah pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan apapun juga yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh/pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia upah adalah gaji buruh rendah yang dibayar harian, atau mingguan atau per jam untuk sekali kerja atau untuk pekerjaan tertentu.¹²⁵

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh pengusaha kepada pekerja, Sepanjang

¹²⁵ Badudu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*

seseorang melakukan pekerjaan, maka ia berhak atas upah/imbalan yang menjamin diri dan keluarganya dan selama ia melakukan pekerjaan maka si pengusaha wajib membayar upahnya. Hal tersebut diungkapkan oleh Imam Soepomo, bahwa upah adalah “Pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan”¹²⁶ penekanan pengertian upah adalah pada “Melakukan pekerjaan, karena kadang-kadang pekerja tidak dapat bekerja di luar kesalahannya, tetapi ia tetap berhak mendapatkan bayaran, pembayaran terhadap pekerja yang tidak bekerja di luar kesalahannya tersebut adalah yang disebut dengan jaminan sosial.

Adapun batasan upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah:¹²⁷

“Merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja”

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah tersebut dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang/kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, bekerja dan berprestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya. Secara umum upah (*wages*) adalah merupakan pendapatan, akan tetapi pendapatan tersebut tidak selalu harus upah dalam pengertian *wages*. Pendapatan yang dihasilkan para pekerja atas

¹²⁶ Imam Soepomo, *Op.Cit*

¹²⁷ Dewan Pengupahan Nasional, Tahun 1995

pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja suatu perusahaan dapat dikatakan sangat berperan dalam hubungan kerja, dan juga sebagai dasar hubungan perburuhan yang baik, oleh sebab itu maka seorang pekerja hendaknya mendapatkan upah yang layak dengan artian bahwa para pekerja:

- a) Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup dengan pertimbangan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.
- b) Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaan maupun ditempat usaha lain di masyarakat.

2. Macam-macam Upah

Iman Soepomo membagi macam-macam upah dipandang dari beberapa perspektif; yaitu dari segi nilai dan bentuk. Jika dipandang dari segi nilainya upah dibedakan ke dalam 2 (dua) macam yaitu:¹²⁸ upah nominal dan upah riil. Upah nominal dimaksudkan adalah sejumlah imbalan berupa uang sedangkan upah riil adalah upah yang diberikan berdasarkan pertimbangan berupa banyak barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang yang diberikan sebagai imbalan. Bagi pekerja yang terpenting adalah upah riil, karena dengan upah tersebut pekerja harus mendapatkannya cukup dengan barang-barang kebutuhan yang diperlukannya untuk kehidupan si pekerja bersama keluarganya. Dipandang dari segi bentuknya upah dapat dibedakan menjadi upah berupa uang dan upah berupa barang, termasuk di dalamnya pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya. Upah yang dikategorikan berupa uang menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata harus ditetapkan pembayarannya dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Meskipun penetapannya boleh dalam mata uang

¹²⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, Op.Cit.* hlm. 129

(ukuran) asing, sedangkan mengenai upah barang (*in natura, in kind*) untuk saat ini sudah sangat jarang ditemukan praktek seperti hal tersebut yang ditetapkan pada jaman sebelum kemerdekaan.

Berdasarkan kepustakaan yang lain, ada juga pembagian macam-macam upah yang dibagi menjadi:¹²⁹

a) Upah Nominal

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

b) Upah Nyata

Upah nyata dimaksudkan sebagai upah nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang terdiri dari:

- 1) Besar kecilnya jumlah upah yang diterima
- 2) Besar kecilnya jumlah uang yang diterima
- 3) Besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c) Upah Hidup

Dalam hal ini upah hidup dimaksudkan ialah upah yang diterima oleh buruh/pekerja relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya dan keluarganya, misalnya biaya sandang, pangan dan papan serta biaya pendidikan.

d) Upah Minimum

Upah minimum merupakan pendapatan yang dihasilkan oleh para buruh/pekerja dalam suatu perusahaan

¹²⁹ G. Kartasapoetram, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Bandung: Armico) hlm 101.

3. Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai macam sistem upah, antara lain:¹³⁰

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem upah ini, upah ditentukan berdasarkan jangka waktu buruh melakukan pekerjaan: (a). Untuk tiap jam diberikan upah per jam; (b). Untuk bekerja harian diberikan upah harian; (c). Untuk seminggu bekerja diberikan upah mingguan; (d). Untuk sebulan bekerja diberikan upah bulanan; dan sebagainya. Dalam sistem ini pekerja/buruh menerima upah tetap (*fixed salary*), karena untuk waktu tertentu pekerja/buruh akan menerima upah tertentu pula, pekerja/buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya. Dengan demikian buruh diharapkan bekerja dengan baik dan teliti. Namun sebenarnya dalam sistem pengupahan yang semacam ini, tidak cukup ada motivasi untuk bekerja secara giat, bahkan terkadang hasilnya pun dinilai kurang baik.

2) Sistem Upah Potongan (*Payment by Result*)

Sistem ini biasanya digunakan untuk mengganti sistem, upah jangka waktu dimana hasil pekerjaan tidak memuaskan atau tidak memenuhi target yang disepakati, maka upahnya dipotong. Oleh karena itu sistem ini hanya dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya melalui jumlah banyaknya, luas dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan. Adapun manfaat dari sistem pengupahan ini adalah: (a). Buruh mendapat dorongan untuk lebih giat, karena makin banyak ia menghasilkan, maka makin banyak pula upah yang akan diterimanya; (b). Produktivitas buruh dinaikkan setinggi-

¹³⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, *Op.Cit*, hlm. 194

tingginya; (c). Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif.

3) Sistem Upah Pemufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, memborong dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

4) Sistem Skala Upah Berubah (*Sliding Scale*)

Dalam sistem ini terdapat kaitan antara upah dengan harga hasil penjualan barang-barang produksi perusahaannya. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang-barang produksinya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran. Oleh sebab itu, upah disini dimaksudkan akan naik turun sesuai dengan harga penjualan barang hasil penjualan. Kesulitan dapat timbul dari sistem ini jika harga barang tersebut ikut turun dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah tersebut.

5) Upah Indeks

Dalam sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya angka indeks biaya hidup. Naik turunnya tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem ini digunakan, disamping upah yang diterima oleh pekerja, pada waktu tertentu, biasanya pada penutupan tahun buku, bila pengusaha mendapatkan keuntungan yang cukup besar, dan kepada pekerja diberikan sebagian keuntungan tersebut.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 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 perjanjian 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. Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Mengenai perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan memang sudah semestinya. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan. Berikut ilustrasinya, A seorang pengusaha, mempekerjakan B sebagai buruhnya. Di dalam perjanjian kerja ditentukan bahwa upah B adalah Rp. 450.000; per bulan. A maupun B telah sepakat mengenai besarnya upah ini. Akan tetapi, peraturan perundang-undangan untuk daerah tempat A dan B berada upah minimumnya adalah Rp. 650.000; per bulan. Jika ini terjadi maka yang berlaku adalah besarnya upah menurut peraturan perundang-undangan, yaitu Rp. 650.000;

Berbeda dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan salah satu syarat sahnya perjanjian, termasuk perjanjian kerja (lihat Pasal 52 ayat (1)) huruf a). Oleh karena itu, jika yang dituju adalah perjanjian, maka penggunaan kata *kesepakatan* dalam Pasal 1 angka 30 adalah tidak tepat, jika dikaitkan dengan Pasal 89 ayat (3) *juncto* Pasal 91, maka dapat disimpulkan bahwa kata *kesepakatan* dalam Pasal 1 angka 30 harus ditafsirkan sebagai *perjanjian*. Pasal 89 ayat (3) menegaskan bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1)

ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/Walikota. Pasal 91 ayat (1) menegaskan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu ayat (2) menegaskan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 89 ayat (3) yang menentukan upah minimum kabupaten atau kota adalah gubernur. Setelah gubernur menetapkan upah minimum kabupaten atau kota ada kemungkinan pengusaha dan/atau buruh (mungkin juga serikat buruh) tidak puas atas ketetapan tersebut. Menindaklanjuti ketidakpuasan tersebut, pengusahadan buruh atau serikat buruh mengadakan perundingan. Arahnya sudah jelas, pengusaha akan berusaha mengurangi atau menurunkan besarnya upah, sedangkan buruh atau serikat buruh akan berusaha menambah atau menaikkan besarnya upah. Ada kemungkinan perundingan tersebut menghasilkan perjanjian. Menghasilkan perjanjian inilah yang di dalam masyarakat sering disebut sebagai menghasilkan kesepakatan. Sayangnya, pembentuk Undang-undang secara lugas menggunakan kata kesepakatan tersebut di dalam Pasal 1 angka 30 dan juga Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2). Perjanjian yang menghasilkan ini dapat merupakan perjanjian tersendiri antara pengusaha dengan buruh khusus mengenai upah, atau ditambahkan klausula tertentu di dalam perjanjian kerja. Apapun alasannya, perjanjian mengenai upah tersebut, besarnya upah tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-

undangan. Jika ketentuan ini dilanggar, sanksinya adalah kebatalan (batal demi hukum).

Perbandingan Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Ada dua perbedaan jika pengertian upah dibandingkan antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992. **Pertama** mengenai subjek pembayaran atau pihak yang berkewajiban membayar upah. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Sementara itu, mengenai istilah subjek penerima upah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah buruh atau pekerja. Sedangkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 menggunakan istilah tenaga kerja. Sesuai dengan sistem hukum perburuhan yang hendak dibangun, terutama dengan lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian upah menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 harus dipandang tidak berlaku lagi, sebab di dalam dua Undang-undang tersebut ada dua perbedaan pengertian upah yang membawa konsekuensi yang berbeda.

c. Adanya Unsur Perintah

Baik Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun peraturan perundang-undangan sebelumnya tidak memberikan batasan atau definisi mengenai perintah. Secara leksikal perintah berarti (1) perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu, atau (2) aturan dari pihak atas yang harus dilakukan.¹³¹

¹³¹ *KBBI, Op.Cit*, hlm. 672

Sementara itu di dalam *oxford Advanced Learner's Dictionary*, kata "command" diartikan sebagai "(of somebody in authority) to tell somebody that they must do something" atau "to have authority over somebody/something" misalnya "The ship's captain commands all the officers and men."¹³² Makna leksikal mengenai perintah tersebut menunjukkan adanya unsur "pihak atas" atau unsur "keharusan melakukan sesuatu oleh seseorang atas kehendak orang lain." Kalau berbagai unsur lain, misalnya (1). Jaminan sosial; (2). Upah; (3). Syarat-syarat kerja, dan lain-lain, merupakan unsur yang dapat ditawar-tawar maka unsur adanya perintah ini merupakan unsur yang tidak dapat ditawar-tawar. Hal ini merupakan kesadaran kita bahwa peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan, sebagian besar merupakan hasil tawar menawar antara (1) Pengusaha; (2). Buruh; (3). Pemerintah. Tidak ada hubungan kerja apabila unsur perintah tidak melekat pada hubungan hukum. Sesungguhnya adanya unsur "perintah" di dalam suatu hubungan kerja ini pernah digoyah oleh Prof M. Laica Marzuki. Beliau menegaskan bahwa buruh selaku subjek hukum penerima kerja (*wernemer*) adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tetapi justru berkedudukan hukum yang sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian timbal balik.¹³³ Secara ilmiah pendapat ini dapat diterima, sebab sesungguhnya persoalan tidak terletak pada adanya perintah, melainkan karena adanya perjanjian dua belah pihak, yaitu pengusaha dan buruh. Perjanjian ini mengenai pekerjaan. Pengusaha mempunyai pekerjaan yang tidak bisa dilakukan sendiri, sedangkan buruh memiliki tenaga kerja, tetapi ia tidak mempunyai pekerjaan yang bisa dikerjakan sendiri. Bertemulah penawaran dan permintaan. Sayangnya kebenaran ilmiah ini belum mampu mengetuk hati politikus diparlemen untuk memberikan perlindungan kepada buruh lewat konstruksi

¹³² A S Hornby, *Op.Cit.* P. 227

¹³³ M. Laica Marzuki, *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*, Majalah Universitas Hasanuddin, hlm. 95

hukum yang tepat, yakni meniadakan unsur perintah di dalam hubungan kerja.

Karena luasnya makna perintah, maka undang-undang tidak mungkin membatasinya. Sesungguhnya klausula-klausula di dalam perjanjian kerja itu sendirilah yang membatasinya. Hal-hal tidak diperjanjikan tidak termasuk ruang lingkup kewenangan pengusaha untuk memberikan perintah. Bagaimana jika perjanjian kerja diadakan dalam bentuk tidak tertulis? Peraturan perundang-undangan dan kebiasaan yang membatasinya. Berikut ini adalah contoh kasus untuk memberikan ilustrasi terhadap batasan keluasaan perintah. Seorang buruh bekerja pada suatu perusahaan sebagai analis kredit. Terjalin hubungan yang amat erat antara buruh dengan pengusaha tersebut. Karena kedekatan hubungan ini, pengusaha tersebut sering memberikan perintah yang sama tidak ada hubungannya dengan analis kredit, misalnya menjemput anak pengusaha di sekolah. Pada mulanya buruh tersebut mau saja diperintah seperti itu. Hal ini dilakukan sebagai wujud rasa hormat buruh itu pada pengusaha. Namun demikian, lama kelamaan, ketika perintah-perintah itu semakin tidak rasional dan sama sekali tidak ada hubungannya dengan analisis kredit, maka dengan halus buruh itu menolak melakukan perintah yang demikian itu. Katakanlah mengenai analisis kredit tidak dirinci di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerjanya dibuat dalam bentuk tidak tertulis, tetap saja sulit dicari relevansinya antara menjemput anak pengusaha dengan analisis kredit. Kasus seperti ini banyak terjadi di perusahaan perseorangan.

Sementara itu menurut Soetiksno, meskipun lewat konstruksi hukum yang berbeda, pendapatnya dapat sejalan dengan Prof M. Laica Marzuki, Soetiksno menegaskan bahwa tidak merupakan keharusan bahwa kekuasaan untuk memberi perintah dilaksanakan secara sesungguhnya. Cukup bahwa kekuasaan tersebut dilaksanakan menurut hukum.¹³⁴ Frase

¹³⁴ Pengertian seperti ini diperoleh dari penafsiran *a contratio* dari Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

menurut hukum di sini tentu saja harus ditafsirkan baik menurut peraturan perundang-undangan, perjanjian maupun kebiasaan.

Sebagai wujud ketaatan terhadap perintah, di dalam Pasal 1601 I BW ditegaskan bahwa perjanjian kerja antara suami dan istri adalah batal. Sumber hukum materiil adanya ketentuan yang demikian ini adalah karena di dalam perintah terkandung unsur atasan (yang memerintah) dan bawahan (yang diperintah), padahal hubungan suami istri adalah hubungan yang landasannya adalah kesetaraan, keseimbangan dan kesamaan. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa ketentuan seperti ini dapat dipertahankan, tetapi harus diberikan ruang untuk perkecualian, terutama jika paradigm tentang ketiadaan perintah di dalam hubungan kerja dapat diterima.

d. Unsur Pengusaha

Dalam kehidupan sehari-hari ketiganya (pihak pemberi kerja/pengusaha/majikan) seringkali dipandang sebagai istilah yang tertuju pada suatu arti yaitu pihak yang menyediakan lapangan pekerjaan bagi pekerja. Walaupun sesungguhnya istilah pertama (pemberi kerja) tidak persis sama dengan istilah pengusaha/majikan. Cakupan istilah pemberi kerja lebih luas dibandingkan dengan istilah pengusaha/majikan.

Pengertian majikan/pengusaha kadang memberikan pemahaman yang membingungkan pada sebagian masyarakat. Pengertian pengusaha/majikan terdapat dalam berbagai ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang disebutkan:

- 1) Menurut Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-undang Kerja disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 ialah: Dalam arti kata majikan termasuk juga kepala, pemimpin atau pengurus perusahaan, atau bagian perusahaan;
- 2) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan dalam Pasal 1 huruf b bahwa "majikan" ialah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh;

- 3) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 menyebutkan istilah pengusaha ialah: a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang, persekutuan badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dala huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;
- 4) Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pengusaha ialah: a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan diluar Indonesia;
- 5) Ketentuan Pasal 1 angka 7 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja disebutkan pengusaha ialah: a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dala huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;
- 6) Undang-undang Ketenagakerjaan istilah pemberi kerja adalah pemberi orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara pengertian mengenai majikan diganti dengan

istilah “Pengusaha”. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 5 disebutkan Pengusaha adalah a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya. c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

- 7) Terakhir, istilah pengusaha terdapat dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 disebutkan pengusaha adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

4.2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sah apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut. Hal ini diatur di dalam Pasal 52 ayat (1).

- 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.

Di dalam kepustakaan, dua syarat pertama disebut sebagai syarat subjektif, sedangkan dua syarat terakhir disebut syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya perjanjian, sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif berakibat batal demi hukumnya perjanjian itu. Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3)

menegaskan hal ini. Di dalam kepustakaan hukum dikenal dua istilah, yaitu (1). *Nietigheid*, dan (2). *Vernietigbaarheid*. Kebatalan suatu *nietigheid* atau batal demi hukum tidak perlu perbuatan hukum tertentu, sedangkan kebatalan suatu *Vernietigbaarheid* atau dapat dibatalkan perlu perbuatan hukum tertentu. N.E. Algra menyebut *nietigheid* atau batal demi hukum ini dengan kebatalan mutlak.¹³⁵

Ada hal yang perlu dibahas berkaitan dengan Pasal 52 ayat (3). Pasal ini menegaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Pertanyaan yang diajukan adalah tentang sesuatu batal demi hukum, yaitu apakah perjanjian kerja atau klausulanya (bagian dari perjanjian) saja. Pertanyaan ini diajukan berdasarkan ilustrasi sebagai berikut. A, seorang pengusaha, membuat perjanjian kerja dengan B, seorang buruh. Salah satu klausula dalam perjanjian kerja tersebut adalah bahwa waktu kerja untuk buruh 12 jam sehari. Klausula ini bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) *juncto* Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 77 ayat (2) menegaskan bahwa waktu kerja meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (hari) dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan Pasal 78 ayat (1) huruf b menegaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Berdasarkan dua Pasal ini salah satu klausula perjanjian antara A, pengusaha dengan B, buruh, tersebut bertentangan dengan Undang-undang. Menurut Pasal 52 ayat (3) perjanjian tersebut batal demi hukum.

Sesuai dengan teori hukum, jika suatu perjanjian batal demi hukum, maka perjanjian tersebut tidak pernah ada.¹³⁶ Hal ini juga sesuai dengan Pasal 1335 BW. Pasal ini menegaskan: "*eene*

¹³⁵ N.E. Algra, *Kamus Istilah Hukum Fockema Andreae Belanda-Indonesia*, Jakarta: Binacipta, 1983, hlm. 320

¹³⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992, hlm. 96

overeenkomst zonder oorzaak, of uit eene valsche of ongeoorloofde oorzaak, aangegaan, is krachteloos" (suatu perjanjian tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan). Jika tidak ada perjanjian, maka tidak ada akibat hukum apapun. Dengan demikian jika suatu perjanjian batal demi hukum, maka juga tidak ada akibat hukum apapun, termasuk tidak ada status pengusaha maupun buruh. Di samping itu, perjanjian kerja yang batal demi hukum tidak melahirkan hak apa pun, baik bagi pengusaha maupun buruh. Jika dikaitkan dengan asas hukum perburuhan, yaitu memberikan perlindungan bagi buruh, maka kebatalan yang demikian itu tidak tepat. Jika ada klausula perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-undang (berarti kausa yang tidak halal), maka tidak secara otomatis perjanjian kerja tersebut batal. Jika kebatalan tersebut merugikan buruh, misalnya mengurangi hak-hak buruh atau bahkan meniadakan hak-hak buruh, atau menambah beban kewajiban buruh, sedangkan pengurangan atau peniadaan hak-hak buruh atau penambahan beban buruh itu bertentangan dengan Undang-undang, maka cukup klausula yang bertentangan dengan Undang-undang itu saja yang batal. Hal ini lebih konstruktif menurut hukum dari pada kebatalan perjanjian kerja.

4.3. Bentuk Perjanjian Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam (lihat penjelasan Pasal 51) Undang-undang hanya menentukan bahwa (a). segala hal, dan/atau (b) segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan aturan umum. Pasal 52 ayat (2) menentukan bahwa perjanjian kerja

yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat diisyaratkan bentuk tertulis.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis diantaranya adalah:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat (1));
2. Antar kerja antar daerah;
3. Antar kerja antar negara;
4. Perjanjian kerja laut.

Diwajibkannya bentuk tertulis untuk perjanjian kerja tertentu tersebut bertujuan utama memberikan perlindungan kepada buruh. Misalnya adalah yang ditegaskan dalam Pasal 399 ayat (1) WvK, yaitu: *“De arbeidsovereenkomst tusschen den reeder en een arbeider, die als kapitein of scheepsofficier zal s optreden moet op strafe van nietigheid, schriftelijk worden aangegaan”* (Perjanjian kerja antara pengusaha dan seorang buruh, atas ancaman batal, harus dibuat secara tertulis). Keharusan bentuk tertulis dengan ancaman kebatalan ini merupakan aturan khusus. Berdasarkan asas *lex specialis derogat lex generalis*, masih tetap berlaku. Aturan khusus lainnya yang juga masih berlaku adalah *aanvullende plantersregeling* (Peraturan di perusahaan perburuhan). Di dalam peraturan yang mulai berlaku 17 Januari 1938 ini ditegaskan bahwa perjanjian kerja dengan buruh harus diadakan dalam bentuk tertulis (Pasal 3 ayat (1)). Sementara itu di dalam Pasal 15 ayat (1) ditegaskan bahwa pelanggaran (berarti membuat perjanjian kerja tidak tertulis) atas Pasal 3 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan selam-lamanya dua bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) *juncto* Pasal 15 ayat (1) tersebut, meskipun ada keharusan untuk membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis, tetapi akte bukan merupakan unsur pembentuk. Meskipun sama-sama ada keharusan bentuk tertentu untuk perjanjian kerja dilaut dan perjanjian kerja diperusahaan perkebunan, yaitu bentuk tertulis, ada perbedaan konsekuensi diantara keduanya. Jika dapat dibuat dalam bentuk tertulis, perjanjian kerja di laut dianggap batal (berarti dianggap

tidak ada), sementara itu, perjanjian kerja diperusahaan perkebunan tetap dianggap ada (dengan demikian berarti ada majikan dan buruh), hanya saja majikan di ancam pidana.

Berbeda dengan ini yang hendak ditunjuk oleh peraturan tersebut di atas adalah hal yang di atur dalam *Vrije Arbeidsregeling* (Peraturan tentang Mempekerjakan Buruh), *Staatsblad* Nomor 540 Tahun 1911 yang mulai berlaku 30 Oktober 1911. Pasal 1 ayat (1) peraturan tersebut menegaskan bahwa majikan wajib mencatat dalam daftar menurut contoh yang ditetapkan oleh atau atas nama pemerintah, nama buruh yang bekerja padanya dengan menyebutkan permulaan dan berakhirnya perjanjian kerja upah yang telah disetujui dan pinjaman buruh. Kewajiban yang dibebankan kepada majikan untuk mencatat tersebut tidak termasuk bentuk perjanjian kerja, akan tetapi jika majikan tidak melaksanakannya, maka ia di ancam pidana sebanyak-banyaknya Rp. 100,00 (Pasal 5)

Pembebanan kewajiban melakukan pencatatan mengenai beberapa hal tersebut dimaksudkan untuk kepentingan buruh, sebab dengan pencatatan tersebut segera dapat diketahui oleh pihak-pihak tertentu, termasuk pemerintah, apakah majikan melanggar peraturan perundang-undangan atau tidak.

Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) mensyaratkan hal-hal minimal yang harus dicantumkan, yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang menurut hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktunya berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Hal-hal yang ditegaskan di dalam huruf e dan f tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sekedar untuk perbandingan, BW pun tidak mensyaratkan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 1601 d, yaitu: "*Wanner eenaarbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aagegaan, zijn de konsten der akte en andere bijkomende onkosten ten laste van der werkgever*" (Apabila perjanjian kerja dibuat tertulis, maka biaya akte dan lain-lain biaya, ditanggung oleh pengusaha). Secara *a concratio*, karena ada frase "apabila perjanjian kerja dibuat tertulis,...", maka Undang-undang memperbolehkan perjanjian kerja dibuat tidak tertulis atau lisan.

4.4. Subjek Hukum Perjanjian Kerja

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja. Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban. Kalau tidak ada aturan khusus, maka syarat-syarat yang melekat pada subjek hukum perjanjian juga harus melekat pada subjek hukum perjanjian kerja.

Perjanjian kerja hanya dapat dibuat oleh subjek hukum yang cakap bertindak menurut hukum, meskipun dalam batas-batas tertentu anak yang tidak cakap bertindak menurut hukum, dapat tampil sebagai buruh. Status buruh hanya lahir karena perjanjian kerja. Jika demikian halnya, perjanjian kerja yang bagaimana yang dapat dilahirkan anak sebagai buruh? Secara umum Undang-undang melarang pengusaha mempekerjakan anak. Ternyata, larangan oleh Undang-undang ini tidak bersifat mutlak, sebab dalam batas-batas tertentu, Undang-undang masih mengizinkan pengusaha mempekerjakan anak. Ada beberapa syarat agar pengusaha dapat mempekerjakan anak. Salah satu diantaranya adalah perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dengan orang tua atau wali anak tersebut.

Pengusaha dan buruh sebagai subjek hukum perjanjian kerja harus cakap bertindak menurut hukum. Cakap bertindak menurut hukum (Undang-undang Nomor 13 tahun 2003) adalah orang yang

telah dewasa. Karena hukum perburuhan hanya mengenal “anak” dan “bukan anak” (berarti dewasa), maka pengertian dewasa menurut hukum perburuhan adalah setiap orang yang berumur delapan belas tahun atau lebih. Seseorang yang belum berumur 18 tahun (berarti termasuk anak) yang bertindak sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja harus diwakili oleh orang tua atau walinya (lihat Pasal 69 ayat (2) huruf b *juncto* penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Konstruksi hukum yang dibawa oleh BW berkaitan dengan kedudukan anak sebagai pihak di dalam perjanjian kerja berbeda dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 1601 g ayat (1) menegaskan: *“Een minderjarige is bekwaam, als arbeids overeenkomsten aan te gaan, indien hij daartoe door zijnen wettelijk vertegenwoordiger, hetzij mondeling, hertij schriftelijk, is gemachtigd”* (Seorang yang belum dewasa adalah mampu membuat perjanjian kerja sebagai buruh, jika ia untuk itu dikuasakan oleh walinya menurut Undang-undang baik lisan maupun tertulis). Perbedaannya terletak pada: jika Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap menempatkan anak sebagai orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian kerja, sehingga perbuatan hukumnya itu diwakili oleh orang tuanya atau walinya. Sedangkan menurut BW dengan perbuatan hukum tertentu, yaitu kuasa dari walinya, seorang anak dianggap mampu membuat perjanjian kerja. Dari sudut pandang logika hukum, konstruksi hukum yang dibawa oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih menunjukkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada buruh anak daripada konstruksi hukum yang dibawa oleh BW. Dikatakan demikian karena orang tua atau wali si anak tentu lebih bisa memahami hak dan kewajiban si anak sebagai buruh dari pada si anak sendiri. Di samping itu kematangan berfikir amat diperlukan untuk melakukan tawar-menawar dengan pengusaha. Sementara itu sulit diharapkan seorang anak mempunyai kematangan berfikir untuk melakukan tawar-menawar dengan pengusaha.

Di samping itu lewat Pasal 1601 h BW Pasal ini menegaskan: *“Indien een daartoe niet bekwaam minderjarige eene arbeidsovereenkomst*

heft aagegaan en dientengevolge gedurende zes weken, zonder verzet van zijnen wetterlijken vertegenwoordiger, in dients van den werkgever arbeid heft verricht, wordts hij geacht door dien vertegenwoordiger mondileng tot het aangaan dier arbeidsovereenkomst gemachtigd te zijn geweest" (Apabila seseorang belum dewasa yang belum mampu untuk membuat perjanjian kerja telah membuat perjanjian kerja dan karena itu selama enam minggu telah melakukan pekerjaan pada pengusaha tanpa perlawanan dari walinya menurut Undang-undang, maka ia dianggap telah diberi kuasa lisan oleh walinya untuk membuat perjanjian kerja tersebut). Fiksi hukum ini sesuai dengan sumber hukum materiil pada saat ketentuan ini lahir, dan juga sesuai dengan politik hukum pemerintah Hindia Belanda tetapi, tidak sesuai dengan semangat perlindungan hukum untuk buruh anak pada saat sekarang. Oleh karena itu ketentuan ini harus dipandang tidak berlaku lagi.

4.5. Isi Perjanjian Kerja

Hukum perjanjian bersifat terbuka. Para pihak dapat memperjanjikan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan perkataan lain, para pihak bebas menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja pun diliputi oleh sifat seperti ini. Para pihak, yaitu buruh dan pengusaha, bebas menentukan isi perjanjian kerja. Kebebasan ini dibatasi oleh tiga hal tersebut.

Bagi hukum perburuhan, pembatasan terhadap kebebasan itu bermakna amat penting, sebab di dalam pembatasan inilah terletak perlindungan hukum untuk buruh. Pembatasan waktu kerja, pembatasan minimum upah, pembatasan jenis pekerjaan dan waktu kerja bagi wanita, merupakan wujud perlindungan untuk buruh. Di masa lalu, ketika isi perjanjian antara pengusaha dengan buruh diserahkan sepenuhnya kepada para pihak tersebut, buruh seing dijadikan objek kesewenang-wenangan pengusaha, sebab buruh tidak memiliki kekuatan, baik kekuatan ekonomi maupun hukum, untuk melakukan tawar-menawar dengan pengusaha. Hal yang

terjadi adalah eksploitasi. Upah buruh rendah, waktu kerja panjang, tidak ada kesejahteraan dan lain-lain.

Di dalam Pasal 52 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan batal demi hukum. Ancaman batal seperti ini semata-mata juga dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada buruh, yaitu agar isi perjanjian kerja tidak menjadikan buruh sebagai objek eksploitasi pengusaha, misalnya upah di bawah upah minimum. Sayangnya ketentuan ini mengandung kelemahan yang pada akhirnya justru merugikan buruh. Ilustrasinya sebagai berikut. A (pengusaha) membuat perjanjian kerja dengan B (buruh). Klausulanya banyak. Salah satu diantaranya adalah waktu kerjanya 12 jam sehari. A dan B telah menyepakatinya. Klausula tentang waktu kerjanya 12 jam sehari ini bertentangan dengan Undang-undang. Klausula-klausula yang lain tidak bertentangan tentang peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 52 ayat (3). Akibat hukum dari kebatalan ini adalah tiadanya perjanjian kerja. Tiada perjanjian kerja berarti tidak ada status pengusaha dan buruh. Artinya adalah bahwa buruh menjadi tidak mempunyai pekerjaan. Jika kenyataan ini dikaitkan dengan perlindungan hukum untuk buruh secara keseluruhan, maka da hal yang tidak konstruktif jika kebatalan tersebut merupakan kebatalan perjanjian.

Suatu perjanjian kerja bertentangan dengan Undang-undang apabila isi perjanjian kerja itu bertentangan dengan keharusan atau larangan yang dibebankan oleh undang-undang. Misalnya adalah kewajiban yang diletakkan oleh Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Di dalam Pasal 80 Undang-undang ini ditegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Beban kewajiban yang diletakkan oleh Pasal 80 Undang-undang ini bersifat memaksa. Tidak ada ruang untuk perkecualian dalam bentuk apapun. Jika ada klausula di dalam perjanjian kerja yang mengesampingkan kewajiban berdasarkan

Pasal 80 tersebut, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.¹³⁷

4.6. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membuat dua kualifikasi perjanjian kerja yaitu (a) perjanjian kerja waktu tertentu, dan (b) perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹³⁸ Klasifikasi ini penting karena sarat dengan perlindungan hukum untuk buruh. Undang-undang menentukan sejumlah syarat perjanjian kerja waktu tertentu tidak diadakan atau diminimalkan. Praktik menunjukkan bahwa banyak perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat, padahal syarat-syarat material tidak dipenuhi. Pengusaha sering memaksakan perbuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk menghindari sejumlah beban oleh Undang-undang, padahal di dalam sejumlah beban inilah diletakkan perlindungan hukum untuk buruh.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menegaskan definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditegaskan di dalam keputusan Menteri tenaga Kerja dan transmigrasi republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 keputusan menteri ini ditegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan

¹³⁷ Proposisi ini berkaitan erat dengan segala konsekuensi batal demi hukum dihubungkan dengan perlindungan hukum untuk buruh

¹³⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan dua frase untuk menunjukkan satu pengertian, yaitu frase (a) "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dan (b) "Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu". Pasal 56 ayat (2), Pasal 57 ayat (1) dan (2), Pasal 58 ayat (1), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (7), dan Pasal 60 ayat (1), menggunakan frase "perjanjian kerja untuk waktu tertentu", sedangkan Pasal 59 ayat (4) menggunakan frase "perjanjian untuk waktu tidak tertentu". Peraturan pelaksanaan Undang-undang ini yaitu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menggunakan frase "Perjanjian kerja waktu tertentu".

kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan penafsiran sistematis, terutama berdasarkan Pasal 56 dan 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, akan diperoleh definisi sebagai berikut.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ada dua kriteria untuk menentukan berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu berakhirnya atau lewatnya jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Klausula “perjanjian kerja antara pihak pertama dan pihak kedua dibuat untuk jangka waktu dua tahun, yaitu mulai tanggal 1 Januari 2005 sampai dengan 31 Desember 2006” adalah contoh klausula di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu. Klausula “Perjanjian kerja antara pihak pertama dan pihak kedua berakhir apabila renovasi pembangunan gedung kuliah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya selesai” adalah contoh klausula di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Jika Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dicermati dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk dapat dibuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu diperlukan dua syarat, yaitu syarat material dan syarat formal.

Berikut ini adalah syarat material perjanjian kerja untuk waktu tertentu. *Pertama*, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu (a) pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya, (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, (c) pekerjaan yang bersifat musiman, dan (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Syarat material ini diatur di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. *Kedua*, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. *Ketiga*, perjanjian kerja untuk waktu tidak

tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu di adakan paling lama dua tahun. Perpanjangan diperbolehkan untuk waktu paling lama satu tahun.

Berikut ini adalah syarat formal perjanjian kerja waktu tertentu. *Pertama*, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan bahasa latin. *Kedua*, jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, dan kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. *ketiga*, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. *Keempat*, pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian waktu tertentu, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada buruh yang bersangkutan. *Kelima*, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama; pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat material pertama, kedua dan ketiga serta syarat formal pertama dan kedua, demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal ini ditentukan di dalam Psal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Akibat hukum yang diletakkan oleh Pasal ini tepat, sebab dibebankannya syarat-syarat tersebut dengan tujuan mempersempit kemungkinan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian terbuka lebar kemungkinan dibuat perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Masa percobaan kerja ini paling lama tiga bulan. Dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

4.7. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Hal-hal khusus mengenai perjanjian kerja di atur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya perjanjian pada umumnya. Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. *Pertama*, pekerja meninggal dunia, *kedua* berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. *Ketiga*, ada putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. *Keempat*, ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam. Kerusakan sosial atau gangguan keamanan.

Undang-undang tidak mencantumkan kesepakatan para pihak, pengusaha dan buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja sebagai salah satu sebab berakhirnya perjanjian kerja. Umumnya perjanjian berakhir apabila para pihak sepakat untuk mengakhirinya. Pembentuk Undang-undang memandang bahwa jika hal ini diperkenankan akan timbul tekanan-tekanan dari pengusaha kepada buruh untuk menyepakati berakhirnya perjanjian kerja. Pandangan ini konstruktif dari sudut pandang perlindungan hukum untuk buruh.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Hal ini ditentukan di dalam pasal 61 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika pengusaha meninggal dunia dan usahanya dilanjutkan oleh siapa pun, misalnya ahli waris, maka perjanjian kerja tidak berakhir. Jika pengusaha meninggal dunia dan usahanya tidak dilanjutkan, maka otomatis perjanjian kerja berakhir. Pikiran ini konstruktif agar penafsiran terhadap Undang-undang tidak keluar dari keilmuan hukum, meskipun mungkin maksudnya baik, yaitu untuk memberikan perlindungan hukum untuk buruh.

Jika terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan buruh.

Jika buruh meninggal dunia, ahli waris buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika hak-hak ini telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka ahli waris buruh tersebut mendapatkan hak-haknya berdasarkan hal-hal tersebut.

Ada kemungkinan salah satu pihak di dalam perjanjian kerja waktu tertentu mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu tersebut berakhir. Jika hal ini terjadi, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu berakhir tersebut wajib membayarkan ganti kerugian kepada pihak lainnya sejumlah upah buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut. Berikut ini contohnya. A, pengusaha, mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan B, buruh. Jangka waktunya adalah dua tahun, yaitu mulai 1 Januari 2006 sampai dengan 31 Desember 2007. Upah B setiap bulan adalah Rp. 2.000.000,00. Pada bulan Desember 2006 A, pengusaha, mengakhiri hubungan kerja dengan B. Dalam hal ini A harus membayarkan ganti kerugian pada B sejumlah $\text{Rp. } 2.000.000,00 \times 12 \text{ bulan (Januari sampai dengan Desember 2007)} = \text{Rp. } 24.000.000,00$

4.8. Pengangkatan

Di bagian lain telah diuraikan bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Hal ini berarti bahwa ada kemungkinan perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tidak tertulis. Jika hal ini terjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa pengusaha wajib membuat surat pengangkatan buruh yang bersangkutan. Di dalam surat pengangkatan ini sekurang-kurangnya memuat mengenai (a) nama

dan alamat buruh, (b) tanggal mulai bekerja, (c) jenis pekerjaan, dan (d) besarnya upah.

4.9. Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan, "Perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." Ketentuan di dalam pasal 64 inilah yang sering disebut *outsourcing*. Berikut ini ilustrasi untuk memperjelas maksud Pasal 64 tersebut. A adalah pengusaha. B adalah perusahaan penyedia jasa buruh berbentuk badan hukum, yaitu perseroan terbatas. C adalah buruh pada perusahaan B. A adalah pengusaha di bidang jual-beli komputer dengan segala suku cadangnya. A mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan B. Isi perjanjian pemborongan adalah bahwa perusahaan B harus membersihkan seluruh ruangan perusahaan A, sebagai buruh pada perusahaan B, sehari-hari C membersihkan seluruh ruang perusahaan A. Hubungan kerja yang ada adalah antara C dan B. hubungan hukum antara A dan B bukan merupakan hubungan kerja.

Ada kenyataan bahwa sehari-hari C bekerja di perusahaan A, tetapi C tidak mempunyai hubungan kerja dengan A. Hubungan kerja yang ada adalah C dan B. Kenyataan inilah yang berulang-ulang diprotes oleh mayoritas buruh pada even-even tertentu, misalnya haru buruh internasional. Secara objektif tidak ada alasan untuk membuka peluang konstruksi hukum sebagaimana konstruksi *outsourcing* tersebut. Peluang seperti ini dalam banyak kasus selalu dimanfaatkan oleh pengusaha untuk "mengambil mudahnya" saja. Hal-hal berikut ini adalah sejumlah persyaratan yang ditentukan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan.

Pertama, perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa buruh adalah perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis; *Kedua*, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi

syarat-syarat sebagai berikut: (a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, (b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja. (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan (d) tidak menghambat proses produksi secara langsung; *Ketiga*, perusahaan penyedia jasa buruh tersebut harus berbentuk badan hukum; *Keempat*, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi buruh pada perusahaan penyedia jasa buruh sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; *Kelima*, hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa buruh dengan buruhnya dapat merupakan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja buruh dengan perusahaan penerima borongan beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 66 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan, "Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi." Berikut ini adalah analisisnya Undang-undang menentukan sejumlah larangan dan keharusan untuk melaksanakan *outsourcing*. Di dalam sejumlah larangan dan keharusan inilah dilekatkan perlindungan hukum untuk buruh. Jika sejumlah larangan dan keharusan ini dilanggar, Undang-undang menentukan bahwa hubungan kerja yang ada beralih dari buruh dengan penerima borongan ke buruh dengan pemberi kerja. Hal ini berarti bahwa Undang-undang memandang hubungan kerja (biasa) lebih baik dari pada hubungan hukum (kerja) dengan konstruksi *outsourcing*. Kemudian ada substansi yang terkandung di dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Penyedia jasa buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (a) ada hubungan kerja antara buruh dan perusahaan penyedia jasa buruh, (b) perjanjian kerja yang berlaku adalah perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam bentuk tertulis, (c) perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa buruh dan (d) perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa buruh harus dibuat dalam bentuk tertulis. Perusahaan penyedia jasa buruh harus berbadan hukum dan mempunyai izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika sejumlah persyaratan yang ditentukan di dalam Undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa buruh beralih menjadi hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

Tabel 7
Definisi Majikan, Pengusaha dan Pemberi Kerja

No.	Definisi	Undang-Undang	Pengaturan dalam Pasal	Isi Pasal
1.	Majikan, Pengusaha dan Pemberi Kerja	Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-undang Kerja	Pasal 1 angka 2	Dalam arti kata majikan termasuk juga kepala, pemimpin atau pengurus perusahaan, atau bagian perusahaan;
2.		Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	Pasal 1 huruf b	"majikan" ialah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh;

3.		Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Pasal 1 angka 3	1 a) Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) orang, persekutuan badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dala huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;
4.		Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 1 angka 4	1 a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b

				yang berkedudukan diluar Indonesia;
5.		Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja	Pasal 1 angka 7	<p>a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;</p> <p>b) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;</p> <p>c) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dala huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;</p>
6.		Undang-undang Ketenagakerjaan Tentang Ketenagakerjaan	Pasal 1 angka 5	<p>a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;</p> <p>b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;</p> <p>c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang</p>

				berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7.		Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pasal 1 angka 6	a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Istilah pengusaha dapat ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebagaimana yang telah diuraikan diatas. Oleh sebab itu pendapat Martoyo Rachmat yang mengatakan: “Pengusaha adalah seorang atau sekumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunist*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai.¹³⁹

Pengertian majikan dapat ditemukan dalam ketentuan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-undang Kerja, ialah dalam arti kata majikan termasuk juga kepala, pemimpin atau pengurus perusahaan atau bagian perusahaan dan terdapat pula dalam ketentuan Pasal 1 huruf b Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan “majikan” ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Sementara pengertian Pengusaha terdapat setelah lahirnya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 pengertian majikan diganti dengan “istilah pengusaha” hingga sampai lahirnya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan; Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000; Undang-undang Ketenagakerjaan; Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. dari lahirnya kelima Undang-undang ketenagakerjaan tersebut, istilah “majikan” telah diganti dengan istilah “pengusaha” disebutkan dalam kelima Undang-undang tersebut bahwa pengusaha ialah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan beberapa Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut diatas jika dibandingkan dengan ketiga istilah yaitu: 1).

¹³⁹ Martoyo Rachmat, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, (Jakarta: Fikahati Aneka, Cet II, 1991), hlm. 51.

Majikan; 2). Pemberi kerja; dan 3). Pengusaha. Maka istilah pemberi kerja merupakan istilah yang lebih luas karena mencakup di dalamnya orang perseorangan, pengusaha, majikan, badan hukum atau badan-badan yang lainnya. Sedangkan antara pengusaha dan majikan adalah memiliki makna yang sama yaitu orang perseorangan atau badan hukum yang member pekerjaan kepada pekerja/buruh. Namun demikian istilah pengusaha sifatnya lebih formal, sedangkan istilah majikan merupakan istilah yang bersifat non normal sebagai sebutan atau istilah awam atau sebutan sehari-hari bagi kehidupan masyarakat, walaupun istilah tersebut yaitu majikan pernah disinggung di dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 23 tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan.¹⁴⁰

Istilah pengusaha berarti di dalamnya terdapat perusahaan yang dapat dijalankan sendiri atau usaha tersebut dapat dikuasakan kepada orang lain, dan pengertian perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan adalah: a). Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b). usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Konotasi majikan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, penyebutan majikan cenderung terkesan negatif dan sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi saat ini. Dengan lahirnya peraturan perundang-undangan yang baru sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Ketenagakerjaan, pengertian majikan sudah diganti dengan istilah pengusaha. Pengertian pengusaha nampaknya lebih luas daripada pengertian majikan. Perbedaannya adalah terletak pada maknanya, jika seseorang

¹⁴⁰ Suriah Ningsih, *Op. Cit*, hlm. 13

disebut pengusaha maka belum tentu ia sebagai majikan, sedangkan jika seseorang disebut majikan sudah pasti orang tersebut sebagai pengusaha. Untuk pemahaman dan penyeragaman pemaknaan, maka dalam tulisan ini digunakan istilah pengusaha.

KONSEPTUALISASI HUBUNGAN KERJA DAN KEADILAN SOSIAL DALAM PERSEKTIF *HOME BASE WORKER*

5.1. Konsep Hubungan Kerja (*Works Relation*)

Pengertian hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketengakerjaan menyebutkan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Konsep hubungan kerja menurut pendapat Imam Soepomo adalah:

“Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana suatu hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian kerja, pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.”¹⁴¹

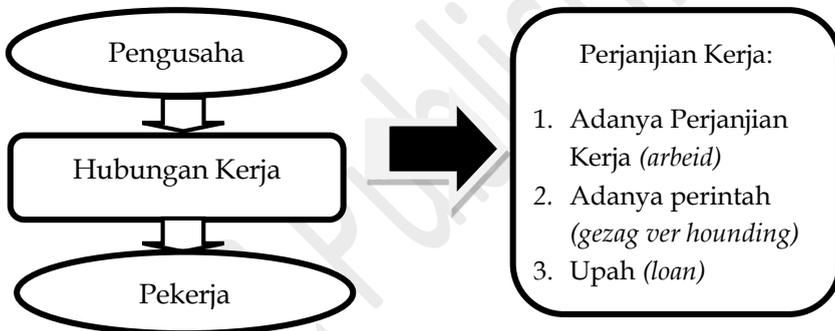
Sehubungan dengan hal tersebut dia atas, maka hubungan kerja yang terbangun karena telah terjadi perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, dimana pihak pekerja telah mengikatkan dirinya kepada pihak lain (pengusaha) untuk melaksanakan pekerjaannya dan pihak pengusaha telah berjanji dan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

¹⁴¹ Imam Soepomo, *Op. Cit.* hlm. 1

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja terbangun setelah para pihak yaitu antara pekerja dan pengusaha terkait dengan perjanjian kerja yang unsur-unsurnya meliputi: 1). Adanya unsur pekerjaan; 2). Adanya unsur upah; 3). Adanya unsur perintah. Dalam hal ini terjadi perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang telah dibuat dan disepakati antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada diperusahaan. Demikian pula perjanjian kerja yang telah dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan.

Bagan 1.

Subyek dan Unsur dalam Hubungan Kerja¹⁴²



Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Hubungan kerja disebut juga hubungan ketenagakerjaan.

Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja adalah: 1). *Labour Relations*; 2). *Labour Management Relations*; 3). *Industrial Relations*. Ada 3 (tiga) unsur yang menentukan adanya hubungan

¹⁴² Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: CV. Lubuk Agung, 2010), hlm. 68

kerja, yakni: a). Adanya pekerjaan yang harus dilakukan; b). Adanya perintah (bekerja atas perintah pengusaha); c). Adanya upah.kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁴³ Menurut Iman Soepomo, dikatakan bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁴⁴

Pengaturan mengenai hubungan kerja diatur dalam Pasal 50 Undang-undang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹⁴⁵ Menurut pendapat Iman soepomo hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara seorang pekerja dengan seorang majikan.¹⁴⁶ Undang-undang ketenagakerjaan memberikan definisi hubungan kerja sebagai “ hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah kerja. Dengan artian bahwa, pekerja dijabarkan sebagai “Siapapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya. Disisi lain hubungan kerja dapat dikatakan “Pengusaha”.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara “pengusaha” dan “pemberi kerja” dan hanya mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan yang termaktub di dalam peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk kesepakatan, upah minimum, jam kerja, istirahat (cuti) dan libur.

¹⁴³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan Kedua, 1995), hlm. 63-64

¹⁴⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Djambatan, Edisi kesebelas (Revisi), 1995), hlm. 52

¹⁴⁵ Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara 4279.

¹⁴⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, Cetakan VI, 2016), hlm 1.

Undang-undang ini menyebutkan bahwa, Pengusaha adalah, sebagai:¹⁴⁷

- a. Orang perseorangan, persekutuan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Hubungan kerja hendak menunjukkan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban terhadap pengusaha serta hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Perjanjian kerja sendiri merupakan perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian dapat dibuat dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis.

Hakikatnya hubungan kerja dibuat atas dasar (a). kesepakatan antar kedua belah pihak; (b). kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum; (c). adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (d). peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila para pihak membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan, sebaliknya apabila perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan dalam huruf c dan d, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan demi hukum.

Pasal 54 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan mengatur materi yang harus diatur dalam perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat; (a). Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (b). nama,

¹⁴⁷ Republik Indonesia, Pasal 1 angka 5 Undang-undang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh; (c). jabatan atau jenis pekerjaan; (d). tempat pekerjaan; (e). besarnya upah dan cara pembayarannya; (f). syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; (g). mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (h). tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat; dan (i). tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Materi di dalam perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan aturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unsur-unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja adalah unsur pekerjaan, upah dan perintah. Unsur pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).¹⁴⁸

5.2. Konsep Hak Pekerja/Buruh

Karl Marx beranggapan bahwa setiap sistem ekonomi pasar atau kapitalisme pada hakikatnya adalah sistem yang menindas dan merampas pekerja/buruh demi keuntungan pemilik modal atau kapitalis. Kondisi pekerja/buruh makin memprihatinkan sehingga pada akhirnya mereka bersatu untuk berontak dan mengadakan revolusi untuk menuntut perbaikan hidup mereka beserta jaminan alas semua hak mereka, maka menurut Karl Marx kalau situasi dan keadaan pekerja/buruh tidak diperbaiki dan menuntut dia atas dasar kapitalisme itu sendiri keadaan ini mustahil diperbaiki, akan terjadi revolusi proletariat untuk merebut kepemilikan alat-alat produksi dari tangan kaum kapitalis.

5.3. Konsep Keadilan Sosial

Pemaknaan kata adil yang termaktub dalam Pancasila terdapat pada sila kedua, Kemanusiaan yang adil dan beradab, disamping itu juga termuat dalam sila kelima, Keadilan sosial bagi

¹⁴⁸ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014), hlm. 57

seluruh rakyat Indonesia.¹⁴⁹ Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikatnya manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil yaitu, adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan Negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa, konsekuensi nilai-nilai keadilan harus diwujudkan, meliputi:¹⁵⁰

1. Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara Negara terhadap warganya, dalam artian pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi, serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;
2. Keadilan legal (keadilan bertaat), yaitu suatu hubungan keadilan antara warga Negara terhadap Negara dan masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam Negara; dan
3. Keadilan komutatif, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lain secara timbal balik

Lingkup keadilan sosial sebagai salah satu sila dasar Negara Republik Indonesia yang menjadi kewenangan dari seluruh rakyat Indonesia melalui wakil-wakilnya untuk menetapkan dan menyempurnakannya menurut perkembangan zaman. Mohammad Hatta dalam uraiannya mengenai sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menulis demikian:¹⁵¹ “Keadilan sosial adalah langkah yang menentukan untuk melaksanakan Indonesia yang adil dan makmur. Pemimpin-pemimpin Indonesia yang menyusun Undang-Undang Dasar 1945 mempunyai kepercayaan, bahwa cita-

¹⁴⁹ Agus Santoso, *Hukum, Keadilan dan Moral Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Grup, Cetakan kedua, 2014), hlm 92-93.

¹⁵⁰ Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Paradigma, 2007), hlm 36

¹⁵¹ Mohammad Hatta, *Lahirnya Pancasila, (Bung Karno Mengembang Dasar-Dasar Negara)*, (Yogyakarta: Oesaha Penerbitan Goentoer, 1949)

cita keadilan sosial dalam bidang ekonomi dapat tercapai kemakmuran yang merata."Keadilan sosial tidak saja menjadi dasar Negara, akan tetapi juga menjadi tujuan yang harus dilaksanakan.¹⁵² Dari uraian tersebut pengertian keadilan sosial hampir dipersamakan dengan kemakmuran rakyat.

Pengertian keadilan sosial dikaitkan dengan pemahaman kesatuan sila-sila Pancasila, maka Notonagoro memberikan pengertian sila kelima: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah keadilan yang Berketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹⁵³ Pancasila sebagai hukum dasar dimana didalamnya memuat keadilan, sehingga antara hukum dan keadilan mempunyai hubungan yang tak terpisahkan. Dalam kaitannya dengan pemahaman ini keadilan pada hakikatnya merupakan tujuan suatu keadilan dalam hidup bersama dengan kata lain bahwa keadilan sosial yang termaktub dalam Pancasila sebagai tujuan dari lembaga hidup bersama yang disebut dengan Negara.¹⁵⁴

Memahami hal tersebut yang memaknai kesatuan sila-sila Pancasila sebagai suatu sistem filsafat, maka pengertian keadilan dalam keadilan sosial yaitu sifat-sifat dan keadaan Negara yang sesuai dengan hakekat adil.¹⁵⁵ Mochtar Kusumaatmaja menguraikan asas-asas atau prinsip-prinsip yang terkandung dalam UUD NRI Tahun 1945 dan mukadimah nya yang seharusnya dijadikan pedoman dalam melakukan pembaharuan hukum nasional, menyebutkan:¹⁵⁶ "*Asas keadilan sosial mengamanatkan bahwa semua*

¹⁵² Mohammad Hatta, ***Pengertian Pancasila (Pidato Lahirnya Pancasila, Tanggal 1 Juni 1977 di gedung Kebangkitan Nasional-Jakarta)***, (Jakarta: Idayu Press, 1977), hlm. 34.

¹⁵³ Notonagoro, ***Pancasila Secara Ilmiah Populer***, (Jakarta: Pantjuran Tujuh, 1975), hlm. 43-44

¹⁵⁴ Ida Bagus Putu Kumara Adi Adyana, ***penjabaran Nilai-nilai Pancasila dalam Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan***, Disertasi program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm.95

¹⁵⁵ *Ibid.* Hlm. 99

¹⁵⁶ Mochtar Kusumaatmaja, ***Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan***, (Bandung: PT. Alumni, 2006), hlm. 188

warga Negara mempunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama dihadapan hukum” Mengenai persamaan, hal tersebut harus dipahami dalam pengertian baik sebagai suatu dalil mengenai keadilan maupun sebagai suatu hak.¹⁵⁷ Dengan pengertian bahwa keadilan dipandang merupakan sikap tidak memihak yang melahirkan gagasan mengenai persamaan, yaitu *pertama* persamaan perlakuan dalam hukum. *Kedua* bahwa dapat ditelusuri dari ketentuan yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945, bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kaitanya dengan HBW tersebut pada dasarnya memberikan makna persamaan, sehingga pengertiannya mengarah kepada persamaan kesempatan berusaha. Sejalan dengan alur pikir tersebut dapat dikatakan keadilan sosial dikaitkan dengan HBW, pada dasarnya pengertiannya mengarah pada perluasan makna persamaan, sehingga pengertiannya mengarah pada makna persamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan termasuk sebagai HBW dan mendapat perlakuan dan imbalan yang adil dan layak bagi kemanusiaan sesuai pekerjaan yang dilakukan sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang merupakan mengejawantahan atau implementasi dari asas/prinsip keadilan sosial.

Tata hukum Indonesia, Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum atau sumber tertib hukum, disamping menempatkan Pancasila sebagai dasar Negara Republik Indonesia. Bahwasannya sumber tertib hukum Republik Indonesia adalah pandangan hidup, kesadaran, dan cita-cita hukum serta cita-cita moral yang meliputi suasana kejiwaan serta watak bangsa Indonesia. Kedudukan Pancasila berada pada urutan paling atas pada susunan atau hirarki perundang-undangan di Indonesia. Pancasila sebagai dasar Negara merupakan unsur-unsur pokok dalam kaidah Negara yang fundamental, dimaksudkan sebagai nora yang pokok, sehingga semua peraturan perundang-undangan yang ada, baik tertulis

¹⁵⁷ Friedmann, *Legal Theory*, (Londong: Steven & Son Limited, 1960), hlm. 385

maupun tidak tertulis tidak boleh bertentangan dengan Pancasila yang mengandung nilai-nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia,

MNC Publishing

MNC Publishing

Hakikatnya tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Setiap hubungan kemasyarakatan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan hukum yang ada dan berlaku dalam masyarakat. Hukum berfungsi sebagai pengatur keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia sebagai makhluk sosial, dan mewujudkan keadilan dalam hidup bersama. Selanjutnya kedudukan hukum dalam tatanan masyarakat, maka dalam pembentukan peraturan hukum tidak terlepas dari asas hukum sebab asas hukum merupakan landasan utama dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan. Asas hukum merupakan unsur hukum yang sangat penting dalam pembentukan hukum, oleh karena itu, untuk melindungi HBW yang secara filsafati lemah (*inferior*) bila dibandingkan dengan pengusaha/pemberi kerja maka diperlukan instrument-instrument hukum untuk memberikan perlindungan hukum yang sifatnya memberikan jaminan kepada HBW terutama kaitannya dengan hak upah yang layak.

Pembentukan kehidupan bersama yang baik diperlukan pertimbangan tentang asas-asas atau dasar-dasar pembentukan hukum supaya sesuai dengan cita-cita dan kebutuhan hidup bersama dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan. Asas hukum dapat juga dikatakan sebagai tolok ukur atau acuan dalam setiap pembentukan perundang-undangan dan interpretasi Undang-undang tersebut, sebagaimana di atur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-undang Nomor 15 Tahun 2019 atas

perubahan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan. UUD NRI Tahun 1945, Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 dan Rekomendasi ILO Nomor 184 yang berkaitan dengan perlindungan hukum untuk pekerja rumahan serta sejumlah peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat asas hukum (*rechtsbeginselen*).

6.1. Makna Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumahan (*Home Based Worker*)

Ilmu hukum pada dasarnya menunjukkan penafsiran normatif atas suatu obyeknya hanya dengan memahami perilaku manusia yang merupakan isi dari dan ditentukan oleh norma hukum. Ilmu hukum menjelaskan norma-norma hukum yang diciptakan oleh tindakan perilaku manusia dan harus diterapkan serta dipatuhi oleh tindakan tersebut. Dalam menerapkan norma-norma tersebut, manusia sebagai makhluk sosial tentunya saling berhubungan satu individu dengan individu yang lain. Sebagai manusia sudah menjadi fitrahnya menginginkan suatu hubungan yang harmonis. Dengan kata lain manusia membutuhkan hukum supaya terjalin hubungan yang terjalin dengan baik, seimbang, tentram, damai dan lain sebagainya. Pada dasarnya manusia secara alami mempunyai kaidah seperti norma kesusilaan, norma kesopanan, dan norma adat sebagai aturan dalam kehidupannya. Akan tetapi norma tersebut tidak cukup untuk menjamin keberlangsungan kehidupan manusia karena tidak tegasnya sanksi bagi yang melanggarnya sehingga kesalahan tersebut bisa terulang lagi, maka disusunlah suatu hukum yang mempunyai sanksi yang tegas terhadap pelanggarnya.

Selaras dengan hal tersebut, pada hakikatnya tujuan pokok hukum adalah untuk menciptakan tatanan kehidupan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan, sebab dalam suatu kehidupan bermasyarakat tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama dalam suatu aturan hukum yang ada dan berlaku dalam masyarakat. Setiap

manusia terlahir sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang secara kodrati mendapatkan hak-hak dasar yaitu kebebasan, hak untuk hidup, hak untuk dilindungi dan hak lainnya. Hal ini senada dengan prinsip hukum alam pada abad ke-18, yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio, dimana salah satu penganutnya adalah John Locke, menurut Locke hukum bermula dari 2 (dua) hal di atas yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio. Ia juga mengajarkan kontrak sosial. Menurut John Locke manusia yang melakukan kontrak sosial adalah manusia yang tertib dan menghargai kebebasan, hak hidup dan pemilikan harta sebagai hak bawaan manusia serta masyarakat idealnya adalah masyarakat yang tidak melanggar hak-hak dasar manusia. Hak-hak tersebut tidak diserahkan kepada penguasa ketika terjadinya kontrak sosial. Oleh karena itu kekuasaan penguasa yang diberikan lewat kontrak sosial dengan sendirinya bersifat mutlak. Dengan adanya kekuasaan tersebut justru untuk melindungi hak-hak kodrat dimaksudkan untuk melindungi dari bahaya-bahaya yang mungkin akan mengancam, baik datang dari luar maupun dari dalam. Berdasarkan pemikiran tersebut hukum yang dibuat dalam Negara pun bertugas untuk melindungi hak-hak tersebut.¹⁵⁸ Hukum diciptakan sebagai suatu sarana untuk mengatur hak dan kewajiban subjek hukum, agar subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dan mendapatkan haknya secara wajar. Selain itu fungsi hukum sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum.¹⁵⁹

Berbicara mengenai perlindungan hukum tidak akan terlepas dari pembicaraan mengenai hak-hak yang harus diperoleh dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh subjek hukum. Perlindungan hukum adalah pengakuan dan jaminan yang diberikan oleh hukum dalam hubungannya dengan hak (asasi) manusia.¹⁶⁰ Perlindungan hukum berfungsi untuk memenuhi hak

¹⁵⁸ Bernard L. Tanya, dkk, *Teori hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang Lintas Generasi*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), 72-73

¹⁵⁹ Iwan Permadi, *Yustisia*. Vol. 5 No. 2 Mei – Agustus, hlm 455.

¹⁶⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, (Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002), hlm.23.

(asasi) secara adil sehingga terhindar dari perbuatan sewenang-wenang. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dilindungi. Pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi HBW, mengandung makna adanya bentuk perlindungan hukum bagi HBW yang ditentukan dalam suatu aturan hukum (regulasi atau peraturan perundang-undangan) serta adanya upaya hukum apabila hak itu dilanggar. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi HBW merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positif).¹⁶¹ Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak HBW berasal dari pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya suatu tuntutan (*claim*). *Claim* merupakan suatu upaya hukum yang dapat dilakukan, apabila terdapat hak yang dilanggar. Atas dasar perumusan hak asasi manusia itulah, Pekerja rumahan memperoleh perlindungan hukum.

Pendapat lainnya menurut Mochtar Kusumaatmadja sebagaimana dikutip Rafael Tunggu: Tujuan hukum berdasarkan cita hukum Pancasila adalah untuk memberikan pengayoman kepada manusia yakni melindungi manusia secara pasif dengan cara mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dan secara aktif dengan cara menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi yang memungkinkan proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar sehingga adil setiap manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaan secara utuh.¹⁶²

Salah satu tugas dan fungsi Negara dalam Negara hukum yaitu memberikan perlindungan hukum terhadap setiap hak dan kepentingan warga Negara yang sudah diatur dan diakui dalam

¹⁶¹ *Ibid.*, hlm. 41.

¹⁶² Mochtar Kusumaatmadja ***Fungsi dan Perkembangan Hukum dalam Pembangunan Nasional***, Padjajaran Jilid III Nomor 1 Tahun 1970, dalam Rafael Tunggu, ***Pengaturan Hak Penguasaan Tanah oleh Korporasi Berbasis Perlindungan Hak-hak Ekonomi Rakyat Dalam Konteks Negara Hukum Kesejahteraan***, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang Tahun 2012, hlm. 111.

peraturan perundang-undangan. Menurut pendapat H.D. Van Wijk Willem Konijnenbelt sebagaimana yang dikutip Ridwan, menyatakan: “Terdapat beberapa alasan pentingnya perlindungan hukum bagi warga Negara ini, yaitu: *Pertama*, dalam berbagai hal warga Negara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah seperti kebutuhan terhadap izin yang diperlukan untuk usaha perdagangan, perusahaan, atau pertambangan. Karena itu, warga Negara dan badan hukum dan jaminan keamanan yang merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha; *kedua*, hubungan antara pemerintah dan warga Negara tidak berjalan dalam posisi sejajar. Warga Negara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan pemerintah; *ketiga*, berbagai perselisihan warga dengan pemerintah berkenaan dengan keputusan, sebagai instrument pemerintah yang bersifat sepihak dalam melakukan intervensi terhadap kehidupan warga Negara. Pembuatan keputusan atau ketetapan yang didasarkan pada kewenangan bebas (*vrijebevoegdheid*), akan membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak warga Negara.¹⁶³

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, jelaslah bahwa perlindungan hukum sangatlah diperlukan agar hak-hak subjek hukum dapat terayomi dan tidak terjadi tindakan sewenang-wenang dari pemerintah terhadap hak dan kepentingan masyarakat yang lemah. Perlindungan hukum dapat pula berwujud dalam bentuk pengakuan terhadap hak subjek hukum, regulasi/normatif, implementasi dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Perlindungan hukum terhadap setiap subjek dan hak subjek hukum pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan tujuan hukum. Menurut Gustav Radburch dalam istilahnya ide tiga dasar hukum atau tiga dasar hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Bertalian dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh Menurut Imam Soepomo, ialah penjagaan agar pekerja /buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi

¹⁶³ Ridwan HR, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Pengadilan Administrasi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2009), hlm. 123-124.

kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesesuaian ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Hal ini dipertegas oleh Zainal Asikin.¹⁶⁴ Bahwasannya perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak.

Perlindungan pekerja/buruh dibagi menjadi tiga macam: 1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. 2. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. 3. Perlindungan teknis, yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan kerja. Hal ini diwujudkan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja, termasuk Pekerja Rumahan sebagai manusia yang harus diperlakukan secara

¹⁶⁴ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.5.

manusiawi dengan memperhatikan keterbatasan dan kemampuan baik fisik dan non fisik.

Perlindungan lain terhadap pekerja meliputi : 1. Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan. 2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja. 3. Norma kerja berupa perlindungan hak pekerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja. 4. Norma kecelakaan kerja berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat, terutama perlindungan hukum bagi yang lemah dalam hal ini adalah pekerja khususnya pekerja rumahan. Kedudukan hukum yang tidak seimbang dalam hubungan kerja tersebut diperlukan sebagai upaya memberikan perlindungan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja rumahan khususnya hak upah yang layak sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berangkat dari pemikiran di atas, apabila diintegrasikan ke dalam perlindungan hukum bagi HBW dapat diartikan bahwa perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada pekerja dalam hal ini HBW yang ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan terhadap HBW merupakan hak yang harus diterima sebagai warga negara dan juga merupakan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan dimaksudkan sebagai upaya untuk melindungi kepentingan HBW dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, yang

berlandaskan asas pemenuhan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia tanpa diskriminasi. Perlindungan bagi pekerja rumahan bertujuan memberikan: perlakuan kepada HBW secara manusiawi; jaminan memperoleh kesejahteraan; jaminan pemeliharaan kesehatan; jaminan keselamatan kerja; upah yang layak dan; pemenuhan hak-hak lainnya sesuai dengan perjanjian kerja.

Pembahasan terhadap masalah perlindungan hukum bagi HBW di tinjau dari prinsip keadilan bertitik tolak dari konsep perlindungan hukum. Konsep perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan hukum HBW secara preventif maupun secara represif. Perlindungan hukum preventif dalam hal ini dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak normatif HBW yang diberikan oleh Negara melalui pengaturan hukum dalam perundang-undangan dalam hal ini Undang-undang ketenagakerjaan. Sedangkan perlindungan hukum secara represif dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak HBW untuk mempertahankan atau membela hak-hak HBW yang dimiliki ketika terjadi perselisihan atau sengketa dalam hubungan kerja dengan pengusaha/pemberi kerja.

Konsep perlindungan hukum dimaksudkan berangkat dari pemikiran mendasar, bahwa pada prinsipnya kedudukan pekerja rumahan dalam hubungan kerja lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha atau perusahaan yang dimiliki posisi tawar yang lebih kuat. Sehingga perlu ada perlindungan hukum dari Negara bagi pekerja rumahan, dalam hal ini pemerintah melalui pengaturan hukum berupa regulasi agar keadilan sebagai tujuan hukum sekaligus keadilan bagi pekerja rumahan dapat diwujudkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 demi terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan hukum juga merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu

konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Ada beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai perlindungan hukum. Bertalian dengan perlindungan hukum, Satjipto Raharjo mendefinisikan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Sedangkan Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Sejalan dengan hal tersebut beliau juga berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Sedangkan Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum, beliau mengemukakan pendapat “berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.” kemudian menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Untuk menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Di dalam penelitian ini, peneliti hanya akan fokus kepada pendapat Satjipto Raharjo yang menyatakan memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan

orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum, karena konsentrasi penelitian akan mensinkronisasikan konsep perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja bagi pekerja rumahan menurut Pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945 serta bagaimana perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja rumahan khususnya perempuan dalam mewujudkan keadilan sosial.

Selaras dengan hal tersebut di atas, perlindungan hukum bagi pekerja, Suliati Rachmat berpendapat bahwa Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap Bangsa Indonesia. Frase “Segenap Bangsa Indonesia” berarti mencakup pula pekerja dalam hal ini termasuk HBW. Selanjutnya dikatakan bahwa perlindungan hukum pekerja, baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukannya yang layak sebagai manusia.¹⁶⁵

Perlindungan kedua belah pihak itu dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan masyarakat.¹⁶⁶ Kemudian Rahayu mengutarakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *refresif*. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

¹⁶⁵ *Ibid*

¹⁶⁶ Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm.50

6.2. Ratio legis *Home Base Worker* harus Mendapatkan Hak Atas Upah yang Layak

Istilah ratio legis berasal dari bahasa latin yang sampai saat ini para ahli memiliki perbedaan pandangan mendefinisikannya. Dari beberapa literatur terdapat kesamaan bahwa ratio legis berada pada proses pembentukan Undang-undang. Peneliti menilai pandangan Marzena Kordela yang menyatakan ratio legis sebagai nilai hukum yang mengikat (*ratio legis as a binding legal value*) adalah definisi paling tepat karena dalam lapisan tertinggi dari rasionalitas hukum yaitu nilai-nilai (*value*)¹⁶⁷. Marzena berpandangan ratio legis berada di wilayah saat pembentukan undang-undang melakukan suatu tindakan rasional aksiologis untuk menentukan nilai, menempatkannya pada hirarki dan membuatnya dalam sistem. Nilai tersebut mengharuskan pembentuk undang-undang mengikuti kategori nilai-nilai hukum (*legal values*) nilai-nilai referensi (*referensi value*) yang menurut perspektif sistem aksiologis pembentuk undang-undang diklasifikasi sebagai nilai hukum yang mengikat.

Makna ratio legis sebagai perspektif sistem aksiologis pembentuk undang-undang terhadap nilai hukum yang mengikat tercermin dari teks dalam pasal undang-undang. Pembacaan terhadap apa yang tercermin dalam teks dilakukan dengan penelusuran secara filosofis mengenai hakikat dan tujuan dari kaidah normatif dalam teks itu.

Pemahaman ratio legis sebagai suatu pemikiran sesuai akal budi sebagaimana diperkenalkan filsuf Jerman Immanuel Kant akan membawa kepada persoalan yang bersifat teoritis, tetapi pemahaman terhadap ratio legis akan membawa kepada persoalan yang bersifat praktis yaitu argumentasi huku dalam melakukan interpretasi hukum terhadap undang-undang.

Maciej Dybowski berpandangan diskusi mengenai ratio legis berhubungan dengan interpretasi teks-teks hukum (*interpretation of legal teks*) yang sejalan dengan pandangan Von Savigny mengenai

¹⁶⁷ Verena Klappstein-MaciejDybowski, *Ratio Legis Philosophical and Theoretical Perspective*, hlm. 19

proses interpretasi sebagai pengenalan terhadap isi hukum tertulis (*recognizing contents of written law*) berdasarkan basis (*grounds*) dan fungsi (*telos*). Pembentukannya di masa lalu (*past*) dan efeknya di masa datang (*future*) sesuai hakikat dan tujuan norma tersebut.¹⁶⁸ Ratio Legis HBW untuk mendapatkan upah layak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun undang-undang dimaksud tidak mengatur secara eksplisit tentang HBW, adalah sebagai perwujudan hak konstitusional pekerja berdasarkan UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2). Konsep demikian diakomodasikan pada bagian konsideran menimbang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara substantif disebutkan bahwa tenaga kerja terintegrasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional sebagai pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri. Keberadaan tenaga kerja dan keluarganya menjadi prioritas perlindungan dalam rangka harkat dan martabatnya sebagai manusia. Karena itu hak-hak dasar pekerja dan jaminan untuk mendapatkan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan komitmen pemerintah melalui regulasi yang ada. Berdasarkan komitmen konstitusional yang ditegaskan lebih lanjut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan itulah, tidak ada alasan rasional dan alasan hukum yang bisa menghalangi hak konstitusional HBW untuk mendapatkan upah layak. Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara normatif memang tidak mengatur HBW secara eksplisit. Namun demikian tidak berarti bahwa HBW tidak memiliki akses perlindungan hukum. Jika dilakukan penafsiran secara sistematis (penafsiran undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan), Undang-Undang Ketenagakerjaan haruslah dimaknai sebagai aturan hukum yang hendak mewujudkan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja, termasuk HBW sebagaimana dikehendaki oleh Konstitusi. Tidak mengatur secara eksplisit, bukan berarti kekosongan aturan. Hanya saja dari aspek

¹⁶⁸ *Ibid*, hlm 30

kepastian hukum untuk kepentingan praktis merupakan kebutuhan untuk melengkapi dalam bentuk revisi bahkan membentuk baru peraturan perundang-undangan bagi HBW.

Tulisan ini menyinggung mengenai yang dimaksud dengan pekerja adalah HBW dalam hubungan kerja, yaitu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pengertian pekerja diatas terdapat dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-undang Kerja disebutkan dalam Pasal 1 huruf b, c, dan d tidak disebutkan mengenai istilah buruh atau pekerja akan tetapi menyebut dengan sebutan, yaitu (b) orang dewasa, ialah laki-laki maupun perempuan, yang beumur 18 (delapan belas) tahun ke atas; (c) orang muda, ialah orang laki-laki maupun perempuan, yang berumur diatas 14 (empat belas)tahun akan tetapi di bawah 18 (delapan belas) tahun; (d) anak-anak, ialah orang laki-laki maupun perempuan, yang berumur 14 (empat belas) tahun ke bawah.
- 2) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan dalam Pasal 1 huruf a bahwa: "buruh" ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah; sementara dalam Pasal 1 huruf e disebutkan Pegawai, ialah pegawai kementrian perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan;
- 3) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-undang ini, menyebutkan istilah "tenaga kerja" adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat;
- 4) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang ketenagakerjaan ini disebutkan bahwa: "tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau

akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.” Sementara istilah pekerja dalam Pasal 1 angka 3 disebutkan pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah;

- 5) Ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa: “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sementara istilah pekerja diatur di dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 disebutkan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”;
- 7) Kemudian istilah pekerja terdapat juga di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. dalam ketentuan Pasal 1 angka 9 disebutkan bahwa: “Pekerja adalah pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk lebih memudahkan pembedaan makna atau istilah tenaga kerja, buruh, pekerja dan pekerja/buruh yang tersebar di dalam beberapa Undang-undang, maka penulis menghimpunnya dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 8

Perbedaan Istilah Tenaga Kerja, Buruh, Pekerja dan Pekerja/buruh Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Tenaga Kerja	Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 angka 2	adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat
	Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 2	tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
	Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 2	tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat
Buruh	Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pasal 1 huruf a	“buruh” ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah;
Pekerja	Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. dalam Pasal 1 angka 3	pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah;
	Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian	Pekerja adalah pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan

	Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 9	
Pekerja/buruh	Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 1 angka 6	Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
	Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3	Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Sumber data diolah oleh Penulis

Penyebutan istilah pekerja dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menyebut istilah pekerja dengan sebutan buruh dan tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 huruf b, c dan d Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang undang-undang Kerja disebutkan mengenai istilah pekerja ialah (b) orang dewasa, ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 (delapan belas) tahun ke atas; (c) orang muda, ialah orang laki-laki maupun perempuan, yang berumur diatas 14 (empat belas)tahun akan tetapi di bawah 18 (delapan belas) tahun; (d) anak-anak, ialah orang laki-laki maupun perempuan, yang berumur 14 (empat belas) tahun ke bawah.

Sementara itu, penyebutan istilah buruh terdapat dalam berbagai ketentuan yaitu: 1). Pasal 1 huruf a Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957; 2). Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992; 3). Penyebutan mengenai istilah tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997; 4). Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Penyebutan dengan istilah pekerja/buruh terdapat dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu: 1). Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997; 2). Pasal 1 angka 6

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000; 3). Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003; 4) Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, ada 4 (empat) istilah sebenarnya dalam hukum ketenagakerjaan atau dahulu dikenal dengan istilah hukum perburuhan yaitu antara lain: 1). Pekerja; 2). Buruh; 3). Karyawan; dan 4). Pegawai. Kekacauan penggunaan keempat istilah tersebut diatas, disebabkan oleh beberapa faktor yang berkembang di dalam masyarakat. Istilah buruh misalnya, jarang digunakan karena buruh selalu dihubungkan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan berpenghasilan rendah pula. Oleh sebab itu, seseorang yang bekerja di bank, lembaga keuangan non-bank, pasar modal, atau perusahaan-perusahaan yang tidak tergolong industri tidak pernah menyebut dirinya sebagai buruh, akan tetapi lebih senang di sebut dengan istilah karyawan.

Ketentuan dari berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, terdapat pengertian dan istilah mengenai orang dewasa, muda dan anak-anak, tenaga kerja, buruh, pekerja, pekerja/buruh sangat membingungkan bagi masyarakat terkhusus masyarakat pekerja itu sendiri. Istilah pekerja/buruh merupakan perdebatan yang sangat pelik ketika terjadi pembahasan Undang-undang di DPR. Perdebatan proses rancangan undang-undang Republik Indonesia pada saat itu penuh dengan muatan politik. Penggunaan beberapa istilah tenaga kerja dengan pekerja/buruh sebenarnya merupakan pengertian yang mengandung makna "kabur (*vague norm*)" karena pengertian antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh sangat berbeda makna atau artinya.

Berbicara mengenai perlindungan hukum bagi HBW tentunya tidak terlepas dari prinsip perlindungan hukum itu sendiri, yang dalam hal ini perlindungan hukum diartikan sebagai perlindungan bagi HBW yang belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan dari Negara selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam mewujudkan kesejahteraan bagi warga Negara. HBW secara

eksplisit dimasukkan ke dalam kategori pekerja formal yang mempunyai hak dan tanggung jawab selayaknya pekerja pada umumnya, jika dimasukkan dalam kategori pekerja tentulah hak dan kewajibannya dipersamakan untuk memperoleh hak-haknya sebagai pekerja. Oleh sebab itu, fungsi perlindungan hukum adalah memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara atau masyarakat, khususnya HBW. Berkaitan dengan perlindungan hukum untuk pekerja rumahan, Suliati Rachmat menjabarkan: "Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia."¹⁶⁹ Hal ini menunjukkan bahwa Negara berkewajiban melindungi seluruh warga Negara Indonesia. perlindungan bagi pekerja dilakukan baik dengan ataupun tanpa bantuan organisasi serikat pekerja/serikat buruh melalui peraturan-peraturan dan tindakan yang bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pekerja rumahan pada kedudukan yang layak sebagai manusia yang bermartabat.

Selanjutnya perlindungan hukum untuk HBW atas upah yang layak tidak secara eksplisit diatur di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. jika melihat ketentuan hak normatif pekerja pada umumnya diatur dalam UUD NRI 1945, terutama terdapat di dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan: "Setiap pekerja berhak mendapatkan pekerjaan demikian pula hak HBW sebagaimana yang tersurat di dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 yang dijabarkan bahwa HBW berhak untuk mendapatkan upah yang layak bagi kemanusiaan".

UUD NRI Tahun 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia adalah mutlak termasuk di dalam Preamble/Pembukaan, karena pembukaan UUD NRI Tahun 1945 dalam ilmu hukum memiliki kedudukan sebagai "*Staatsfundamentalnorm*", sehingga merupakan sumber dari segala sumber hukum positif dalam Negara Indonesia. makna meletakkan

¹⁶⁹ Suliati Rachmat, *Upaya Peningkatan Perlindungan Perempuan Pekerja di Perusahaan Industri Swasta*, Disertasi program Doktor Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Indonesia, 1996, hlm. 10. Lihat juga Abdul Rachmad Budiono, *Perlindungan Hukum Untuk Pekerja Anak*, *Op. Cit.* hlm. 52.

UUD NRI Tahun 1945 merupakan konstitusi yang berkedudukan sebagai sumber hukum dasar, yang menegaskan hukum sebagai sumber tertinggi dari setiap kebijakan Negara (supremasi hukum).¹⁷⁰ Sebagai norma dasar (*grundnorm*, *basic norm*, atau *fundamental norm*), Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 ini menjelaskan bahwa norma yang tertinggi yang berlaku tidak bersumber dan tidak berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi tetapi berlakunya secara “*pressupposed*” yaitu ditetapkan lebih dahulu oleh masyarakat.¹⁷¹

Dengan demikian, dasar filosofis yang termuat di dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 tersebut memberikan *rasio legis* tentang konsep Indonesia sebagai Negara kesejahteraan yang salah satunya menempatkan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum di Indonesia, sehingga dalam penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi dan tidak bersifat *absolutism*¹⁷² dengan lebih mengedepankan adanya jaminan perlindungan hukum. Konsep Negara Indonesia sebagai Negara kesejahteraan dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 tersebut, juga mengintegrasikan adanya jaminan terhadap semua orang atau semua warga Negara untuk memperoleh perlindungan hukum serta dalam hal ini untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk di dalam HBW. Di dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 mengandung asas-asas antara lain, **asas persamaan hak, asas perlindungan hukum, asas kesejahteraan dan asas keadilan.**

Berdasarkan teori negara hukum kesejahteraan maka negara melalui pemerintah bertanggung jawab atas keberlangsungan kehidupan bagi setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan secara adil dan layak dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. Dalam konsep negara kesejahteraan, negara mengambil alih tanggung jawab kesejahteraan dasar bagi seluruh rakyatnya. Negara kesejahteraan adalah suatu bentuk

¹⁷⁰ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 85

¹⁷¹ Hans Kelsen, *Op.Cit*, p. 35

pemerintahan demokratis.¹⁷³ Dalam konteks ini, pemerintah harus mengatur pembagian kekayaan negara agar tidak ada rakyat yang kelaparan dan tidak ada rakyat yang menemui ajalnya karena tidak dapat membayar biaya rumah sakit.¹⁷⁴ Demikian pula dengan konteks pekerja khususnya pekerja rumahan, negara berkewajiban memberikan perlindungan atas kesejahteraan bagi setiap warga negaranya termasuk bagi pekerja rumahan itu sendiri.

Selanjutnya dapat dikatakan bahwa negara kesejahteraan mengandung unsur sosialisme yang mementingkan kesejahteraan di bidang politik maupun bidang ekonomi. Dapat juga dikatakan bahwa negara kesejahteraan mengandung asas kebebasan (*liberty*), asas kesetaraan hak (*equality*) maupun asas persahabatan/persaudaraan (*fraternity*) atau kebersamaan (*mutuality*). Asas persahabatan atau kebersamaan dapat disamakan dengan asas kekeluargaan atau gotong royong.¹⁷⁵ Menurut Purcell,¹⁷⁶ prinsip pokok negara kesejahteraan adalah meliputi: 1). Setiap warga negara semata-mata karena dia manusia berhak atas kesejahteraan dasar atau taraf minimum; 2). Masyarakat merupakan persatuan orang-orang yang bertanggung jawab atas taraf hidup minimum semua warganya; dan 3). Penempatan tenaga kerja penuh (*full employment*) harus didukung oleh kebijakan pemerintah sebagai basis dalam mewujudkan keadilan sosial. Berdasarkan frase tersebut di atas, maka negara harus mengatur sedemikian rupa kebijakan yang berbasis mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat

¹⁷³ Demokratis, sebab dalam negara kesejahteraan tidak ada monopoli negara, melainkan justru ada jaminan kemerdekaan serta menghargai inisiatif swasta. Kerjasama antara negara dan masyarakat menjadi kunci keberhasilan tujuan negara kesejahteraan. Lihat T. Sumargono, ***Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial***, (Yogyakarta: PT. Hanindita, 1991), hlm 67. Bandingkan dengan kerjasama negara dan masyarakat dalam Riant Nugroho Dwijowijoto, ***Komunikasi Pemerintahan: Sebuah Agenda bagi Pemimpin Pemerintahan Indonesia***, (Jakarta PT. Elex Media Komputindo, 2004), hlm. 102

¹⁷⁴ Suteki, ***Rekonstruksi Politik Hukum Hak Atas Air Pro-Rakyat***, Editor: Rachmad Safa'at (Malang: Surya Pena Gemilang, 2010), hlm. 47

¹⁷⁵ R.M.A.B Kusuma, "***Negara Kesejahteraan dan Jaminan Sosial***", Jurnal Konstitusi, Vol. 3, Februari 2006, Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2006, hlm. 160

¹⁷⁶ P.O. Purcell, ***Op.Cit*** hlm. 37

Indonesia terutama bagi kehidupan HBW secara adil, layak dan bermartabat berdasarkan asas keadilan sosial. Dengan kata lain, negara hukum kesejahteraan menempatkan pekerja/tenaga kerja dengan memberikan perlindungan merupakan skala prioritas yang utama. Bahkan menurut Sanford Levinson,¹⁷⁷ persoalan kehidupan dan kesejahteraan anak bangsa merupakan tanggung jawab negara melalui pemerintah. Negara tidak dapat lepas tangan atau melepaskan diri terhadap masalah kesejahteraan rakyatnya apapun kondisinya, negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat berdasarkan amanat konstitusi yaitu yang termaktub pada pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Negara harus senantiasa mengupayakan peningkatan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya termasuk kesejahteraan para HBW secara adil, layak dan bermartabat.¹⁷⁸

Untuk mewujudkan kehidupan yang layak dan bermartabat, serta untuk memenuhi hak atas kebutuhan dasar warga negara demi tercapainya kesejahteraan sosial, negara menyelenggarakan pelayanan dan pengembangan kesejahteraan sosial secara terencana, terarah dan keberlanjutan. Selanjutnya melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 12 (yang selanjutnya ditulis dengan Undang-undang Kesejahteraan Sosial) menyatakan: “tujuan tersebut dapat dicapai apabila masyarakat dan negara dalam taraf kesejahteraan sosial yang sebaik-baiknya serta menyeluruh dan merata.” Kemudian dalam Pasal 3 Undang-undang Kesejahteraan Sosial disebutkan: “Meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas dan kelangsungan hidup.” Berdasarkan frase tersebut menunjukkan bahwa negara harus bertanggung jawab meningkatkan kesejahteraan dan kelangsungan hidup bagi setiap warga negaranya, termasuk memperoleh pekerjaan secara adil, layak dan sejahtera.

¹⁷⁷ Dennis Patterson, (Ed), *A Companion to Philosophy of Law and Legal Theory* (Massachusetts-USA: Blacwell Publishere Ltd, 1999), hlm 554

¹⁷⁸ Muhammad Syarif, *Op.Cit*, hlm 137

1. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Undang-undang Ketenagakerjaan yang tidak mengakui status hukum HBW, secara otomatis mengakibatkan mereka tidak dapat jaminan perlindungan hukum dari Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut. Disisi lain proses pembentukan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tentunya tidak terlepas dari realitas kepentingan politik kepentingan tertentu dari para pembentuk undang-undang Ketenagakerjaan ini, hal ini menyebabkan kontribusi terhadap tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi HBW dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan ini. Untuk memperoleh jawaban yang konkrit, jelas dan komprehensif mengenai sebab-sebab Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan perlindungan hukum bagi HBW, maka akan dikaji dari beberapa aspek, antara lain: filosofis, yuridis, dan sosiologis

1) Faktor Filosofis

Menurut Bagir Manan, setiap peraturan perundang-undangan baik dalam proses pembentukannya, materi muatan maupun dalam pelaksanaannya harus mencerminkan nilai cita hukum bersama (*rechtsidee*). Cita hukum ini tumbuh dari sistem nilai masyarakat mengenai baik atau buruk dan pandangan masyarakat yang semuanya menyangkut mengenai hakikat sesuatu. Hukum yang dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan juga harus mencerminkan adanya sistem nilai tersebut. Nilai-nilai ini ada yang dibiarkan dalam masyarakat. Sehingga para pembentuk undang-undang harus mampu menafsirkannya, namun ada juga yang terangkum dengan baik berupa teori filsafat dan doktrin resmi seperti Pancasila.¹⁷⁹ Pernyataan Bagir Manan tersebut dimaksudkan bahwa cita hukum sebagai landasan filosofis bangsa harus dijadikan pedoman oleh para pembentuk undang-undang dalam proses pembentukan (aspek formil)

¹⁷⁹ Bagir Manan dalam Yuliantri, *Op.Cit*, hlm. 16

maupun ketika menyusun materi muatan sebuah peraturan perundang-undangan (aspek materiil)

Pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan proses perwujudan nilai yang terkandung dalam cita hukum ke dalam norma hukum. Sehingga sangat tergantung pada tingkat kesadaran dan penghayatan pembentuk peraturan perundang-undangan. Kurangnya kesadaran dan penghayatan akan nilai tersebut menimbulkan kesenjangan antara cita hukum dan norma hukum yang dibuat. Negara Republik Indonesia yang memiliki cita hukum Pancasila sekaligus sebagai norma fundamental negara, maka setiap peraturan harus diwarnai oleh nilai-nilai yang terkandung dalam cita hukum tersebut, yaitu Pancasila.¹⁸⁰

Hal tersebut sejalan dengan pemikiran A.Hamid S. Attamimi bahwa Pancasila sebagai cita hukum bagi bangsa Indonesia harus dijadikan sebagai “bintang pemandu” yang memberikan pedoman dan bimbingan dalam semua kegiatan perumusan perundang-undangan, haruslah mencerminkan sila-sila dalam Pancasila, sebab Pancasila merupakan norma dasar (*grundnorm*) yang merupakan tertinggi dari semua norma hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan negara Indonesia, artinya Pancasila harus menjadi acuan dalam landasan idiil-filosofis bagi pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia, dengan kata lain Pancasila sebagai norma dasar proses pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Proses pembentukan dan materi peraturan perundang-undangan tidak boleh menyimpang dari nilai Pancasila. Berdasarkan landasan tersebut, maka pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan beberapa asas antara lain: 1). Asas sesuai dengan cita hukum dan norma fundamental negara yang terkandung dalam Pancasila, sebagai asas hukum umum bagi peraturan perundang-undangan; 2). Asas sesuai dengan

¹⁸⁰ Esmi Warrasih, *Op.Cit*, hlm. 45

hukum dasar negara; 3). Asas sesuai dengan prinsip negara hukum; 4). Asas sesuai dengan prinsip negara berdasarkan konstitusi; dan 5). Asas keadilan, keseimbangan, keserasian dan keselarasan; 6). Asas ketertiban, perdamaian, pengayoman dan perikemanusiaan.¹⁸¹

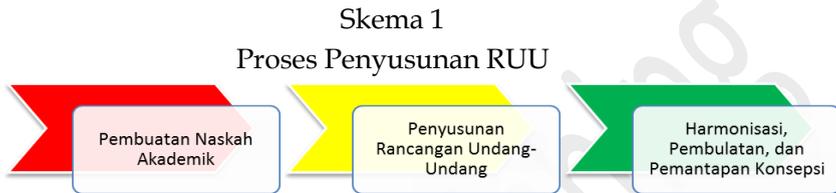
Berangkat dari pemikiran di atas, maka Undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya juga mencerminkan nilai-nilai dan pedoman pada cita hukum (*rechtsidee*). Bangsa Indonesia, yang dalam hal ini adalah Pancasila.¹⁸² Faktanya Undang-undang Ketenagakerjaan tidak menjadikan cita hukum bangsa Indonesia, yaitu Pancasila sebagai tolok ukur dalam proses pembentukan regulasi maupun dalam substansinya. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan HBW tidak mendapat jaminan perlindungan hukum dari Undang-undang Ketenagakerjaan ini. Fakta tersebut ditunjukkan antara lain:

Pertama, dilihat dari proses pembentukan Undang-undang Ketenagakerjaan yang diwarnai dengan dominasi pemerintah yang begitu kental dan pembahasan RUU yang terkesan tertutup, bahkan organisasi buruh dan LSM hanya dilibatkan pada sesi akhir Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU) yang dilaksanakan 7 kali dengan organisasi buruh dan LSM juga hanya bersifat formalitas. Hal ini tentunya bertentangan dengan asas cita hukum dan norma fundamental negara yang terkandung dalam Pancasila. Sebagai asas hukum umum bagi negara peraturan perundang-undangan dimana didalamnya mengandung nilai demokrasi, asas keadilan sosial

¹⁸¹ Lihat Maria Farida Indrati, *Op.Cit* hlm 196-197. Bandingkan dengan Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, ***Perundang-undangan dan Yurisprudensi***, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1989), hlm. 7-11. Lihat juga Amiroedin Sjarif, ***Perundang-undangan Dasar: Jenis dan Teknik Membuatnya*** (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm 74-78

¹⁸² Cita hukum dipahami sebagai konstruksi pikiran yang merupakan keharusan untuk mengarahkan hukum sesuai dengan yang diinginkan oleh masyarakat. Menurut Gustav Radbruch, cita hukum berfungsi sebagai tolok ukur yang bersifat regulatif dan konstruktif, sehingga tanpa cita hukum, mak produk hukum itu akan kehilangan maknanya, Esmi Warrasih, *Op.Cit*, hlm 43.

dan asas kemanusiaan. Asas demokrasi, mengharuskan adanya partisipasi (melibatkan peran serta masyarakat) dan transparansi (keterbukaan) dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari tahap perencanaan, persiapan, penyusunan dan pembahasan.



Dengan adanya proses tersebut diharapkan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan.¹⁸³ Asas keadilan, memberikan kesempatan yang proporsional kepada semua pihak tanpa kecuali, artinya bahwa tidak ada perbedaan dan/atau diskriminasi pada semua pihak yang seharusnya terlibat atau dilibatkan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Asas kemanusiaan, memberikan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara.

Kedua, dilihat dari substansi RUU Ketenagakerjaan. Orientasi yang dibangun oleh para pembentuk undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam rangka memenuhi pesanan modal asing yang dipaksakan melalui lembaga *World Trade Organization (WTO)* dan *International Monetary Fund (IMF)* untuk memenuhi liberalisasi ekonomi yang notabene kapitalis.¹⁸⁴ Orientasi yang berbasis pada nilai kapitalis ini

¹⁸³ Lihat Pasal 5 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang juga mengharuskan adanya asas keterbukaan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan mulai tahap proses, persiapan, penyusunan dan pembahasannya.

¹⁸⁴ Arah dari agenda ekonomi neoliberalisme adalah menggantikan peran aktif pemerintah menjadi seminimal mungkin. Kebijakan itu tentu saja infrastruktur dan undang-undang adalah alat yang paling tepat melegitimasi, sehingga

berpengaruh terhadap substansi Undang-undang Ketenagakerjaan, misalnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang awalnya berjudul Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat RUU PPK), Pasal-pasal yang sangat kental menganut pengendalian pekerja/buruh yang sarat eksploitasi, ketidakadilan dan represi terhadap pekerja/buruh.¹⁸⁵ Rancangan undang-

tidak mengherankan jika landasan filosofis Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki kesamaan dengan landasan filosofis neoliberalisme, yaitu mengurangi bahkan melepaskan peran negara dalam hubungan buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Dengan hipotesis bahwa untuk membuka pintu pasar bebas yang seluas-luasnya, maka intervensi pemerintah dalam bentuk perlindungan terhadap buruh menjadi hambatan dan karenanya harus dihapuskan dan nasib buruh harus diserahkan kepada mekanisme pasar. Lihat dalam Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). Hlm. 249-250 juga dalam Sirajudin Hasbi "*Membincangkan Putusan Mahkamah Konstitusi Outsourcing*" laman www.map.ugm.ac.id/165-membincang-putusan-mahkamah-konstitusi. Diakses 20 Februari 2019.

¹⁸⁵ Rancangan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan inisiasi atau usulan dari pemerintah yang pada awalnya berjudul Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan atau disingkat RUU PPK. Rancangan Undang-undang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan usulan dari pemerintah ini terdiri dari 17 Bab, 203 Pasal dan diajukan ke DPR RI Tanggal 8 Mei 2000 pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bomer Pasaribu, melalui Surat Presiden Republik Indonesia Nomor R.11/PU/V/2000 tanggal 8 Mei 2000. Perihal Pengantar RUU tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan. RUU PPK disahkan oleh Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarno Putri pada Tanggal 25 Maret 2003 dan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003 oleh Sekretaris Negara Republik Indonesia Bambang Koesowo melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dengan nama Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan usulan dari Serikat Buruh pada saat Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU) yang dipertimbangkan oleh Pansus dalam Rapat Kerja tanggal 25 September 2002, maka disepakati untuk mengganti RUU PPK menjadi RUU Ketenagakerjaan sama dengan Undang-undang sebelumnya, akan tetapi substansi yang berbeda. Nomenklatur "Pembinaan" yang terdapat dalam judul RUU Perlindungan dan Pembinaan menimbulkan protes dari pihak buruh karena kata "Pembinaan" mengandung makna yang menggambarkan ketidakmampuan buruh sehingga perlu dibina dan tentunya hal ini tidak berpihak pada buruh. Kata "Perlindungan" tentunya

undang ini menempatkan pekerja/buruh sebagai barang modal dan perencanaan serta penempatan tenaga kerja diarahkan pada akumulasi kapital. Ambivalensi peran negara yang mereduksi aspek perlindungan pekerja/buruh, sistem pengupahan yang mengurangi hak mereka sebagai pekerja/buruh, pengaturan PHK, *outsourcing* dan mogok kerja yang melemahkan buruh, serta mempertahankan batas daluarsa tuntutan hak mereka yang menghilangkan kewajiban pengusaha, mengindikasikan bahwa landasan yang digunakan oleh pembentuk Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbasis pada nilai-nilai liberalisme-kapitalisme. Lebih lanjut lagi substansi RUU PPK juga sangat bias industri manufaktur, padahal bicara mengenai pekerja/buruh juga seharusnya bicara mengenai pekerja diluar konteks perusahaan atau formal yang jumlahnya lebih banyak dari jumlah pekerja/buruh manufaktur. Sehingga RUU ini belum menjawab kebutuhan HBW.

Mencermati fakta tersebut di atas, maka jaminan perlindungan hukum bagi HBW yang tidak diberikan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan disebabkan oleh landasan filosofis yang digunakan para pembentuk Undang-undang Ketenagakerjaan ini tidak berorientasi pada nilai yang menjadi landasan afiliasi bersama bangsa Indonesia yaitu Pancasila. Artinya, landasan filosofis bangsa Indonesia yang seharusnya menjadi "ruh" atau "jiwa" yang mewarnai pasal-pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan hanya dijadikan sebagai "pemanis" yang tertuang di dalam konsideren atau pada

tidak bisa disandingkan sebab di satu sisi memberikan perlindungan pada pekerja/buruh namun disisi lain justru menjadikan pekerja/buruh semakin tertindas. Pertentangan nomenklatur judul RUU ini sebenarnya sudah menjadi perdebatan pada saat sidang ke-2 DPR RI dalam pandang umum yang disampaikan oleh Fraksi Partai TNI/POLRI sudah mengemukakan keberatan dengan kata "Pembinaan". Lihat dalam arsip Dokumentasi Srtjen DPR RI, ***Risalah Proses, Pembahasan Rancangan Undang-undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan***, 2008, hlm 170-175 dan 716-1040.

bagian menimbang dari Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut.

2) Landasan Yuridis

Bahwasannya suatu peraturan perundang-undangan yang baik harus memperhatikan salah satunya ialah landasan yuridis dalam penyusunannya. Artinya harus mempunyai dasar hukum, legalitas atau landasan yang terdapat dalam ketentuan hukum yang lebih tinggi derajatnya. Landasan yuridis dari suatu peraturan perundang-undangan, ditempatkan pada bagian “Mengingat”. Para pembentuk Undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya konsisten dengan landasan yuridis konstitusional yang mereka tuangkan dalam konsideren Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut.¹⁸⁶

Beberapa fakta yuridis yang menunjukkan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja/buruh disektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan bagi HBW¹⁸⁷ yang notabene dimasukan dalam kategori pekerja informal yang secara implisit bisa dijadikan rujukan bagi HBW, dengan artian bahwa HBW sesuai dengan pasal tersebut bisa dikategorikan sebagai

¹⁸⁶ Landasan yuridis yang digunakan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan antara lain Pasal 5 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2) merupakan landasan formal dan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) merupakan Landasan yuridis materiil

¹⁸⁷ Pekerja rumahan merupakan buruh yang bekerja bukan dipabrik tetapi di rumah dengan bekerja seperti layaknya di pabrik. Pekerja rumahan mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layaknya dikerjakan oleh pabrik. Pekerja rumahan bekerja mandiri tanpa memiliki atasan tetapi juga tidak punya bawahan, karena pekerja rumahan yang bekerja sendiri di rumah tidak dibayar berdasarkan jam kerja akan tetapi berdasarkan jumlah produksi tertentu yang dihasilkannya. Baca Nur Ida Iriani dan HS. Lilik Wiyanto, ***Pemberdayaan Kelompok Pekerja Rumahan Melalui Pembinaan Kewirausahaan dalam Upaya Mengentas Kemiskinan***, (www.publikasi.unitri.ac.id) Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, ISSN 2442-6962, Volume 5 Nomor 3, 2016), hlm 104

pekerja/buruh, akan tetapi pasal tersebut menjadi norma kabur (*vague norm*).

Berdasarkan komitmen konstitusional yang ditegaskan lebih lanjut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak ada alasan rasional dan alasan hukum yang bisa menghalangi hak konstitusional HBW untuk mendapatkan upah layak. Keberadaan Undang-undang Ketenagakerjaan secara normatif memang tidak mengatur HBW secara eksplisit. Namun demikian tidak berarti bahwa HBW tidak memiliki akses perlindungan hukum. Jika dilakukan penafsiran secara sistematis (penafsiran undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan), Undang-Undang Ketenagakerjaan haruslah dimaknai sebagai aturan hukum yang hendak mewujudkan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja, termasuk HBW sebagaimana dikehendaki oleh Konstitusi.

Secara yuridis yang menyebabkan Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan bagi HBW secara eksplisit disebabkan adanya inkonsistensi antara Pasal 1 angka 3, Pasal 1 angka 4, Pasal 1 angka 14, dengan Pasal 1 angka 15 yang kemudian dipertegas dengan Pasal 50 sehingga menimbulkan kekaburan norma (*vague of norm*) di dalam Pasal 1 angka 3, argumentasi hukumnya

Pertama Pasal 1 angka (3) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*" Pasal tersebut secara jelas memberikan definisi tentang siapa yang dimaksud dengan "pekerja/buruh", Frase "*menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*" pada frase ini menegaskan makna tentang siapa yang dimaksud dengan pekerja/buruh, dengan artian bahwa setiap orang yang bekerja tidak akan disebut sebagai pekerja/buruh jika mereka tidak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan Pasal tersebut pekerja rumahan masuk dalam

kategori sebagai pekerja/buruh karena frase “setiap orang” berarti berlaku juga bagi pekerja rumahan.

Kedua Pasal 1 angka (4) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: “*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau upah dalam bentuk lain*”. Pasal ini dapat disarikan bahwa: 1). Pemberi kerja terdiri dari a). orang perseorangan; b). Pengusaha; c). badan hukum; atau d). badan-badan lainnya, 2). Makna pemberi kerja lebih luas dari makna pengusaha, dengan artian bahwa pengusaha pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha, dan 3). Frase pemberi kerja dalam Pasal tersebut dipersandingkan dengan frase tenaga kerja yang tentunya juga bermakna lebih luas dari pekerja/buruh. Pasal ini dapat diberlakukan bagi pekerja rumahan, dengan argumentasinya bahwa pemberi kerja termasuk dalam Pasal ini.

Ketiga Pasal 1 angka (14) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*”. Penafsiran dari makna Pasal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada dua komposisi atau konstruksi subjek hukum yang bisa melakukan perjanjian kerja yaitu: antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Dapat diartikan bahwa pekerja rumahan termasuk salah satu subjek hukum perjanjian kerja dalam Undang-undang ketenagakerjaan ini, yaitu sebagai pekerja/buruh yang melakukan perjanjian kerja dengan salah satu pemberi kerja sebagaimana yang terdapat didalam Pasal 1 angka (4) diatas meskipun dalam Pasal 1 angka (14) ini membedakan antara istilah “pengusaha” dan “pemberi kerja”, artinya adalah Pasal 1 angka (14) juga tidak konsisten dengan Pasal 1 angka (4) karena menurut Pasal 1 angka (4) istilah “pengusaha” merupakan salah satu bagian dari “pemberi

kerja” namun dalam Pasal 1 angka (14) istilah “pengusaha” dibedakan dari istilah “pemberi kerja”.

Keempat Pasal 1 angka (15) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Kemudian Pasal ini dipertegas dengan Pasal 50 yaitu “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Kedua pasal tersebut jika diinterpretasikan menjadi: 1). Subjek hukum yang bisa melakukan hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh; 2). Landasan hubungan kerja adalah perjanjian kerja; 3). Adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan artian bahwa tidak dapat disebut hubungan kerja jika subjek hukumnya bukan pengusaha dengan pekerja/buruh, serta tidak ada unsur pekerjaan, upah dan perintah yang menjadi ciri khas hubungan kerja dibandingkan dengan hubungan hukum yang lainnya.

Fakta hukum diatas, menjadi salah satu faktor penyebab tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi HBW dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi karena HBW tidak dipekerjakan oleh pengusaha serta tidak bekerja dalam satu perusahaan. Sehingga mereka bukan termasuk subjek hukum dalam hubungan kerja yang bisa dipersandingkan dengan pengusaha dan tentunya tidak bekerja diperusahaan melainkan dirumah sendiri, atau rumah milik orang lain diluar perusahaan. Pemaknaan ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan konsep pengusaha dalam Pasal 1 angka (5) dan perusahaan dalam Pasal 1 angka (6) Undang-undang Ketenagakerjaan. Dimana Pasal 1 angka (5) menyatakan: ¹⁸⁸

¹⁸⁸ Republik Indonesia, Lihat Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

“Pengusaha adalah a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”

Pasal 1 angka (6) menyatakan:

“Perusahaan adalah a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Berdasarkan batasan pengusaha dan perusahaan sebagaimana termaktub di dalam Pasal 1 angka (5) dan Pasal 1 angka (6) tersebut, memperjelas bahwa HBW memang bukan sebagai pekerja/buruh yang dipekerjakan pengusaha dalam satu perusahaan, akan tetapi pekerja rumahan tersebut justru bekerja di tempatnya miliknya sendiri maupun orang lain diluar perusahaan pemberi kerja. Pekerja dijabarkan sebagai “siapapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya. Hubungan kerja di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah kerja”. Di sini, “pekerja” dijabarkan sebagai “siapapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya”. Definisi yang luas tentang pekerja ini dapat diterapkan pada siapapun yang terlibat dalam kegiatan yang mendatangkan pendapatan. Dalam hal ini pihak lain dari hubungan kerja adalah “pengusaha”. Undang-undang

Ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara “pengusaha” dan “pemberi kerja” dan hanya mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan yang ada di Undang-undang terkait dengan hubungan kerja, termasuk untuk kesepakatan, upah minimum, kerja lembur, jam kerja, istirahat, dan libur. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini menetapkan “pengusaha” sebagai: a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.

Undang-undang Ketenagakerjaan yang hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh sektor formal, sehingga tidak memberikan jaminan perlindungan hukum bagi HBW (yang bergerak disektor informal). Berakibat kepada penyelesaian perselisihan yang menyangkut hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Dengan kata lain bahwa pekerja rumahan tidak mendapat akses dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja melalui pengadilan industrial yang dibentuk oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁸⁹ Pasal ini secara jelas dan tegas menunjukkan bahwa tidak adanya akses bagi pekerja rumahan untuk menyelesaikan perselisihan sengketa hubungan kerja melalui pengadilan industrial, karena pekerja rumahan bukan

¹⁸⁹ Republik Indonesia, Sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1 angka 16 yang menyatakan: “*Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara **pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh** karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara **serikat pekerja/serikat buruh** hanya dalam **satu perusahaan**” Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.*

termasuk pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam suatu perusahaan.

Beberapa fakta empiris HBW¹⁹⁰ dalam hubungan kerja terlihat dari a. kondisi HBW yang diupah dibawah standar upah disebut dengan upah minimum, bahkan sangat rendah, misalnya mengemas sedotan air minum mineral, pengupas bawang, pembuat kawat panggangan, dan lain-lain; b. kondisi kerja yang tidak baik seperti jam kerja tidak menentu dan panjang, dengan asumsi mengejar target borongan, bahkan tak terkecuali melibatkan anak; c. tidak terjangkaunya pengawasan oleh dinas tenaga kerja.

3) Landasan Sosiologis

Secara sosiologis, kondisi riil yang dialami oleh HBW biasanya dibayar secara per potong. Survei yang dilakukan di Jawa Timur, sangat langka mereka mendapatkan setara dengan upah minimum setempat, sekalipun bekerja secara penuh waktu (40 jam seminggu). HBW yang berkontribusi terhadap produksi raket bulutangkis di Malang, misalnya, menunjukkan bahwa mereka mendapatkan Rp 2.500 (sekitar USD 0,25) per lusin raket yang diselesaikan. Dalam dua hari mereka bisa menyelesaikan lima lusin raket. Ini berarti penghasilan harian adalah Rp. 5.000-7.500 (USD 0,50-0,75) pada musim puncak. Demikian pula, mereka yang bekerja di bidang sepatu di pinggiran Malang bisa mendapatkan Rp 1.000-2.000 (USD 0,10-0,20) per pasang sepatu yang mereka jahit. Mereka umumnya bisa menjahit satu pasang dalam waktu sekitar 30-40 menit¹⁹¹

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang terdapat HBW. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh salah satu LSM di Yogyakarta di 2

¹⁹⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Bitra Indonesia

¹⁹¹ Miranda Fajerman, *Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-undangan untuk pekerja rumahan di Indonesia 2013*, Proyek MAMPU – Akses ke Lapangan Kerja dan Pekerjaan Layak bagi Perempuan, Copyright © International Labour Organization 2013 Cetakan Pertama 2014, hlm 9.

(dua) kabupaten dan 1 (satu) kota, jumlahnya sebanyak 1.243.¹⁹² Jika dilihat dari sektor kegiatan/industri, hasil pengolahan makanan, tekstil (pemintalan, tenun dan pencelupan), pakaian jadi (menjahit baju), kulit, barang kulit dan alas kaki, pengolahan kayu, bambu dan rotan furniture dan manufaktur lain.¹⁹³

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan bahwa keberadaan HBW sudah ada sejak tahun 1928 di industri tekstil¹⁹⁴. Meskipun sudah ada untuk waktu yang lama, mereka sebagian besar tidak terlihat dan tidak dipahami dengan baik. Sementara keberadaan mereka dapat dikatakan sebagai sumber pendapatan penting bagi banyak orang serta memberi kontribusi penting untuk kesejahteraan keluarga dan masyarakat, mereka menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kondisi hidup dan kerja.¹⁹⁵ Keberadaan mereka ditandai dengan upah rendah dan jam kerja panjang, rumah terisolasi dari orang lain, sehingga memiliki akses keterbatasan informasi dan sumber daya lainnya serta kurang memiliki suara dan perwakilan untuk berjuang menuju kerja layak.

Kondisi tersebut tentunya sangat membutuhkan peraturan hukum yang secara khusus bisa memberikan jaminan perlindungan bagi mereka, agar terpenuhinya kepastian hukum dan rasa keadilan. Akan tetapi faktanya, Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum dari pekerja/buruh formal tidak memberikan jaminan perlindungan bagi HBW yang notabene bekerja disektor informal.

¹⁹² Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh YASANTI, tahun 2017 di Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul dan kota Yogyakarta.

¹⁹³ Proyek ILO MAMPU, *Akses ke Lapangan Kerja dan Pekerjaan yang Layak untuk Perempuan*, (Jakarta:ILO, 2015), hlm. 28-29

¹⁹⁴ M. Oey-Gardiner, E. Suleeman, I. Tjandraningsih, W. Hartanto dan H. Wijaya (2007), "*Women and children homeworkers in Indonesia*", S. Mehrotra dan M. Biggeri (2007), "*Asian Informal Workers. Global risks, local protection*", (Routledge, AS dan Kanada).

¹⁹⁵ *Ibid*

Suatu produk Undang-undang harusnya mencerminkan kebutuhan masyarakat, artinya norma hukum yang tertuang dalam Pasal-pasal suatu undang-undang harus mengakomodir seluruh kebutuhan masyarakat sesuai dengan kesadaran masyarakat. Undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya juga mengakomodir HBW untuk mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari peraturan perundang-undangan tersebut sebagaimana pekerja/buruh pada umumnya.

Secara tegas faktor sosiologis yang menyebabkan Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan perlindungan bagi HBW, diantaranya adalah: *Pertama*, budaya hukum para pembentuk Undang-undang. Budaya hukum (*Legal culture*) adalah nilai dari sikap yang berhubungan dengan hukum baik dari sisi positif maupun negatif.¹⁹⁶ Fakta empiris menunjukkan bahwa orientasi nilai yang dibangun oleh para pembentuk undang-undang Ketenagakerjaan adalah liberalisme-kapitalisme. Nilai ini realitasnya memang berkontribusi besar membangun cara pandang yang eksploitatif terhadap HBW, cara pandang ini kemudian disahkan oleh berbagai pranata dan lembaga sosial. *Kedua*, pandangan masyarakat tentang keberadaan HBW. Perdebatan tentang status HBW sebagai pekerja atau bukan pekerja, tidak hanya menjadi fakta yuridis, namun lebih dari itu dalam realitas empiris masyarakat Indonesia, hal ini justru telah menjadi polemik yang berlangsung dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi yang juga mempengaruhi terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan juga tidak mengakui keberadaan HBW sebagai pekerja/buruh sehingga secara otomatis mereka tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari Undang-undang Ketenagakerjaan; *Ketiga*, belum adanya kesadaran hukum masyarakat akan pentingnya aturan hukum bagi HBW. Kesadaran hukum

¹⁹⁶ Ade Maman Suherman, *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum (Civil Law, Common Law dan Hukum Islam)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), hlm 11

masyarakat merupakan hal yang penting untuk menentukan keberadaan suatu aturan hukum. Sunaryati Hartono mengemukakan bahwa kesadaran hukum hanya bisa disimpulkan dari pengalaman hidup sosial melalui pemikiran dan penafsiran tertentu. Artinya, kesadaran hukum bukan sesuatu yang tumbuh secara spontan melainkan harus dipupuk dalam sanubari masyarakat.¹⁹⁷ Menurut Esmi Warrasih, kesadaran hukum mengandung unsur nilai yang sudah dihayati oleh masyarakat sejak kecil dan dilembagakan dalam bentuk norma yang menjadi patokan bagi warga masyarakat dalam bertingkah laku.¹⁹⁸

Belum adanya kesadaran hukum masyarakat akan pentingnya aturan hukum yang memberikan jaminan perlindungan hukum bagi HBW lebih lanjut berpengaruh terhadap proses penyusunan Undang-undang Ketenagakerjaan, maupun Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 yang sampai sekarang belum mendapat dukungan dari pemerintah untuk meratifikasi konvensi tersebut. Konvensi ini sebagai langkah awal memberikan perlindungan hukum secara khusus kepada HBW. Esmi Warrasih mengemukakan bahwa secara makro proses penyusunan suatu produk hukum dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu tahap sosiologis, politis dan yuridis. Pada tahap sosiologis sangat ditentukan oleh bahan-bahan hukum yang ada dalam realitas masyarakat. Artinya masyarakat merupakan tempat timbulnya suatu masalah atau problem sosial. Masalah ini, baru akan menjadi problem kebijakan (*policy problems*) atau agenda publik, apabila membangkitkan kesadaran bagi orang banyak untuk melakukan tindakan dalam mengatasi problem tersebut.¹⁹⁹

¹⁹⁷ Sunaryati Hartono, ***Peran Kesadaran Hukum Rakyat dalam Pembaharuan Hukum***, Kertas kerja dalam Simposium Kesadaran Hukum Masyarakat dalam Masa Transisi, (Jakarta: BPHN Bina Cipta, 1975), hlm, 89-90

¹⁹⁸ Esmi Warrasih, *Op.Cit*, hlm. 115

¹⁹⁹ *Ibid*. Hlm. 46-47

Perdebatan diranah proses rancangan undang-undang Republik Indonesia pada saat itu penuh dengan muatan politik. Penggunaan beberapa istilah tenaga kerja dengan pekerja/buruh sebenarnya merupakan pengertian yang mengandung makna “kabur (*vague norm*)” karena pengertian antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh sangat berbeda makna atau artinya.

Di sini peneliti kesulitan menemukan naskah akademik. Peneliti hanya mendapatkan data risalah sidang RUU Perlindungan Ketenagakerjaan yang kemudian disepakati menjadi Ketenagakerjaan. Pendapat akhir para fraksi atas RUU Ketenagakerjaan, dari 9 (sembilan) fraksi dan 1 (satu) pendapat mewakili pemerintah yang menyatakan pendapatnya mengenai RUU Perlindungan Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Pendapat akhir Fraksi Partai Bulan Bintang (FPBB)

Menurut Fraksi PBB persoalan ketenagakerjaan sangatlah kompleks, karena itu di satu sisi menyangkut kepentingan buruh/pekerja berkenaan dengan kesejahteraannya dan disisi lain menyangkut kepentingan pengusaha berkenaan dengan kelangsungan usahanya serta kepentingan pengaturan dalam peraturan perundang-undangan untuk kepastian hukum bagi perlindungan tenaga kerja dan dunia usaha. Sehingga perlunya diperjelas aspek-aspek yang terkait dengan ketenagakerjaan, sehingga tidak hanya semata-mata menonjolkan faktor keuntungan pengusaha tetapi juga menghargai aspek martabat manusia, meskipun manusia bekera adalah ingin memperoleh upah tetapi yang lebih penting adalah penghargaan dan penghormatan sebagai manusia yang bermartabat. Dalam pendapat akhir fraksi PBB dinyatakan bahwa secara substansial dengan lahirnya Undang-undang Ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh telah memiliki landasan yang kuat dan jelas.

Menurut hemat penulis, pendapat akhir fraksi PBB menggarisbawahi adanya hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja, tidak dijabarkan lebih lanjut jika hubungan tersebut dibuat oleh yang bukan pengusaha. Artinya subyek hukumnya hanya antara pengusaha dan pekerja/buruh saja. Di dalam pendapat akhir pun tidak menjelaskan atau tidak menyinggung pekerja/buruh lainnya dalam hal ini HBW.

2. Fraksi Perserikatan Daulatul Ummah (FPDU)

Menurut pendapat akhir dari fraksi ini, makna kerja bagi manusia bersifat eksistensial. Kompleksnya persoalan ketenagakerjaan pada masyarakat modern, kita membutuhkan peraturan perundang-undangan yang mampu melindungi seluruh elemen masyarakat dan diharapkan menghasilkan kesejahteraan bagi pekerja dan pengusaha serta mendorong lahirnya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Ada 2 (dua) program yang direkomendasikan oleh PDU yaitu: (a). Program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, bertujuan mengurangi jumlah pengangguran dan setengah pengangguran melalui peningkatan jam kerja, di berbagai bidang usaha, baik diperkotaan maupun di pedesaan. Sasarannya adalah memperluas kesempatan kerja dalam berbagai bidang usaha dan menciptakan tenaga kerja mandiri serta tersedianya sistem informasi dan perencanaan kerja; (b). Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, bertujuan untuk mendorong, memasyarakatkan kegiatan pelatihan kerja dan aspek-aspek yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sasaran program ini adalah terciptanya dan tersedianya tenaga kerja yang berkualitas, produktif, berdaya saing tinggi di pasar tenaga kerja dalam maupun luar negeri.

Menurut pendapat saya, berdasarkan pendapat akhir PDU hanya menyinggung mengenai pandangan manusia dari sudut ekonomis, lebih mengedepankan kata “pekerja” dibanding “buruh”. PDU ini tidak menyinggung mengenai *home based worker* secara spesifik, hanya saja menyebutkan perluasan dan pengembangan kesempatan kerja tanpa menyebutkan identifikasi atau bentuk kerjanya.

3. Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (FPDIP)

Secara filosofis bahwa terjadinya krisis multidimensi yang melanda perekonomian nasional yang menimbulkan dampak negatif, antara lain meningkatnya secara tajam angka pengangguran, baik terbuka maupun setengah terbuka. Dari segi perlindungan pekerja, masalah yang dihadapi berkaitan masih rendahnya tingkat pendidikan dan kemampuan pekerja dalam memahami peraturan dan hak-hak serta kewajibannya sebagai pekerja. Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pendapat akhir dari partai PDIP, penulis berkesimpulan bahwa secara general lebih mengarah kepada *outsourcing*, tidak menyentuh ranah defisini HBW.

4. Fraksi Golongan Karya (FGolkar)

Pada pendapat akhir Golkar: (a). RUU ini dapat mengakomodir perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja/serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha; (b). Untuk menegakkan supremasi hukum diharapkan RUU dalam pelaksanaannya mampu menyelesaikan suatu perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah serta menjamin hubungan pengusaha dan pekerja tetap berkelanjutan secara aman dan harmonis; (c). RUU ini harus dapat mencegah adanya bentuk diskriminasi dalam penempatan dan kesempatan kerja, karena fraksi partai Golkar beranggapan diskriminasi merupakan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja; (d). RUU ini harus dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan

keluarganya serta dapat menjamin dan melindungi hak-hak dasarnya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia; (e). RUU ini melindungi pekerja yang sedang bekerja bahkan lebih luas lagi adalah untuk dapat mengatasi pengangguran. Menurut pendapat penulis, disini pendapat akhir parta Golkar lebih mengedepankan mengenai materi: mogok, *Lock out*, PHK dan lain-lain tanpa menyentuh ranah definisi pekerja, karena dianggap sudah jelas.

5. Fraksi TNI/POLRI

Penyampaian pendapat akhir Fraksi TNI/POLRI, mengenai RUU Ketenagakerjaan, bertolak dari pokok pikiran yang didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pasal 27 UUD NRI Tahun 1945 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu fraksi TNI/POLRI juga selalu memperhatikan perkembangan sosial yang terjadi termasuk kecenderungannya ke depan sehingga kehadiran Undang-undang ini dapat menumbuhkan hubungan yang harmonis, antara pekerja dan pengusaha secara seimbang. Berdasarkan hal tersebut di atas, fraksi TNI/POLRI berpendapat bahwa pada hakikatnya substansi dari Rancangan Undang-undang Ketenagakerjaan secara filosofis, sosiologis, Politis dan yuridis telah memenuhi sebagai undang-undang yang diharapkan mampu memberikan kepastian hukum dan keadilan.

6. Fraksi Persatuan Pembangunan (FPP)

Berdasarkan pendapat akhir FPP, ketenagakerjaan merupakan salah satu permasalahan yang sangat rumit dan

kompleks. Masalah ketenagakerjaan juga merupakan salah satu masalah yang krusial dan mendasar, karena menyangkut hajat hidup orang banyak. Bahkan dibanyak negara maju masalah ketenagakerjaan (terutama indikator jumlah pengangguran) menjadi salah satu titik krusial yang dapat menjatuhkan sebuah rezim pemerintahan.

Berbicara masalah ketenagakerjaan sejatinya bukan saja masalah yang berkaitan dengan pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengupahan tetapi juga aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kondisi dan persoalan tenaga kerja sebelum memasuki hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja, hingga masa purna kerja. Oleh sebab itu menurut PP keberadaan UU yang secara komprehensif mengatur semuanya, menjadi amat penting dan mendasar sebagai landasan berpijak dan pedoman untuk mengatasi setiap permasalahan ketenagakerjaan secara adil, proporsional dan tepat.

Menurut hemat penulis, pada pendapat akhir dari FPP menyebutkan hal-hal yang melatarbelakangi pembuatan RUU Ketenagakerjaan disebabkan faktor historis ditolaknya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, disebabkan undang-undang tersebut hanya semata-mata keberpihakan kepada pengusaha tanpa mengindahkan keberadaan pekerja/buruh.

7. Fraksi Kebangkitan Bangsa (FKB)

Pada pendapat akhir FKB belum melihat dalam RUU ini sebuah jaminan yang pasti bagi tenaga kerja penyandang cacat untuk diberikan kesempatan seluas-luasnya bekerja diluar sektor industri rumah tangga. Perlunya sebuah jaminan yang pasti bagi tenaga kerja yang menyandang cacat untuk bekerja. FKB berpendapat perlunya secara eksplisit jaminan kesempatan bekerja bagi kelompok ini yang merupakan keharusan yang mutlak. Selain itu terdapat item-item lain yang direkomendasikan oleh FKB antara lain: (a). Penggunaan Tenaga kerja asing (TKA)

dalam dunia industri di Indonesia; (b). Berkaitan dengan mogok kerja, (c). *Lock out* (d). Pengaturan terhadap pekerja/buruh yang secara perorangan harus berhadapan langsung dalam menyelesaikan masalah hubungan industrial, terutama dalam industri rumah tangga dan atau milik perseorangan, FKB berpendapat bahwa “*kesendirian*” pekerja/buruh ini jangan sampai dimanfaatkan oleh pihak pemilik usaha untuk mendikte kemauan dan keinginannya kepada pihak pekerja/buruh. Oleh karena itu pemerintah --melalui dinas tenaga kerja setempat-- harus mengambil inisiatif untuk membangun organisasi pekerja/buruh dalam rumpun industri rumah tangga dan/atau milik perseorangan yang sama.

Menurut hemat penulis, FKB menyumbangkan pemikiran mengenai insdustri rumah tangga, walaupun pada hakikatnya tidak menyentuh ranah defisini *HBW* atau pekerja rumahan yang penulis teliti.

8. Fraksi Reformasi (FP)

Mencermati pendapat akhir dari FP, yang menyatakan bahwa kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerjanya. Dan kualitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh pendidikan yang membangun pengetahuan, moralitas dan semangat kerja. RUU tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pengusaha dengan para pekerja. FP menyetujui RUU ketenagakerjaan untuk ditetapkan menjadi Undang-undang dengan catatan untuk mencegah kemungkinan untuk disalahgunakan atau disalahinterpretasikan atau dimanfaatkan kepentingan salah satu pihak terhadap beberapa Pasal, seperti Pasal 59, 64, 65, dan 66, hendaknya diperjelas dan dipertegas secara teknis dengan Peraturan Pemerintah. Dari pernyataan pendapat akhir FP, dapat penulis tarik kesimpulan bahwasannya FP lebih mengedepankan PKWT,

outsourcing, dan borongan pekerjaan, tidak menyentuh mengenai definisi *home base worker*.

9. Fraksi Kesatuan Kebangsaan Indonesia (FKKI)

Menurut pendapat akhir dari FKKI, ada beberapa poin yang dinyatakan oleh FKKI salah satunya adalah: 5 (lima) masalah krusial yang merupakan muatan RUU Ketenagakerjaan ini, yaitu: (1). Masalah pemborongan pekerjaan atau *outsourcing*, (2). Masalah mogok (dan unjuk rasa) dengan implikasinya berupa pemberian sanksi kepada para pelaku aksi mogok atau pada penutupan perusahaan (*Lock out*), (3). Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), (4). Masalah perjanjian kerja, terutama untuk waktu tak tertentu, dan (5). Masalah uang pesangon.

Berdasarkan beberapa poin yang diuraikan tersebut, suatu Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan kebutuhan dan tuntutan mendesak dan penting yang perlu segera ditetapkan sebab berkaitan dengan kebutuhan domestik dan kebutuhan masyarakat internasional karena berkaitan erat dengan iklim investasi dan roda gerak perekonomian. Sebuah Undang-undang Ketenagakerjaan diharapkan adalah Undang-undang yang "pro-bisnis", dimaksudkan tidak sama dengan pro-pengusaha. yang dimaksudkan dan dibutuhkan adalah pro kegiatan ekonomi.

Disini penulis dapat menarik sebuah hipotesis bahwa FKKI melihat undang-undang ketenagakerjaan sebagai sesuatu yang bersifat komersialisasi atau menguntungkan salah satu pihak. Dan penulis juga tidak melihat adanya kesepakatan mengenai definisi pekerja rumahan atau *home base worker*.

10. Pendapat akhir dari Pemerintah (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI)

Pendapat akhir dari secara garis besar Undang-undang ini mencakup pengaturan bagi tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah bekerja yang tercermin dari pengaturan mengenai pelatihan kerja bagi tenaga kerja atau

pekerja/buruh, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja yang meliputi perlindungan bagi pekerja/buruh dari aspek pengupahan dan kesejahteraan lainnya, waktu kerja dan waktu istirahat, pengaturan bagi pengusaha yang mempekerjakan anak dan perempuan, serta pemutusan hubungan kerja. Dengan memperhatikan prinsip kebebasan berserikat dan berunding bersama. Undang-undang ini juga mengatur proses pembuatan perjanjian kerja bersama, mogok kerja serta penutupan perusahaan (*Lock Out*).

Pada ranah ini terdapat beberapa poin yang diajukan oleh pemerintah yang mengedepankan unsur kepentingan masyarakat bangsa Indonesia untuk keluar dari krisis ekonomi yang terjadi pada masa itu.

Bertitik tolak dari uraian diatas, berdasarkan teori perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia maka HBW perlu mendapat perlindungan menyangkut hak-hak normatif sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pada Pasal 76 sampai dengan Pasal 86. Menurut Philipus M. Hadjon, "Prinsip pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila."²⁰⁰ Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup 2 (dua) hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, khususnya bagi pekerja rumahan yang saat ini merupakan kontroversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrati menjadi hak-hak umum dalam bentuk dan arti yang positif.²⁰¹ Perlindungan hukum untuk pekerja rumaha ini dimaksudkan memberikan kedudukan atau status hukum yang jelas terhadap hak-hak sebagaimana

²⁰⁰ Philipus M. Hadjon, "*Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*", Peradadan, 2007, hlm. 19

²⁰¹ *Ibid*, hlm. 40

hak-hak pekerja yang diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dengan pengakuan terhadap keberadaan pekerja rumahan dengan segala hak asasi manusia yang melekat dan bermartabat.

Berdasarkan teori hak asasi manusia dalam teori hak alami (*natural rights*) berpandangan bahwa hak asasi manusia adalah hak yang dimiliki oleh seluruh manusia pada segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia (*human rights are rights that belong to all human at all times and in all places by virtue of being born as human beings*). Oleh sebab itu, perlindungan hukum untuk pekerja rumahan dimaksudkan memberikan perlindungan terhadap hak-hak sebagaimana hak-hak yang diterima oleh para pekerja pada umumnya terutama terkait dengan hak upah yang layak.

Lingkup perlindungan ekonomis diantaranya menyangkut mengenai upah dan tunjangan lainnya sebenarnya tidak boleh dibedakan antara para pekerja baik HBW maupun pekerja sektor umum lainnya. Sebab para pekerja tercakup dalam Undang-undang ketenagakerjaan. perlindungan hukum untuk para pekerja rumahan, melindungi para HBW dalam hal tindakan diskriminasi, pemberian upah yang layak, jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan serta pengakuan status hukum dan hak-hak normatifnya.²⁰²

²⁰² Menurut Tjuk Wirawan, Hak normatif pekerja adalah “Perlindungan hukum yang timbul karena perjanjian kerja atau perintah tanpa persetujuan dari para pihak maupun ijin yang diberikan kepada pekerja oleh direksi terhadap perbuatan tertentu.” Selanjutnya Yuhari Robingu memberikan argumentasi, beliau mengatakan jika dianalisis pengertian hak normatif seperti yang dirumuskan oleh Tjuk Wirawan di atas maka hak normatif meliputi banyak hal, artinya bukan hanya yang diperjanjikan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (PKB) seperti: Upah, upah lembur, jam kerja dan sebagainya. Juga tidak terbatas pada apa yang diatur oleh Undang-undang seperti jamsostek, hak cuti, hak istirahat, jaminan terhadap keselamatan kerja dan sebagainya, akan tetapi juga termasuk hak yang diberikan direksi kepada pekerja sebagai usaha tambahan, termasuk pula hak rekreasi atas ijin perusahaan. Dalam Yuhari Robingu, *Op.Cit*, hlm 140-141.

Mengenai perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat dilihat dalam Pasal 68 Undang-undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan;
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan frase tersebut di atas, menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kesehatan bagi pekerja, khususnya HBW diberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (1) tersebut di atas, yakni memperoleh perlindungan hukum bagi setiap pekerja terhadap a). Keselamatan dan kesehatan kerja; b). moral dan kesusilaan; dan c). perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Undang-undang Ketenagakerjaan secara implisit mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya perlindungan bagi HBW. Hal ini sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan yang dinyatakan secara tegas bahwa: "Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Frase ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara para HBW dengan pengusaha dapat terjadi bilamana di dalamnya terdapat perjanjian kerja yang terdiri atas adanya pekerjaan, upah dan perintah. Oleh sebab itu, bagi HBW dalam hubungan kerja harus mendapat

perlindungan hukum mengingat pekerja adalah selaku pihak yang lemah (*inferior*) dibandingkan dengan pihak pengusaha/pemberi kerja yang secara ekonomi kedudukannya lebih kuat (*superior*). Secara sosial ekonomis kedudukan pengusaha bertolak belakang, hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya perlu diatur oleh hukum, yaitu: hukum yang adil bagi kedua belah pihak.²⁰³

Hubungan kerja sebagaimana yang diuraikan tersebut, menunjukkan bahwa hubungan kerja antara HBW dan pengusaha/pemberi kerja melahirkan suatu perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, menurut Imam Seopomo menyatakan:²⁰⁴

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lain.

Selaras dengan hal tersebut Husni dalam Asikin, berpendapat bahwa hubungan kerja ialah: "Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah."²⁰⁵

Selanjutnya di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha melalui perjanjian kerja dalam bentuk peraturan perusahaan (PP) atau

²⁰³ Agusmidah, *Op.Cit* , hlm 120

²⁰⁴ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 43

²⁰⁵ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja, Grafindo Persada, 1993), hlm. 53

Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan peraturan perjanjian kerja ini dipertegas kembali dalam Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Frase tersebut menunjukkan bahwa ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan pemahaman bahwa hubungan kerja dapat terjadi dikarenakan terdapat perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja adalah hubungan hukum, yaitu suatu hubungan yang mengakibatkan adanya hak dan kewajiban secara timbal balik antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Memahami makna atau pengertian hubungan kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan harus menautkan makna (1). Tenaga kerja; (2). Pekerja/buruh; (3). Pemberi kerja; (4). Pengusaha; (5). Perjanjian kerja; (6). Upah dan (7). Hubungan kerja, yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan Pasal ini dapat ditegaskan bahwa hal-hal yang melekat pada hubungan kerja adalah sebagai berikut:

Pertama, subyek hukum pendukung hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini merupakan sesuatu yang khusus. Kedudukan subyek hukum hubungan kerja harus pengusaha di pihak satu dan buruh di pihak lain. Tidak dapat disebut hubungan kerja jika apabila subyek hukum pendukungnya bukan buruh dan pengusaha.²⁰⁶ Dari uraian tersebut, peneliti lebih tertarik untuk memakai istilah pekerja, artinya tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja jika subyek hukum pendukungnya bukan pengusaha dan pekerja. Pada tataran penelitian ini tidak ditemukan adanya

²⁰⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*”. Op.Cit, hlm. 22

unsur hubungan kerja disebabkan subyek hukumnya tidak didukung oleh salah satu unsur yaitu pengusaha, maka pada HBW hanya terjadi hubungan hukum antara kedua belah pihak, yang melahirkan hak dan kewajiban bagi keduanya.

Kedua, hubungan kerja berdasarkan atau berlandaskan perjanjian kerja. Hubungan tepatnya adalah hubungan hukum antara pengusaha dan buruh didasarkan pada perjanjian kerja. Hal ini berarti bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja. Pemekanaan ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan Pasal 1 angka 14. Menurut Pasal 1 angka 14 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sementara itu pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Jika batasan hubungan kerja, perjanjian kerja dan pemberi kerja dikaitkan maka akan diperoleh pengertian sebagaimana yang diuraikan sebagai berikut, yaitu: selain melahirkan hubungan kerja, perjanjian kerja dapat melahirkan hubungan hukum lain. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat oleh: (1). Pekerja dan pengusaha, (2). Pekerja dan pemberi kerja. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan kerja, sedangkan *hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja merupakan hubungan hukum lain selain hubungan kerja*. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberi kerja terdiri atas (1). Orang perseorangan; (2). Pengusaha; (3). Badan hukum; (4). Badan-badan hukum lainnya. Pemberi kerja merupakan subyek hukum mencakup sesuatu yang sifatnya lebih luas daripada pengusaha.

Uraian tersebut masih harus mendapat pembenaran dari batasan buruh menurut Undang-undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 3 buruh adalah setiap orang yang

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Batasan buruh dalam Pasal tersebut (1). Upah, dan (2). Imbalan dalam bentuk lain. Menurut Pasal 1 angka 30 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, dan peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketiga, mempunyai unsur (1). Pekerjaan, (2). Upah, dan (3). Perintah. Ketiga unsur ini bersifat kumulatif, dengan artian bahwa ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak ada hubungan kerja. Sesungguhnya ketiga unsur inilah yang memberikan kekhasan pada hubungan kerja jika dibandingkan dengan hubungan hukum lainnya yang didalamnya juga terdapat unsur pekerjaan. Misalnya hubungan antara seorang dokter dengan pasien, advokat dengan klien, pengacara dengan klien, guru dengan murid, akuntan dengan klien, notaris dengan klien bukan merupakan hubungan kerja sebab kerja dokter, advokat, pengacara, guru, akuntan tidak berada dibawah perintah pasien atau klien tersebut.

Mencermati uraian tersebut di atas, maka unsur hubungan kerja terdiri dari para pihak sebagai subjek yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, adanya perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja terdapat 4 (empat) unsur penting, yaitu:²⁰⁷ (1). Adanya pekerjaan; (2). Adanya upah; (3). Adanya

²⁰⁷ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm 43-44.

perintah dari orang lain; (4). Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Sebelum Undang-undang Ketenagakerjaan lahir, batasan hubungan kerja dijumpai dalam doktrin. BW (*Burgelijk Wetboek*) misalnya hanya menentukan batasan perjanjian kerja (Pasal 1601 a). Setelah Undang-undang Ketenagakerjaan lahir maka ada batasan yang definitif mengenai hubungan kerja. Sisi positif pengaturan secara definitif mengenai hubungan kerja tersebut adalah ada kepastian hukum.

Hubungan hukum antara kedua belah pihak lahir dari suatu perjanjian kerja yaitu perjanjian tentang kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh paling sedikitnya 2 (dua) subyek hukum mengenai suatu pekerjaan tertentu yang diimplemetasikan dalam bentuk bentuk perjanjian kerja. Subyek hukum yang dimaksud adalah pihak pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja yang merupakan inti dalam suatu hubungan industrial, artinya di dalam hubungan kerja terdapat unsur-unsur 1). Adanya hubungan kerja; 2). Adanya pengusaha; 3). Adanya pekerja atau buruh; 4). Adanya pekerjaan; 5). Adanya perintah; 6). Adanya upah; dan 7). Adanya waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja yang berlangsung terus-menerus. Jika unsur-unsur ini melakat pada hubungan kerja, maka dapat dikatakan terjadinya peristiwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, artinya di dalam hubungan kerja tersebut terdapat hak dan kewajiban²⁰⁸ antara kedua belah pihak, yaitu pada pekerja terdapat hak untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin sedangkan pada pengusaha terdapat kewajiban untuk membayar upah

²⁰⁸ Hak dan kewajiban itu muncul karena adanya hubungan hukum "Hak dan kewajiban" merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Menurut Saut P. Panjaitan Hak adalah peranan yang boleh untuk tidak dilaksanakan (bersifat fakultatif), sementara kewajiban merupakan peranan yang harus dilaksanakan (bersifat imperatif). Baca Saut P. Panjaitan, *Dasar-dasar Ilmu Hukum, Asas, Pengertian, dan Sistematika*, (Palembang: Penerbit: Universitas Palembang, 1988), hlm. 81

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan hal yang telah diuraikan tersebut, keberadaan HBW sebagai bagian dari pekerja/buruh telah memenuhi unsur-unsur hubungan kerja, sehingga status hukum atau kedudukan hukum HBW dapat dikatakan sebagai pekerja, yang sudah semestinya menikmati hak-haknya sebagai pekerja sebagaimana yang tercakup dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Di dalam KUH Perdata disebutkan mengenai kewajiban para pihak dalam hubungan kerja diatur dalam Pasal 1603 dan Pasal 1602 yaitu sebagai berikut:²⁰⁹

- 1) Kewajiban pekerja antara lain, yaitu: a). melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya diatur dalam Pasal 1603; b). melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha diatur dalam Pasal 1603 a; c). menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan diatur dalam Pasal 1603 b; d). menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah atau tempat tinggal majikan bila pekerja tinggal disana diatur dalam Pasal 1603 c; e). melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak diatur dalam Pasal 1603 d, dan f). membayar ganti rugi atau denda diatur dalam Pasal 1601 w;
- 2) Kewajiban pengusaha antara lain, yaitu: a). membayar upah kepada pekerja diatur dalam Pasal 1602; b). mengatur pekerja dan tempat kerja diatur dalam Pasal 1602 u, v, w dan y; c). memberikan cuti/libur diatur dalam Pasal 1602 v; d). mengurus perawatan/pengobatan pekerja diatur dalam Pasal 1602 x; dan e). memberikan surat keterangan diatur dalam Pasal 1602 z

Hak pekerja merupakan suatu hal yang paling utama dalam melakukan pekerjaan karena dengan diaturnya hak pekerja, khususnya mengenai hak HBW, maka merupakan

²⁰⁹ Suriah Ningsih, *ibid*, hlm 67

suatu perwujudan terhadap perlindungan hukum bagi HBW dalam melaksanakan pekerjaannya dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, adapun hak-hak pekerja tersebut di atur secara khusus di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu, sebagai berikut:²¹⁰

- 1) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan diatur dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja;
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 5 Undang-undang Ketenagakerjaan;
- 3) Setiap pekerja memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha diatur dalam Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan;
- 4) Hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat dan minat serta kemampuan melalui pelatihan kerja diatur dalam Pasal 11 Undang-undang Ketenagakerjaan;
- 5) Hak setiap pekerja untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya diatur dalam Pasal 12 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan;
- 6) Setiap tenaga kerja memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan;
- 7) Setiap tenaga kerja yang mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi diatur dalam Pasal 23 Undang-undang Ketenagakerjaan;

²¹⁰ *Ibid*, hlm 67-68

- 8) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri diatur dalam Pasal 31 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “perjanjian kerja dibuat atas dasar yaitu a). kesepakatan kedua belah pihak; b). kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c). adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d). pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Di dalam Pasal 1320 KUH Perdata antara lain disebutkan: “Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat, yaitu: 1). Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2). Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3). Suatu hal tertentu; 4). Suatu sebab yang halal. Setiap perjanjian kerja harus memuat unsur-unsur tersebut. Dimana unsurnya adalah pekerjaan sebagaimana syarat obyektif dari perjanjian kerja, sehingga obyek dari perjanjian kerja harus jelas. Jika obyek tidak terpenuhi maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Adanya unsur upah, tidak mungkin seorang pekerja mau bekerja apabila tanpa ada upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam keentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur. Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89.” Sedangkan di dalam Pasal 89 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwasannya:

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a) upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota
 - b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota;
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak;
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota;
- 4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan frase tersebut di atas, menunjukkan bahwa upah²¹¹ merupakan unsur yang paling utama dalam melaksanakan pekerjaan, karena upah merupakan hal pokok bagi pekerja untuk memperoleh kesejahteraan atas hasil jerih payahnya demi mempertahankan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu unsur upah harus mendapatkan perhatian serius dari campur tangan negara atau pemerintah melalui instrument-instrumen hukum untuk melindungi kepentingan pekerja dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha selaku pihak yang kedudukannya lebih tinggi atau *superior*,

²¹¹ Lihat Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "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. Jadi berdasarkan pengertian upah tersebut menunjukkan bahwa pekerja terikat oleh suatu perjanjian kerja apabila di dalam perjanjian kerja tersebut mencantumkan imbalan dalam bentuk lainnya yang akan dan/atau akan diterima oleh pekerja itu sendiri maupun diterima oleh keluarganya.

sebagaimana pendapat Abdul Rachmad Budiono, beliau mengatakan:²¹² “Dari segi ekonomi, pengusaha lebih kuat dari pekerja. Melekatnya kekuatan pada pengusaha karena didukung oleh pekerja adalah merupakan pihak yang *inferior*, faktor ekonomi yang menjadikan kedudukan pekerja lemah jika berhadapan dengan pengusaha. Secara teori kepentingan pengusaha sering berbeda atau bahkan bertentangan dengan kepentingan pekerja.

Salah satu unsur pembentuk hubungan kerja adalah adanya “perintah”, dalam frase perintah kerja ini, menunjukkan bahwa di dalam hubungan kerja terdapat perintah untuk melaksanakan pekerjaan baik dilakukan secara lisan maupun tertulis. Unsur perintah dapat dilihat dalam Pasal 1603 b KUH Perdata disebutkan : “si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan dalam batas-batas, aturan-aturan, undang-undang atau persetujuan maupun *reglemen*, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Hubungan kerja yang terjadi antara HBW dan pemberi kerja, menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha perlu dilandasi dengan prinsip itikad baik²¹³ dari kedua belah pihak untuk menghindari terjadinya sengketa peruburuhan/ketangakerjaan. Prinsip itikad baik harus menjadi landasan

²¹² Abdul Rachmad Budiono, *Perlindungan Hukum untuk Pekerja Anak.....*Hlm, 24

²¹³ Prinsip Itikad baik (*good faith*) mempunyai fungsi sangat penting dalam konstelasi hukum kontrak. Batasan tentang itikad baik memang sulit ditentukan. Tetapi pada umumnya dapat dipahami bahwa itikad baik merupakan bagian dari kewajiban kontraktual. Dengan demikian apa yang mengikat bukan sekedar apa yang secara eksplisit dinyatakan oleh para pihak melainkan juga apa yang menurut itikad baik juga diharuskan. Itikad baik merupakan salah satu bentuk kewajiban hukum yang harus dipatuhi dalam keseluruhan proses kontrak.

dari setiap hubungan hukum. Itikad baik menjadi dasar terciptanya suatu kepercayaan (*trust*) di antara para pihak. Antara pekerja, pengusaha dan pemerintah (*tripartite*) harus mempunyai kewajiban yang dilandasi oleh itikad baik. masing-masing pihak mempunyai kewajiban yang dapat menciptakan terselenggaranya hubungan kerja yang baik, harmonis dan kondusif dalam melaksanakan isi perjanjian yang sudah disepakati bersama antara ketiga subyek hukum tersebut yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Oleh sebab itu dalam hubungan kerja perlu dibuatkan perjanjian kerja secara transparan atau jelas unsur-unsurnya yaitu adanya pekerjaan, perintah dan upah sehingga ketertiban, ketenangan, kedamaian dan keserasian hubungan kerja tersebut dapat diwujudkan dengan baik. Fungsi kepatutan yang muncul setelah terjadinya kontrak kerja atas perjanjian tersebut pada waktu perjanjian dilaksanakan. Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata menyatakan: “perjanjian itu harus dilaksanakan dengan itikad baik.”²¹⁴

Untuk mendukung hubungan kerja yang kondusif dan terciptanya suasana kerja yang aman, damai, tentram maka diperlukan suatu tindakan upaya oleh para pihak yaitu antara HBW dan pemberi kerja dalam rangka memberikan suasana yang damai dan menyenangkan. Oleh sebab itu, pengusaha diharapkan dapat melakukan upaya-upaya perbaikan dan melakukan komunikasi secara baik dengan para pekerja rumahan.

Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwasannya hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah

²¹⁴ Soetojo Prawirohamidjojo, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Perdata Indonesia*, (Surabaya, Lutfhansah Mediatama, 2009), hlm. 1

kerja.”²¹⁵ Pekerja dijabarkan sebagai “siapapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya.”²¹⁶ Definisi yang luas tentang pekerja ini dapat diterapkan pada siapapun yang terlibat dalam kegiatan untuk mendapatkan upah. Pihak lain dari hubungan kerja adalah “pengusaha”. Disini pada Undang-undang Ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara “pengusaha” dan “pemberi kerja” dan hanya mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan yang ada para peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk di dalamnya untuk kesepakatan, upah minimum, kerja lembur, jam kerja, istirahat dan libur.²¹⁷ Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan “pengusaha” sebagai:

- a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Bertolak belakang dengan hal tersebut di atas, seorang “pemberi kerja” ditetapkan sebagai “orang perseorangan”, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau

²¹⁵ Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (5). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

²¹⁶ Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

²¹⁷ Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 77 hingga Pasal 80. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

imbangan dalam bentuk lain.”²¹⁸ Frase ini dapat diartikan pemberi kerja hanya memiliki tanggung jawab untuk melindungi, yang mencakup perlindungan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan

Selanjutnya untuk mendukung hubungan kerja yang kondusif dan terciptanya suasana di tempat kerja yang aman, damai dan tentram, maka diperlukan upaya oleh para pihak yaitu antara HBW dengan pengusaha. Di dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik sebelum maupun sesudah lahirnya Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan definisi dan batasan yang jelas mengenai unsur perintah dalam hubungan kerja ini, sehingga dapat dikatakan bahwa jika tidak terdapat unsur perintah maka tidak terjadi hubungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa unsur perintah merupakan hal yang paling utama atau esensial dalam hubungan kerja antara HBW dengan pengusaha.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tersebut di atas, menunjukkan bahwa kedudukan pekerja dengan pengusaha sederajat, seimbang dan selaras, serasi sehingga teori keadilan John Rawls dapat digunakan dalam analisis ini. John Rawls mengatakan “yang lemah harus diseimbangkan, yang kurang harus ditambahkan, yang tinggi direndahkan.” Oleh sebab itu, HBW merupakan pihak yang lemah jika menggunakan teori keadilan John Rawls, maka HBW harus ditambahkan atau diseimbangkan agar dapat sederajat dengan pengusaha.

Konsep keadilan sebagai landasan dalam pembentukan peraturan hukum secara umum memiliki makna bahwa setiap kaedah hukum secara formal dan material mengandung asas keadilan. Sebagaimana diketahui bahwa hukum bertujuan untuk menegakkan keadilan. Artinya bahwa keadilan

²¹⁸ Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 (4) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

merupakan esensi cita hukum dari semua hukum di dalam kehidupan dan kebudayaan manusia. Bagi bangsa Indonesia keadilan tersirat di dalam pandangan hidup bangsa dan filsafat negara sebagaimana termaktub tersurat dan tersirat dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945, kalimat terakhir yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sesungguhnya makna dan hakikat keadilan sebagai asas hukum dan cita hukum bersumber dari pandangan hidup (*wetanschauung*) setiap bangsa. Jadi dengan demikian asas keadilan mengandung makna atau nilai universal yang jabaran serta penerapannya berdasarkan pandangan hidup dan falsafah negara suatu bangsa.²¹⁹

Beberapa fakta yuridis yang menunjukkan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja/buruh disektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja rumahan²²⁰ yang notabene dimasukan dalam kategori pekerja informal yang secara implisit bisa dijadikan rujukan bagi pekerja rumahan, dengan artian bahwa pekerja rumahan sesuai dengan pasal tersebut bisa dikategorikan sebagai pekerja/buruh, akan tetapi pasal tersebut menjadi norma kabur (*vague norm*) argumentasi hukum dari adanya kekaburan norma tersebut adalah:

Pertama Pasal 1 angka (3) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*" Pasal tersebut secara jelas memberikan definisi tentang

²¹⁹ M. Noor Syam, *Op.Cit.* hlm. 85

²²⁰ HBW merupakan buruh yang bekerja bukan dipabrik tetapi di rumah dengan bekerja seperti layaknya di pabrik. Pekerja rumahan mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layaknya dikerjakan oleh pabrik. Pekerja rumahan bekerja mandiri tanpa memiliki atasan tetapi juga tidak punya bawahan, karena pekerja rumahan yang bekerja sendiri di rumah tidak dibayar berdasarkan jam kerja akan tetapi berdasarkan jumlah produksi tertentu yang dihasilkannya. Baca Nur Ida Iriani dan HS. Lilik Wiyanto, *Pemberdayaan Kelompok Pekerja Rumahan Melalui Pembinaan Kewirausahaan dalam Upaya Mengentas Kemiskinan*, (www.publikasi.unitri.ac.id Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, ISSN 2442-6962, Volume 5 Nomor 3, 2016), hlm 104

siapa yang dimaksud dengan “pekerja/buruh”, Frase “*menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*” pada frase ini menegaskan makna tentang siapa yang dimaksud dengan pekerja/buruh, dengan artian bahwa setiap orang yang bekerja tidak akan disebut sebagai pekerja/buruh jika mereka tidak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan Pasal tersebut pekerja rumahan masuk dalam kategori sebagai pekerja/buruh karena frase “setiap orang” berarti berlaku juga bagi HBW.

Kedua Pasal 1 angka (4) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: “*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Pasal ini dapat disarikan bahwa: 1). Pemberi kerja terdiri dari a). orang perseorangan; b). Pengusaha; c). badan hukum; atau d). badan-badan lainnya, 2). Makna pemberi kerja lebih luas dari makna pengusaha, dengan artian bahwa pengusaha pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha, dan 3). Frase pemberi kerja dalam Pasal tersebut dipersandingkan dengan frase tenaga kerja yang tentunya juga bermakna lebih luas dari pekerja/buruh. Pasal ini dapat diberlakukan bagi pekerja rumahan, dengan argumentasinya bahwa pemberi kerja termasuk dalam Pasal ini.

Ketiga Pasal 1 angka (14) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*”. Penafsiran dari makna Pasal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada dua komposisi atau konstruksi subjek hukum yang bisa melakukan perjanjian kerja yaitu: antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Dapat diartikan bahwa HBW termasuk salah satu subjek hukum perjanjian kerja dalam Undang-undang ketenagakerjaan ini, yaitu sebagai pekerja/buruh yang

melakukan perjanjian kerja dengan salah satu pemberi kerja sebagaimana yang terdapat didalam Pasal 1 angka (4) diatas meskipun dalam Pasal 1 angka (14) ini membedakan antara istilah “pengusaha” dan “pemberi kerja”, artinya adalah Pasal 1 angka (14) juga tidak konsisten dengan Pasal 1 angka (4) karena menurut Pasal 1 angka (4) istilah “pengusaha” merupakan salah satu bagian dari “pemberi kerja” namun dalam Pasal 1 angka (14) istilah “pengusaha” dibedakan dari istilah “pemberi kerja”.

Keempat Pasal 1 angka (15) Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Kemudian Pasal ini dipertegas dengan Pasal 50 yaitu “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Kedua pasal tersebut jika diinterpretasikan menjadi: 1). Subjek hukum yang bisa melakukan hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh; 2). Landasan hubungan kerja adalah perjanjian kerja; 3). Adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan artian bahwa tidak dapat disebut hubungan kerja jika subjek hukumnya bukan pengusaha dengan pekerja/buruh, serta tidak ada unsur pekerjaan, upah dan perintah yang menjadi ciri khas hubungan kerja dibandingkan dengan hubungan hukum yang lainnya.

Fakta hukum diatas, menjadi salah satu faktor penyebab tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi HBW dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi karena HBW tidak dipekerjakan oleh pengusaha serta tidak bekerja dalam satu perusahaan. Sehingga mereka bukan termasuk subjek hukum dalam hubungan kerja yang bisa dipersandingkan dengan pengusaha dan tentunya tidak bekerja diperusahaan melainkan dirumah sendiri, atau rumah milik orang lain diluar perusahaan. Pemaknaan ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan konsep pengusaha dalam Pasal

1 angka (5) dan perusahaan dalam Pasal 1 angka (6) Undang-undang Ketenagakerjaan. Dimana Pasal 1 angka (5) menyatakan:²²¹

“Pengusaha adalah a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”

Pasal 1 angka (6) menyatakan:

“Perusahaan adalah a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Berdasarkan batasan pengusaha dan perusahaan sebagaimana termaktub di dalam Pasal 1 angka (5) dan Pasal 1 angka (6) tersebut, memperjelas bahwa pekerja rumahan memang bukan sebagai pekerja/buruh yang dipekerjakan pengusaha dalam satu perusahaan, akan tetapi pekerja rumahan tersebut justru bekerja di tempatnya miliknya sendiri maupun orang lain diluar perusahaan pemberi kerja. Pekerja dijabarkan sebagai “siapapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya. Hubungan kerja di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dan

²²¹ Republik Indonesia, Lihat Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah kerja". Di sini, "pekerja" dijabarkan sebagai "siapa pun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya". Definisi yang luas tentang pekerja ini dapat diterapkan pada siapa pun yang terlibat dalam kegiatan yang mendatangkan pendapatan. Dalam hal ini pihak lain dari hubungan kerja adalah "pengusaha". Di sini, Undang-undang Ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara "pengusaha" dan "pemberi kerja" dan hanya mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan yang ada di Undang-undang terkait dengan hubungan kerja, termasuk untuk kesepakatan, upah minimum, kerja lembur, jam kerja, istirahat, dan libur. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini menetapkan "pengusaha" sebagai: a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia".

Undang-undang Ketenagakerjaan yang hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh sektor formal, sehingga tidak memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan (yang bergerak disektor informal). Berakibat kepada penyelesaian perselisihan yang menyangkut hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Dengan kata lain bahwa pekerja rumahan tidak mendapat akses dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja melalui pengadilan industrial yang dibentuk oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial.²²² Pasal ini secara jelas dan tegas menunjukkan bahwa tidak adanya akses bagi pekerja rumahan untuk menyelesaikan perselisihan sengketa hubungan kerja melalui pengadilan industrial, karena pekerja rumahan bukan termasuk pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam suatu perusahaan.

Beberapa fakta empiris pekerja rumahan dalam hubungan kerja terlihat dari a. kondisi HBW yang di upah di bawah standar upah disebut dengan upah minimum, bahkan sangat rendah, misalnya mengemas sedotan air minum mineral, pengupas bawang, pembuat kawat panggangan, dan lain-lain; b. kondisi kerja yang tidak baik seperti jam kerja tidak menentu dan panjang, dengan asumsi mengejar target borongan, bahkan tak terkecuali melibatkan anak; c. tidak terjangkaunya pengawasan oleh dinas tenaga kerja.

2. Menurut Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 Tentang Kerja Rumahan

HBW merupakan pekerja/buruh yang bekerja bukan di pabrik tetapi di rumah dengan bekerja selayaknya di pabrik. HBW mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layakannya dikerjakan oleh pabrik. HBW bekerja secara mandiri tanpa memiliki atasan tetapi juga tidak memiliki bawahan, sebab HBW yang bekerja sendiri di rumah tidak dibayar berdasarkan jam kerja tetapi berdasar jumlah produksi tertentu yang dihasilkannya.

Kondisi seperti ini menjadikan HBW tidak terorganisir secara baik dan bahkan cenderung bekerja sendiri-sendiri, walaupun dalam beberapa sentra tertentu terkumpul dalam satu kampung ataupun dusun. Era globalisasi, sebagai salah satu penyebab munculnya berbagai karakteristik atau sifat dari pekerjaan. Pekerjaan yang telah ada sebagian sekarang dikerjakan

²²² Republik Indonesia, Sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1 ayat (16) undang-undang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

di rumah. Praktik kerja rumahan belakang ini semakin marak seiring dengan perkembangan industrialisasi di Indonesia. Tahapan proses pekerjaan praktik ini berlangsung dengan sistem yang dikenal dengan istilah *putting out system*. Pekerja melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari keseluruhan proses produksi barang dan jasa. Akan tetapi, terdapat pembedanya dari sistem kerja pekerjaan formal biasa, disini pekerja rumahan notabene melakukan pekerjaan tersebut di rumahnya. Cara memperoleh pekerjaan tersebut biasanya melalui perantara atau dapat langsung dari pemberi kerja dan bukan langsung dibawah pengusaha. Pekerja/buruh yang melakukan praktik sedemikian rupa disebut dengan istilah HBW.²²³

Berangkat dari komitmen negara tersebut, Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi pekerja/buruh seharusnya juga memberikan perlindungan hukum kepada HBW sebagai wujud dari amanah konstitusi yang secara yuridis merupakan peraturan yang secara hirarki lebih tinggi kedudukannya dari Undang-undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi Undang-undang Ketenagakerjaan ternyata hanya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di sektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja dimana HBW tersebut dimasukan dalam kategori bekerja disektor informal, meskipun HBW merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana tertuang dalam ketentuan umum Pasal 1 angka (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.²²⁴

Secara sosiologis berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja bagi pekerja rumahan atau pekerja informal per-Februari 2017 adalah 131,55 juta orang.

²²³ APINDO dan ILO, *Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha*, (Jakarta:2013)

²²⁴ Republik Indonesia, Lihat Pasal 1 angka (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa; "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

Dari angka tersebut tercatat laki-laki yang berada di sektor ekonomi informal sebesar 54,94%, sedangkan perempuan yang bekerja di sektor ekonomi formal sebesar 36,52% dan di sektor ekonomi informal sebesar 63,48%. Data dari BPS di atas menunjukkan bahwa tenaga kerja sektor informal didominasi oleh perempuan.²²⁵ Kondisi riil yang dialami oleh HBW biasanya dibayar secara per potong. Dalam survei yang dilakukan di Jawa Timur, sangat langka pekerja rumahan mendapatkan setara dengan upah minimum setempat, sekalipun bekerja secara penuh waktu (40 jam seminggu). Pekerja rumahan yang berkontribusi terhadap produksi raket bulutangkis di Malang, misalnya, menunjukkan bahwa mereka mendapatkan Rp 2.500 (sekitar USD 0,25) per lusin raket yang diselesaikan. Dalam dua hari mereka bisa menyelesaikan lima lusin raket. Ini berarti penghasilan harian adalah Rp. 5.000-7.500 (USD 0,50-0,75) pada musim puncak. Demikian pula, pekerja rumahan yang bekerja di bidang sepatu di pinggiran Malang bisa mendapatkan Rp 1.000-2.000 (USD 0,10-0,20) per pasang sepatu yang mereka jahit. Mereka umumnya bisa menjahit satu pasang dalam waktu sekitar 30-40 menit²²⁶

Menurut ketentuan Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 dikatakan bahwa suatu kerja rumahan adalah ranah yang sangat sulit untuk diatur dan dipantau secara efektif. Kerja rumahan juga disebut sebagai *putting out system*, dimana pekerja melaksanakan pekerjaan yang serupa dengan pekerja pabrik akan tetapi dikerjakan di rumah pekerja sendiri. Secara normatif Undang-undang ketenagakerjaan berlaku secara umum untuk pekerja rumahan. Namun dalam pelaksanaannya, pekerja rumahan dipekerjakan melalui mekanisme-mekanisme informal dan tidak

²²⁵ <http://www.mampu.or.id/id/taxonomy/term/363>, diakses Kamis, 15 Februari 2018.

²²⁶ Miranda Fajerman, *Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-undangan untuk Pekerja Rumahan di Indonesia 2013*, Proyek MAMPU – Akses ke Lapangan Kerja dan Pekerjaan Layak bagi Perempuan, Copyright © International Labour Organization 2013 Cetakan Pertama 2014, hlm 9.

dicakup oleh mekanisme penegakan Undang-undang terutama Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal ini menjadi penyebab pekerja rumahan belum mendapatkan respon yang baik berupa perhatian yang jelas berupa peraturan, perundang-undangan ataupun kebijakan di Indonesia. bertitik tolak dengan hal tersebut, HBW diidentikan masuk ke dalam kesenjangan hukum dan peraturan. Karenanya diperlukan peraturan perundang-undangan secara khusus yang mengatur mengenai HBW.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa semua warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penegasan tentang hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut sesungguhnya merupakan sebuah bentuk perlindungan hukum mengenai hak-hak kemanusiaan bagi semua warga negara Indonesia yang diamanatkan oleh konstitusi. Persoalan hak pekerja dan hak mendapat penghasilan yang layak itu bisa diartikan bahwa Indonesia sebuah negara yang memiliki komitmen yang kuat dalam mengedepankan soal-soal kemanusiaan.

Penjabaran lebih lanjut dari Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 tersebut dituangkan ke dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut pada Pasal 88 ayat (1) menegaskan bahwa: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."²²⁷ Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan sesungguhnya Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut memberikan makna yang sama

²²⁷ Naskah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

secara substansial dengan rumusan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan amanah tersebut, dan untuk mengejawantahkannya ke dalam Undang-undang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 88 ayat (1) yang menegaskan bahwa....”untuk melindungi dan mewujudkan isi makna Pasal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dan wujud atau bentuk upah pekerja/buruh tersebut ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (3) dalam bentuk upah minimum.”

Berdasarkan pemahaman makna terhadap isi Pasal yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan Pasal 88 ayat (1, 2, dan 3) Undang-undang Ketenagakerjaan, tidak memperlihatkan perbedaan secara substansial dan berdasarkan hirarki peraturan perundang-undangan, peraturan yang lebih tinggi tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang dibawahnya, dengan artian bahwa peraturan yang lebih bawah merupakan penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan di atasnya, peraturan yang sifatnya lebih tinggi merupakan pedoman atau acuan bagi penyusunan peraturan yang lebih rendah.

Mencermati hak atas pekerjaan yang tertuang di dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang menegaskan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Ketentuan normatif ini mengafirmasi konstiusionalitas hak atas pekerjaan

(*right to work*)²²⁸ dan hak dalam bekerja (*right in work*)²²⁹ sebagai HAM (Hak Asasi Manusia). Pemenuhan hak atas pekerjaan merupakan suatu bentuk konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, kesehatan dan keselamatan kerja dan lain sebagainya yang merupakan hak yang harus diperoleh oleh para pekerja khususnya HBW sebagai subyek hukum yang mempunyai hak untuk menikmati upah yang layak sebagaimana tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

4. Pengaturan Perlindungan Hukum bagi *Home Based Worker* dalam Sistem Ketenagakerjaan berlandaskan Asas Keadilan Sosial

Filsafat nilai dikenal sebagai cabang filsafat yang membahas secara mendalam dan kritis mengenai hakikat nilai.

²²⁸ *Right to work* lebih menekankan akses pada pekerjaan. Akses ini produktif, terbuka luas dengan kebebasan dan tanpa diskriminasi. Pedoman umum yang digunakan adalah Konvensi Kebijakan Pekerjaan (*Employment Policy Convention*) Tahun 1964 Nomor 122 yang diadopsi pada 9 Juli 1964 oleh Konferensi Umum Organisasi Buruh internasional pada sidang ke-48. Konvensi ini yang berlaku efektif sejak tanggal 5 Juli 1966 ini menggariskan tiga hal pokok yang menjadi tujuan kebijakan pekerjaan, yaitu (1). *There is work for all who are available for and seeking work*; (2). *Such work is as productive as possible*; dan (3). *There is freedom of choice of employment and the fullest possible opportunity for each worker to quality for, and to use his skills and endowments in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.*" Lihat United Nations, **Human Right; A Compilation of International Instruments**, Vol I (Second Part) *Universal Intruments*, (New York, OHCHR, 2002), hlm. 202. Lihat juga Mahda El Muhtaj, **"Dimensi-dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya**, (Jakarta: RajaGrafindo Indonesia, 2009), hlm. 179-180.

²²⁹ Istilah lain *rights at work* atau *labor rights*. Sebastiao Slgado mengatakan "rights at work, on the other hand, are more detailed. They include the right to fair wages, to equal pay for work of equal value, to safe and healthy working conditions, and to reasonable limitations on working hours, the prohibition of dismissal on the grounds of pregnancy as well as equality of treatment in employment." Lihat lebih lanjut Sebastiao Salgado, **Human Rights for Human Dignity; A Primer on Economic, Social, and Cultural Rights**, (United Kingdom Amnesty International, 2005). Hlm. 18. Dapat juga diakses pada www.Amnesty.org

Aksiologi atau pendapat nilai menjadi bagian penting dalam filsafat nilai. Notonegoro²³⁰ membagi nilai menjadi 3 (tiga) yaitu, sebagai berikut:

- a) Nilai material: segala sesuatu yang berguna bagi jasmani
- b) Nilai vital: segala sesuatu yang berguna bagi manusia untuk kegiatan-kegiatan atau aktivitas
- c) Nilai kerohanian: segala sesuatu yang berguna bagi rohani manusia.

Pancasila sebagai pandangan hidup, Pancasila sebagai ideologi, Pancasila sebagai kepribadian bangsa, Pancasila sebagai falsafah dan lain-lain.²³¹ Pancasila berawal dari suatu formula ideologi kebangsaan mengenai dasar negara. Ideologi kemudian menjadi dasar negara kebangsaan dan karena itu menjadi sumber negara.

Sila kelima Pancasila yang dikenal dengan makna keadilan sosial, mengacu pada uraian Ir. Soekarno tentang kebahagiaan bersama.²³² Keadilan sosial adalah suatu masyarakat atau sifat suatu masyarakat adil dan makmur, berbahagia buat semua orang, tidak ada penghinaan, tidak ada penindasan. Sila kelima, yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mempunyai hubungan erat dengan keempat sila yang lainnya. Menurut maknanya keadilan sosial adalah keadilan yang berlaku dalam hubungan antara manusia dengan manusia lain dalam suatu masyarakat. Makna sila ini adalah bahwa di dalam usaha mencapai suatu tujuan adalah satu masyarakat yang adil dan makmur.

Hakikatnya sila keadilan sosial menghendaki adanya kemakmuran yang merata di seluruh rakyat; bukan merata yang statis melainkan merata yang dinamis dan meningkat. Dengan artian bahwa keadilan sosial berarti harus melindungi yang lemah. Hal ini berarti bukan yang lemah lalu boleh tidak bekerja

²³⁰ Kaelan, *Filsafat Pancasila*, (Yogyakarta: Paradigma, 1996), hlm. 55

²³¹ Soerjono Poespowardojo, *Filsafat Pancasila*, (Jakarta: Gramedia, 1989), hlm. 3

²³² Soedirman Kartohadiprodjo, *Beberapa Kajian Sekitar Pancasila*, (Bandung: Alumni, 1980), hlm. 41

dan sekedar menuntut perlindungan, melainkan sebaliknya justru harus bekerja menurut kemampuan dan bidangnya. Perlindungan yang diberikan adalah untuk mencegah kesewenang-wenangan dari yang kuat, untuk menjamin adanya keadilan²³³

Keadilan sosial adalah keadilan yang berhubungan dengan pembagian nikmat dan beban dari suatu kerja sama sosial khususnya yang disebut negara.²³⁴ Berdasarkan rumusan persatuan dan kesatuan sila-sila Pancasila maka sila kelima yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia senantiasa merupakan suatu kesatuan dengan sila-sila yang lainnya, maka sila kelima merupakan pengkhususan sila-sila yang mendahuluinya.²³⁵ Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya sila kelima tidak dapat dilaksanakan terpisah dengan sila-sila lainnya.

Dalam melaksanakan keadilan yang dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945 dan Pancasila, keadilan yang diberikan kepada pekerja dan pengusaha di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak boleh bersifat diskriminasi. Keadilan sosial bertujuan untuk membentuk suatu masyarakat yang adil dan makmur, berbahagia buat semua orang serta tidak ada penghinaan dan penindasan. Keadilan sosial dapat terselenggara apabila pemerintah menjalankan perannya. Dalam kaitannya dengan hubungan kerja; pemerintah harus memberikan aturan hukum mengenai hubungan kerja yang adil, pekerja dan pengusaha wajib menaanti aturan dan saling timbal balik. Pekerja dan pengusaha harus menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga tujuan kesejahteraan HBW dan keluarganya dapat terselenggara dengan tetap memperhatikan

²³³ Center for Strategic and International Studies, *Pandangan Presiden Soeharto tentang Pancasila*, (Jakarta: CSIS, 1976), hlm 70-71.

²³⁴ Bur Rusuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 6

²³⁵ Kaelan, *Filsafat Pancasila, Op.Cit* , hlm. 152

kepentingan dunia usaha. Hubungan kerja yang adil akan melahirkan perlindungan hukum yang adil bagi HBW.

Landasan konstitusi sistem pengupahan di Indonesia telah disebut dalam bab sebelumnya, yaitu pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemunausiaan" dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang lebih konkrit menjabarkan bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Berdasarkan isi pasal tersebut dapat dianalisis bahwa Pasal tersebut merupakan pernyataan rasa keadilan bagi kehidupan manusia.

Bertalian dengan rasa keadilan, sebagian besar upah HBW adalah besaran per potong, adanya ketidakmampuan pemberi kerja dalam mengawasi dan memantau produksi yang dilakukan oleh pekerja rumahan, dengan alokasi waktu kedua belah pihak. Oleh karena kurangnya pengawasan langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh HBW maka pemberi kerja melakukan berbagai cara yang tidak langsung untuk mengelola, mengawasi dan memantau produksi yang dilakukan oleh HBW dan waktu yang mereka alokasikan masing-masing tugas. Karena kurangnya pengawasan langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja rumahan, maka pemberi kerja melakukan pengupahan berdasarkan harga satuan. Karenanya upah yang adil akan sangat bergantung pada penentuan harga satuan yang adil bagi para HBW. Sementara tidak ada hambatan hukum bagi para HBW untuk berserikat dan secara bersama-sama membahas mengenai upah untuk setiap unit yang mereka hasilkan dengan para pemberi kerja, HBW di Indonesia sebagian besar tidak terorganisir dan hanya berserah pada belas kasihan para pemberi kerja yang secara sewenang-wenang menentukan upah per unit.

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, tidak boleh ada upah yang dibayarkan di bawah upah minimum setempat. Sebab upah minimum adalah upah terendah yang diperkenankan untuk dibayarkan kepada para pegawai dan dapat berupa upah

dasar dan tunjangan tetap. Upah minimum ditentukan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota, atau berdasarkan sektor di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum juga berlaku untuk pekerja non-permanen termasuk mereka yang dipekerjakan untuk periode waktu tertentu atau untuk menyelesaikan tugas tertentu, juga para pekerja yang mendapatkan upah per potong dalam hubungan kerja. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, para pekerja yang dibayar berdasarkan metode per potong harus dibayar setidaknya upah minimum untuk jam kerja biasa (40 jam dalam satu minggu), bahkan jika upah per unit yang sesungguhnya mereka terima di bawah upah minimum. Jika pendapatan aktual per potong mereka lebih tinggi dari upah minimum, maka mereka harus dibayar dengan upah yang lebih tinggi. Dengan demikian, bahkan ketika upah per potong HBW hanya akan menghasilkan tiga perempat dari upah minimum dalam satu bulan, jika mereka bekerja dengan jam kerja reguler (delapan jam per hari, lima hari dalam seminggu atau tujuh jam per hari, enam hari per minggu atau yang setara dengan total rata-rata 40 jam per minggu) maka mereka secara sah berhak menerima setara dengan upah minimum.

Selanjutnya, kebijakan pengupahan dengan sistem seperti yang diuraikan di atas tentunya sebuah bentuk tindakan yang kurang memperhatikan dan cenderung mengabaikan nilai keadilan dan kemanusiaan. Bagaimanapun juga setiap orang yang bekerja pasti keinginan hidupnya adalah sejahtera dari sisi upah yang diperolehnya secara layak, sebab kesejahteraan merupakan cita-cita tertinggi bagi setiap manusia. Hal itu juga sejalan dengan apa yang diamanatkan oleh konstitusi Indonesia, yang menyatakan bahwa negara Indonesia didirikan dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia termasuk di dalamnya kesejahteraan bagi para HBW.

Dalam konteks negara hukum sebagaimana yang dituangkan dalam Pasal 1 (3) UUD NRI Tahun 1945 bahwa..."

Indonesia adalah negara hukum”²³⁶. Sebagai sebuah negara hukum, berarti hukum sebagai instrument yang digunakan dalam memberikan perlindungan dan penguatan hak-hak warga negaranya. Hak untuk mendapatkan keadilan, hak untuk bisa memperoleh kesejahteraan, hak untuk mendapatkan pengakuan nilai-nilai martabat kemanusiaan. Jika kebijakan yang ditetapkan, menjauhkan dari pengakuan terhadap prinsip-prinsip keadilan dan kemanusiaan, hal tersebut berarti hukum yang dibuat tidak memrepresentasikan apa yang diamanahkan oleh konstitusi Indonesia.

Prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam hukum adalah hal yang tidak bisa dikesampingkan, maka ia menjadi sebuah negara yang berkeinginan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya, hal ini berarti negara Indonesia menganut paham “negara kesejahteraan”, sebagai negara kesejahteraan, maka hukum merupakan instrument yang amat penting dalam rangka mewujudkan cita-cita negara yang berkeinginan mensejahterakan rakyatnya, sebagaimana yang tertuang di dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Hukum seyogyanya mengambil peran yang strategis dan menjaga konsistensinya secara sistematis guna mengimplementasikan fungsi dan tugasnya dalam kehidupan masyarakatnya. Sebuah peraturan yang dibuat dan ditetapkan secara proses prosedural perlu memperhatikan prinsip-prinsip yang bersifat fundamental agar ketentuan tersebut ketika diimplementasikan akan mendapat dukungan secara menyeluruh bagi segala warga negara. Prinsip tersebut diantaranya adalah bahwa “hukum itu bersifat hirarki” atau berjenjang.

Makna kedudukan hukum seperti itu memberikan pemahaman bahwa setiap peraturan yang dibuat oleh tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang di atasnya, hal dimaksudkan agar terdapat kepastian normatif yang sifatnya konsisten sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan

²³⁶ Naskah UUD NRI Tahun 1945 Pasal 1 (3), amendemen keempat, 2014

multitafsir yang berbeda yang pada akhirnya akan berimplikasi terhadap keaburan pemaknaan isi substansi daripada hukum yang ditetapkan.

Berdasarkan Konvensi ILO Tahun 1996 Tahun 177 pengaturan mengenai upah termaktub di dalam tersendiri, yaitu pada BAB VI tentang upah, disebutkan bahwa:

- 1) Pada Pasal 13 bahwa: "Tingkat upah minimum harus ditetapkan untuk pekerja rumahan, sesuai dengan hukum dan praktik nasional." Dengan artian bahwa upah yang diterima oleh pekerja rumahan harus disesuaikan atau minimal setara dengan upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada umumnya.
- 2) Pada Pasal 14 ayat (1) menyatakan bahwa: " Tingkat upah pekerja rumahan harus ditetapkan utamanya oleh perundingan bersama, bila tidak ada oleh:
 - (a) Keputusan dari pihak yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif serta organisasi yang peduli dengan pekerja rumahan dan organisasi pengusaha pekerja rumahan, atau bila organisasi yang terakhir tidak ada, perwakilan pekerja rumahan dan pemberi kerja pekerja rumahan, atau;
 - (b) Apabila penetapan upah lainnya yang sesuai di tingkat nasional, sektoral atau lokal.
- 3) Pada Pasal 14 ayat (2), dinyatakan bahwa "Apabila tingkat upah yang tidak ditetapkan oleh salah satu sarana dalam sub ayat (1) di atas, upah harus ditetapkan oleh kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja"
- 4) Selanjutnya Pasal 15 dijabarkan bahwa: "Untuk pekerjaan tertentu yang dibayar satuan, tingkat upah pekerja rumahan harus sebanding dengan yang diterima oleh pekerja diperusahaan pemberi kerja, atau jika tidak ada pekerja semacam itu, diperusahaan lain dalam cabang kegiatan dan wilayah terkait."

- 5) Pada Pasal 16 menjelaskan pekerja rumahan harus menerima kompensasi untuk:
 - (a) Biaya yang timbul sehubungan dengan pekerjaan mereka, misalnya biaya yang berkaitan dengan penggunaan energi dan air, komunikasi dan pemeliharaan mesin dan peralatan; dan
 - (b) Waktu yang dihabiskan dalam memelihara mesin dan peralatan, mengganti alat, memilah, membongkar dan mengepak, dan operasi semacam itu lainnya.
- 6) Kemudian pada Pasal 17 berkaitan dengan perlindungan upah, Pasal ini menjabarkan mengenai:
 - (1) Undang-undang dan peraturan nasional mengenai perlindungan upah harus berlaku untuk pekerja rumahan
 - (2) Undang-undang dan peraturan nasional harus memastikan bahwa kriteria yang ditentukan untuk pemotongan telah disusun sebelumnya dan harus melindungi pekerja rumahan terhadap pemotongan tidak sah untuk hasil kerja yang cacat atau bahan rusak.
- 7) Pada Pasal 18 dijelaskan bahwa: “Bila perantara digunakan, perantara dan pengusaha harus dibuat secara bersama bertanggung jawab atas pembayaran upah yang menjadi hak pekerja rumahan, sesuai dengan hukum dan praktik nasional.

Sebagaimana rumusan dalam BAB VI tentang upah tersebut diatas, maka dapat diperoleh pemahaman bahwa perlindungan upah bagi HBW khususnya mengenai upah harus dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya penetapan upah yang layak harus ditetapkan oleh lembaga yang berwenang serta disesuaikan dengan hukum serta ketentuan peraturan perundang-undangan hukum positif di Indonesia.

Bertitik tolak dari uraian di atas, makna upah dalam sistem ketenagakerjaan tidak terlepas dari unsur keadilan, secara etimologis kata “keadilan” berasal dari kata “adl” yang berasal dari bahasa arab. Dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah “justice” yang memiliki arti yang sama dengan “justitia” dari

bahasa Latin. Kata ini mempunyai akar “*jus*” yang berarti hukum atau hak.²³⁷ Dalam hubungannya dengan konsep keadilan, kata *justice* antara lain diartikan sebagai:²³⁸ (1). Kualitas untuk menjadi pantas (*righteous*), jujur (*honesty*); (2). Tidak memihak (*impartiality*), representasi yang layak (*fair*) atas fakta-fakta; (3). Retribusi sebagai balas dendam (*vindictive*), hadiah (*reward*) atau (*soun reason*), kebenaran (*rightfulness, validitas*); (6). Adil (*just*) atau sesuai hukum (*lawful*). Para ahli hukum Romawi merumuskan keadilan sebagai “*justitia est constant et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*” yang dalam bahasa Inggrisnya menjadi “*justice is the constant and perpetual will to render to each man what is his due*”.²³⁹ Perumusan ini selaras dengan rumusan yang tertera dalam *Black’s Law dictionary*²⁴⁰ yang mengartikan kata “*justice*” sebagai “*the constant and perpetual disposition to render every man his due*”. Keadilan adalah pembagian yang terus menerus untuk memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya. Pengertian yang senada terbaca dalam rumusan *Institute of Justianian*, yaitu “*Justice is the constant and continual purpose which given to everyone his own*”.

²³⁷ Salah satu makna yang paling tua dari istilah *justice* ialah hukum (*law*). Saat ini masih dikenal dengan istilah *court of justice* (Mahkamah Keadilan) dan *Court of Law* (Mahkamah Hukum).

²³⁸ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Jakarta: Ghalia, 2007), hlm. 90. Bandingkan dengan The Liang Gie, Keadilan sebagai Landasan bagi Etika Administrasi Pemerintahan Dalam Negara Indonesia, hlm. 42-43. The Liang Gie mengemukakan bahwa dalam perkembangannya sampai sekarang keadilan mengandung tidak kurang dari 8 (delapan) makna: (1). Hukum (*just, law*); (2). Kesahan menurut hukum (*lawfulness*); (3). Sikap tidak memihak (*impartiality*); (4). Persamaan dalam perlakuan (*equality before the law*); (5). Persamaan dalam perlakuan (*equality of treatment*); (6). Persamaan (*equality*); (7). Kelayakan (*fairness*); (8). Kepantasan (*equity*); kebenaran menurut pertimbangan moral (*righteousness*)

²³⁹ Georges Gurvich, *Justice* dalam Edwin R.A. Seliguan ed. Encyclopedia of the social Science. Hlm 510. Lihat pula untuk ini The Liang Gie *Keadilan sebagai Landasan bagi Etika Administrasi Pemerintahan dalam Negara Indonesia*, hlm 38

²⁴⁰ Hendry Chambell Black, *Black’s Law Dictionary* 6th Edition, (St. Paul Minn: West Publishing Co. 1990), P. 1002

Para filsuf Yunani Kuno yang termasuk dalam aliran klasik yang menelaah masalah keadilan secara mendalam antara lain Plato dan Aristoteles.²⁴¹ Menurut keduanya, hakikat hukum adalah keadilan dan hukum berfungsi melayani masyarakat. Hukum menunjuk pada suatu aturan yang sesuai dengan cita-cita tentang hidup bersama, yaitu keadilan. Tanpa keadilan, hukum merupakan kekerasan yang diformalkan.

Secara garis besar perdebatan tentang keadilan terdiri atas 2 (dua) pemikiran utama, yaitu: (1). Keadilan metafisik, dimana salah satu pemikirnya adalah Plato; dan (2). Keadilan rasional yang diwakili oleh Aristoteles. Keadilan metafisik memandang bahwa keadilan berasal dari inspirasi dan intuisi. Para penganut pemikiran ini mempercayai bahwa eksistensi keadilan sebagai sebuah kualitas atau suatu fungsi di atas dan di luar makhluk hidup, sehingga sulit dipahami menurut kesadaran manusia secara logika atau akal.

Konteks kehidupan masyarakat, maka peran Negara menjadi sangat penting yang merupakan kebajikan yang tertinggi dari mewujudkan keadilan bagi masyarakat. Plato dalam kaitan ini mengemukakan, *"The State is a means to and end, namely, the attainment of justice. The general virtue of justice arises when eaches class within the state is fulling its own special functions and thereby attaining its own virtue"*. Negara merupakan suatu upaya yang membawa orang pada suatu tujuan, yaitu keadilan. Muatan-muatan keadilan yang umum akan tampil, atau eksis, apabila masing-masing kelompok (masyarakat) dalam Negara dapat berfungsi berdasarkan peran meraka masing-masing. Dengan demikian, bilamana masing-masing anggota masyarakat menjalankan fungsinya secara optimal sebagaimana yang ditetapkan oleh hukum, maka keseimbangan atau keadilan yang sesungguhnya akan terwujud. Konsep keadilan Plato ini dikenal dengan konsepsi tentang keadilan moral (*moral justice*) yang didasarkan pada keselarasan (*harmony*).

²⁴¹ Munir Fuady, *Op.Cit.* hlm. 93. Menurut Ulfianus dalam bahasa Latin adalah *Justitia est perpetua et constan voluntas jus suum tribuendi*.

Para pemikir keadilan yang rasional berpendapat bahwa keadilan bersumber dari pemikiran prinsip-prinsip umum dari rasionalitas tentang keadilan. Dengan kata lain, pandangan ini berupaya menjawab permasalahan keadilan dengan menjelaskan secara ilmiah dan harus didasarkan pada alasan yang rasional. Pandangan ini secara jelas tercermin dalam pendapat Aristoteles, "*Law that are rightly constituted are to be the community's guide in all matters pertaining to social life. The law must be concerned, therefore, related to the community*"²⁴² (diartikan-Hukum dibentuk dengan berlandaskan pada keadilan, dan ia diarahkan sebagai pedoman bagi perilaku individu-individu dalam keseluruhan hal yang bersangkutan dengan konteks kehidupan masyarakat). Dengan demikian, proses pembentukan hukum menitikberatkan pada keseluruhan hal yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat. Menurut Aristoteles, keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia (*fairness in human action*) dan keadilan itu bertalian langsung dengan kesejahteraan Negara. Menurut filsuf tersebut, kelayakan merupakan titik tengah di antara kedua ujung ekstrim yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Teori keadilan Aristoteles berdasarkan pada prinsip persamaan (*equality*). Konsekuensinya, bilamana dua orang mempunyai persamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang akan menerima bagian yang sama. Apabila tidak sama maka masing-masing orang akan menerima bagian yang tidak sama pula. Tetapi distribusi tersebut berwujud dalam suatu perimbangan (*proportion*) merupakan keadilan, yakni keadilan yang disebut keadilan distributif (*distributive justice*). Menurut Aristoteles keadilan distributif adalah "*Is exercised in the distribution of honor, wealth, and the other divisible assets of the community which maybe allotted among its members in equal or unequal shares.*"²⁴³ Dalam versi modern teori ini dirumuskan oleh filsuf

²⁴² L.B. Curson , *Jurisprudence*, (London: Cavendish Publishing Limited, 1993), Ed. I. P. 14-16

²⁴³ Hans Kelsen, *what a Justice, Law and Politics In The Mirror of Science*, (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1957), P. 23

Isaiah Berlin, bahwa: *“Justice is done when equals are treated equally and unequally”* (Keadilan terlaksana bilamana hal-hal yang sama diperlakukan sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama).

Selanjutnya teori keadilan yang dikembangkan oleh kedua filsuf tersebut diatas, filsuf terkenal lain yang juga mengkaji dan menelaah masalah keadilan adalah John Rawls. John Rawls dalam bukunya *A Theory of Justice* mengemukakan bahwa ada dua prinsip keadilan. Yaitu prinsip yang pertama adalah: *“Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty for others* dan prinsip kedua, *“social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyones advantage, and (b) attached to positions and offices open to all.*

Lebih lanjut John Rawls berpendapat bahwa nilai keadilan tidak boleh ditawar-tawar dan harus diwujudkan ke dalam masyarakat tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat lainnya. Suatu ketidakadilan hanya dapat dibenarkan jika hal tersebut untuk menghindari ketidakadilan yang lebih besar (*an injustice is tolerable only when it is necessary to avoid an even greater injustice*). Oleh karena itu keadilan merupakan kebajikan yang terpenting dalam kehidupan manusia, maka setiap kebenaran dan keadilan tidak ada kata kompromi (*being first virtues of human activities, truth and justice are uncompromising*). Pembahasan terperinci mengenai keadilan dilakukan oleh filsuf Yunani kuno yaitu Aristoteles (384-322 SM), menurutnya keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia.

Jadi teori keadilan dari Aristoteles berdasar pada prinsip persamaan (*equality*). Dalam versi yang modern teori itu dirumuskan oleh filsuf Isaiah Berlin dengan pernyataannya bahwa keadilan terlaksana bilamana hal-hal yang sama diperlukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama secara tak sama. Selain keadilan distributive yang diperuntukkan bagi distribusi dari hal-hal yang perlu diberikan kepada para anggota masyarakat menurut sesuai ukuran keadilan yang ditentukan,

Aristoteles mengemukakan pula konsep tentang keadilan perbaikan dan keadilan niaga.

Keadilan perbaikan dimaksudkan untuk mengembalikan persamaan dengan menjatuhkan hukuman kepada para pihak yang bersangkutan. Keadilan ini merupakan pula suatu titik tengah diantara kedua kutub berupa keuntungan dan kerugian. Konsepsi inilah yang kemudian menjadi perbaikan keadilan sebagai perbaikan terhadap kesalahan dengan memberikan ganti rugi. Berdasarkan hal tersebut jika dikaitkan dengan pekerja rumahan, selayaknya pekerja rumahan dimasukkan dalam kategori pekerja sebagaimana yang termaktub didalam Undang-undang Ketenagkerjaan, sehingga mereka dapat menikmati rasa keadilan yang semestinya pekerja rumahan terima sebagai konsekuensi pemberian kesejahteraan kepada setiap warga negara yang diberikan oleh negara yaitu campur tangan negara untuk memberikan rasa keadilan setiap warganya melalui kebijakan yang dibuat, yaitu ketentuan peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan sosial yang seluas-luasnya kepada setiap warga negara.

Menurut Aristoteles menyatakan bahwa keadilan adalah kebajikan yang berkaitan dengan hubungan manusia, selanjutnya Aristoteles membagi keadilan dengan model meliputi²⁴⁴

- a) Keadilan distributif adalah identik dengan keadilan atas dasar kesamaan proporsional, yakni memberi setiap orang yang menjadi haknya. Kedudukan keadilan berbasis kesamaan adalah terbagi menjadi kesamaan numerik dan kesamaan proporsional, makna kesamaan numerik adalah melahirkan prinsip "semua orang sederajat di depan hukum", sedangkan kesamaan proporsional adalah melahirkan prinsip "Memberi setiap orang yang menjadi haknya."
- b) Keadilan korektif/komutif (*remedial*) adalah terfokus pada pembetulan suatu yang salah yang berupaya memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan, jika

²⁴⁴ Bernard L. Tanya dkk, **Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi**, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), hlm. 45

kejahatan dilakukan maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan pada si pelaku.

Jhon Rawl misalnya, mengatakan bahwa sebuah masyarakat dikatakan baik bila berdasarkan pada 2 (dua) prinsip, yaitu *fairness* yang menjamin bagi semua anggota apapun kepercayaan dan nilai-nilainya, kebebasan semaksimal mungkin, dan *veil ignorance* yang hanya membenarkan ketidaksamaan itu dilihat dalam jangka panjang yang justru menguntungkan mereka yang kurang beruntung.²⁴⁵ Pemikiran John Rawls mengenai keadilan telah menjadi pembicaraan yang sangat menarik dalam tiga dekade terakhir. Karya yang membuatnya dikenal sebagai salah satu pemikir terkemuka dalam bidang filsafat adalah *A Theory of Justice* (1971), disusul dengan *Political Liberalism* (1993). Dan *Justice as Fairness* (2001). Dalam pengantar buku *A Theory of Justice* dikemukakan bahwa secara khusus teorinya merupakan kritik terhadap teori-teori keadilan sebelumnya yang secara substansial sangat mempengaruhi antara utilitarianisme dan intuisiisme seluruh periode filsafat moral modern.²⁴⁶

Prinsip keadilan menurut John Rawls antara lain dapat diperinci sebagai berikut:²⁴⁷

- a) Terpenuhinya hak yang sama terhadap kebebasan dasar (*equal liberties*);
- b) Perbedaan ekonomi harus diatur, sehingga tercipta keuntungan maksimum yang *reasonable* untuk setiap orang termasuk bagi yang lemah (*maximum minimorum*) serta terciptanya kesempatan bagi semua orang.

²⁴⁵ John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts, 1995, diterjemahkan dalam *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 11

²⁴⁶ John Rawls, *Op.Cit.* hlm. 11

²⁴⁷ John Rawls *A Theory of Justice*, (Cambrige, Massachusetts, USA: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), P. 60

Berdasarkan frase tersebut di atas, rasa keadilan yang diberikan kepada setiap manusia merupakan hak dasar yang harus dipenuhi oleh negara yang diberikan kepada warga negaranya, terutama dalam hal untuk memperoleh pekerjaan yang layak jika dikaitkan dengan pekerja rumahan maka sebagai warga negara yang dijamin oleh konstitusi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sudah semestinya pekerja rumahan mendapatkan keadilan dalam memperoleh upah yang layak sebagai bentuk pengejawantahan rasa keadilan terutama keadilan sosial.

Perlindungan hukum bagi HBW sesuai dengan haknya perlu mendapatkan perlindungan hukum secara khusus dan memadai khususnya upah yang layak. Pekerja rumahan harus diperlakukan sebaik-baiknya serta perlu diberikan persamaan status dan hak dalam bekerja.²⁴⁸ pengaturan perlindungan hukum bagi HBW dalam sistem ketenagakerjaan sebagai perwujudan keadilan sosial secara normatif HBW adalah memposisikan pekerja sebagai entitas berikutan hak dan kewajibannya. Memiliki akses perlindungan hukum yang berafiliasi tidak saja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ini berarti bahwa ragam hak dan kewajiban berikutan standart normatif kesejahteraannya juga sama dengan pekerja pada umumnya. Pengaturan tidak secara eksplisit secara normatif tetap fungsional. Bahkan tidak berlebihan jika dikatakan pengaturan tidak secara eksplisit di satu sisi, dan tetap memberikan perlindungan hukum di sisi lain, merupakan wujud bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menganut perlindungan hukum secara diam-diam bagi pekerja (*silent law protection*).

Bagi negara Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, disebutkan bahwa negara Indonesia berdasarkan hukum. Oleh sebab itu, tidak ada alternatif lain bahwa prinsip negara hukum harus benar-benar dapat dilaksanakan. Indonesia adalah negara hukum dimaksudkan

²⁴⁸ Saifudin, *Partisipasi Publik dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2009), hlm. 256.

semua perbuatan baik yang dilakukan oleh rakyat maupun penguasa harus dilandaskan pada hukum yang berlaku dan senantiasa segala sesuatunya harus berdasarkan ketentuan hukum. Digunakannya teori negara hukum kesejahteraan dimaksudkan adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi setiap warganya termasuk perlindungan hukum bagi pekerja rumahan untuk memperoleh pekerjaan secara adil dan layak dalam hubungan kerja khususnya dalam kaitannya mendapatkan upah yang layak bagi kemanusiaan.

Tanggung jawab negara hukum kesejahteraan terhadap warganya adalah memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan dengan mewujudkan melalui instrument-instrumen hukum. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan prinsip negara hukum dikaitkan dengan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu pelaku dan tujuan daripada pembangunan nasional. Perlindungan hukum terhadap pekerja rumahan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja rumahan dan menjamin kesamaan serta kesempatan dan perlakuan yang sama dengan pekerja pada umumnya sebagaimana diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya Undang-undang Ketenagakerjaan, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja rumahan dan keluarganya dengan tetap mempertahankan pembangunan dunia usaha.²⁴⁹

Secara falsafati, hukum dibentuk untuk melindungi yang lemah. Begitu juga hakekat hukum buruh, mestinya ditujukan untuk melindungi buruh itu sendiri. Namun dalam kenyataannya tidak demikian. Hukum dalam konteks kebijakan perburuhan lebih memperlihatkan kontradiksi atas jaminan perlindungan hak-hak kaum buruh. Dalam perspektif Marxian, logika kapitalisme telah memasuki dimensi sosial, hukum dan

²⁴⁹ Yuhari Robingu, *Problematika Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945, 2004, hlm 98

hubungan kekuasaan politik yang mendukung eksploitasi buruh.²⁵⁰

Atas dasar pertimbangan hal tersebut di atas, maka HBW perlu mendapatkan jaminan perlindungan atas hak upah yang setara, keselamatan dan kesehatan kerja serta persamaan hak dalam memperoleh keahlian dan kompetensi kerja dalam karier dan jabatan. Asas persamaan hak untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama dari pengusaha terdapat pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Di dalam pasal 27 ayat (2) UUD NRI tahun 1945 dinyatakan bahwa pekerja rumahan berhak memperoleh pekerjaan secara adil dan layak dalam hubungan kerja, ketentuan yang dimaksud sebagaimana dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 apabila dicermati sebenarnya mengandung politik hukum ketenagakerjaan.²⁵¹ pengaturan secara khusus tersebut dapat menciptakan peraturan yang melindungi hak setiap orang untuk bekerja dan melindungi setiap orang dalam pekerjaannya²⁵² Selanjutnya, salah satu tugas dan fungsi Negara dalam Negara hukum yaitu memberikan perlindungan hukum terhadap setiap hak dan kepentingan warga Negara yang sudah diatur dan diakui dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut pendapat H.D. Van Wijk Willem Konijnenbelt sebagaimana yang dikutip Ridwan, menyatakan: “Terdapat beberapa alasan pentingnya perlindungan hukum bagi warga Negara ini, yaitu: *Pertama*, dalam berbagai hal warga Negara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan

²⁵⁰ R. Herlambang Perdana Wiratman, *Disain Hukum Perburuhan: Antara Kepentingan Perlindungan Hak Asasi Manusia vs. Dominasi Kebijakan Liberalisasi Pasar*, Jurnal FPBN, Edisi 8 September 2007 – Maret 2008.

²⁵¹ Agus Midah, *Dinamika dan Kajian Teori, Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 135

²⁵² Keduanya merupakan hak dasar dan memiliki perbedaan dimana hak untuk dapat pekerjaan berarti hak untuk ikut berkompetisi dalam mendapatkan pekerjaan secara adil (*fair*) transparan (terbuka), dan tidak diskriminatif, sedangkan hak dalam pekerjaan adalah segala hak yang timbul akibat diterimanya pekerja, *Ibid*

pemerintah seperti kebutuhan terhadap izin yang diperlukan untuk usaha perdagangan, perusahaan, atau pertambangan. Karena itu, warga Negara dan badan hukum dan jaminan keamanan yang merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha; *kedua*, hubungan antara pemerintah dan warga Negara tidak berjalan dalam posisi sejajar. Warga Negara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan pemerintah; *ketiga*, berbagai perselisihan warga dengan pemerintah berkenaan dengan keputusan, sebagai instrument pemerintah yang bersifat sepihak dalam melakukan intervensi terhadap kehidupan warga Negara. Pembuatan keputusan atau ketetapan yang didasarkan pada kewenangan bebas (*vrijebevoegdheid*), akan membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak warga Negara.²⁵³ Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, jelaslah bahwa perlindungan hukum sangatlah diperlukan agar hak-hak subjek hukum dapat terayomi dan tidak terjadi tindakan sewenang-wenang dari pemerintah terhadap hak dan kepentingan masyarakat yang lemah.

Perlindungan hukum dapat pula berwujud dalam bentuk pengakuan terhadap hak subjek hukum, regulasi/normatif, implementasi dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Perlindungan hukum terhadap setiap subjek dan hak subjek hukum pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan tujuan hukum. Menurut Gustav Radburch dalam istilahnya ide tiga dasar hukum atau tiga dasar hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian yang kemudian oleh Achmad Ali diberikan pemaknaan lain yaitu: ²⁵⁴ keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Negara Indonesia, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 secara tegas mengatakan bahwa negara berdasar atas hukum. Oleh sebab itu, tidak ada alternatif

²⁵³ Ridwan HR, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Pengadilan Administrasi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2009), hlm. 123-124.

²⁵⁴ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filsafat dan Sosiologis)*, (Jakarta: Chandra Pratama, 1996), hlm. 95

lain bahwa prinsip negara hukum harus benar-benar dapat dilaksanakan. Indonesia adalah negara hukum dimaksud semua perbuatan baik yang dilakukan oleh rakyat maupun penguasa harus berlandaskan pada hukum yang berlaku dan senantiasa segala sesuatunya yang berdasarkan pada ketentuan hukum. Digunakan teori hukum kesejahteraan dimaksudkan memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya termasuk perlindungan terhadap HBW untuk memperoleh hak upah yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tanggung jawab negara hukum kesejahteraan terhadap rakyatnya adalah memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan dengan mewujudkan melalui instrument-instrumen hukum.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Kebijakan pemerintah yang mengatur tentang upah adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 23 Oktober 2015. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Peraturan Pemerintah ini merupakan bagian dari instrument hukum dalam rangka implementasi Undang-undang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan landasan pengupahan bagi para pekerja/buruh di Indonesia. meskipun demikian sejumlah peraturan sebelum terbitnya PP Nomor 78 Tahun 2015 sudah ditetapkan khususnya mengenai segala hal yang terkait dengan instrument pengupahan, seperti Peraturan Presiden tentang Dewan Pengupahan; Peraturan Menteri tentang Upah Minimum, Keputusan Menteri tentang Komponen Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan lain-lain yang terkait dengan upah.

Hal yang menarik dari lahirnya peraturan, menurut Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi adalah, bahwasannya Peraturan Pemerintah yang baru diyakini akan lebih memberikan perlindungan terhadap para pekerja agar tidak mendapatkan upah yang murah; melindungi mereka yang belum bekerja agar

bisa masuk ke pasar kerja; serta melindungi dunia usaha agar bisa berkembang dalam meningkatkan lapangan pekerjaan. Dengan demikian, Peraturan Pemerintah ini pada prinsipnya akan menguntungkan pihak pekerja serta pihak dunia usaha. Oleh karena itu dengan lahirnya kebijakan yang baru ini diharapkan tidak timbul lagi permasalahan dalam dunia kerja yang selalu muncul setiap tahunnya.

Argumentasi hukum dari pemikiran yang melatarbelakangi lahirnya kebijakan pengupahan dipandang sebagai hal yang idealitis dari sisi tujuannya, namun dalam fakta yuridis yang ditetapkan dalam isi ketentuannya tidak selalu bersinergi. Hal tersebut dapat dicermati isi dari Peraturan Pemerintah tersebut, sebagaimana dijabarkan bahwa dalam peraturan tersebut:..."kebutuhan hidup layak (KHL) dilakukan evaluasi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sekali". Kebutuhan hidup layak (KHL) merupakan dasar yang digunakan untuk menentukan besaran upah minimum. Dengan artian bahwa dalam rangka menentukan besarnya upah, indikator KHL merupakan dasar dalam menentukannya. Indikator KHL merupakan sebuah survey terhadap pasar terkait dengan harga-harga barang kebutuhan hidup sebelum menentukan upah minimum.

Persoalan yang patut di kritik adalah mengapa KHL hanya dievaluasi hanya 5 (lima) tahun sekali, apa yang menjadi dasar pertimbangan perubahan tersebut. Padahal harga barang kebutuhan pokok kehidupan itu setiap saat dapat mengalami perubahan yang signifikan. Ketentuan seperti itu sangat jelas tidak berorientasi pada kesejahteraan para pekerja terutama pekerja rumahan akan tetapi justru menyengsarakan kehidupan para pekerja terutama pekerja rumahan. Di lain sisi, peraturan pemerintah tersebut mengandung makna bahwa kenaikan upah minimum untuk pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun; sementara bagi yang bekerja di bawah satu tahun tidak diberlakukan kenaikan upah tersebut, hal ini sangat merugikan bagi para pekerja rumahan, sebab mereka bekerja sesuai dengan

permintaan dengan memakai sistem waktu tertentu, yang artinya pekerja rumahan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dari para pemberi kerja yang dibatasi waktunya. Jika demikian maka bagi para pekerja rumahan yang bekerjanya meski mendekati atau lebih dari satu tahun tidak berlaku ketentuan peraturan pemerintah tersebut.

Rasionalitas peraturan tersebut tampaknya mengabaikan tentang nilai kemanusiaan. Bahwa kenaikan upah minimum hakikatnya adalah bentuk penyesuaian nilai upah seiring dengan kenaikan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Jika upah tidak dinaikkan maka dapat dipastikan upah yang diterima tidak akan mencukupi kebutuhan hidup para pekerja rumahan dan hal ini sangat tidak manusiawi. Seyogyanya kenaikan upah minimum tidak diberlakukan hanya pada kelompok pekerja tertentu saja, tetapi juga bagi semua pekerja termasuk pekerja rumahan, dengan maksud penyesuaian pembayaran berupa upah yang layak agar dapat mencukupi kebutuhan pekerja rumahan sehari-hari dan keluarganya bagi terwujudnya keadilan sosial.

MNC Publishing

Berdasarkan analisis sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya sesuai dengan maksud dan tujuan penulisan buku ini, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

7.1. Kesimpulan

1. *Home based worker* untuk mendapatkan upah layak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun undang-undang dimaksud tidak mengatur secara eksplisit tentang HBW. Pada bagian konsideran menimbang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara substantif disebutkan bahwa tenaga kerja terintegrasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional sebagai pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri. Keberadaan tenaga kerja dan keluarganya menjadi prioritas perlindungan dalam rangka harkat dan martabatnya sebagai manusia. Karena itu hak-hak dasar pekerja dan jaminan untuk mendapatkan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan komitmen pemerintah melalui regulasi yang ada. Berdasarkan komitmen konstitusional yang ditegaskan lebih lanjut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan itulah, tidak ada alasan rasional dan alasan hukum yang bisa menghalangi hak konstitusional HBW untuk mendapatkan upah layak. Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara normatif memang tidak mengatur HBW secara eksplisit. Namun demikian tidak berarti bahwa HBW tidak memiliki akses perlindungan hukum. Jika dilakukan penafsiran secara sistematis Undang-Undang Ketenagakerjaan haruslah dimaknai sebagai aturan hukum yang hendak mewujudkan perlakuan yang adil

dan layak bagi pekerja, termasuk HBW sebagaimana dikehendaki oleh Konstitusi. Aspek kepastian hukum untuk kepentingan praktis merupakan kebutuhan untuk melengkapi dalam bentuk revisi bahkan membentuk baru peraturan perundang-undangan bagi HBW.

2. Pengaturan perlindungan hukum bagi *home based worker* dalam sistem ketenagakerjaan sebagai perwujudan keadilan sosial secara normatif HBW adalah memposisikan pekerja sebagai entitas berikut hak dan kewajibannya. Memiliki akses perlindungan hukum yang berafiliasi tidak saja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ini berarti bahwa ragam hak dan kewajiban berikut standart normatif kesejahteraannya juga sama dengan pekerja pada umumnya. Pengaturan tidak secara eksplisit secara normatif tetap fungsional. Bahkan tidak berlebihan jika dikatakan pengaturan tidak secara eksplisit di satu sisi, dan tetap memberikan perlindungan hukum di sisi lain, merupakan wujud bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menganut perlindungan hukum secara diam-diam bagi pekerja (*silent law protection*).

7.2. Rekomendasi

1. Kepada pengambil kebijakan (eksekutif dan legislatif) agar memasukkan *home based worker* sebagai kategori pekerja dengan menambah point pada Pasal 1 mengenai pekerja dengan menyebutkan bahwa HBW bekerja di sektor informal yaitu kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan dan tidak berbadan hukum, sehingga ia mendapat pengakuan secara yuridis agar dapat memperoleh hak-haknya sebagaimana pekerja pada umumnya khususnya hak atas upah yang layak.
2. Meratifikasi Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 tentang Pekerja Rumahan serta rekomendasi 184 Tahun 1996 sebagai langkah untuk memberikan perlindungan hukum bagi HBW sehingga pemberi kerja tidak sewenang-wenang dalam

menentukan: pengawasan, penentuan usia minimum, pembayaran, jam kerja, kompenasasi dari biaya yang timbul sehubungan dengan pekerjaan, jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Sehingga hak dan kewajiban bagi HBW dapat terpenuhi.

MNC Publishing

MNC Publishing

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indek, 2009.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- Abrurahman, *Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Ilmu Perundang-undangan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007
- Abrar Saleng, *Hukum Pertambangan*, Yogyakarta: UII Press, 2004
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filsafat dan Sosiologis)*, Jakarta: Chandra Pratama, 1996
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika: 2018.
- Agus Midah, *Hukum Perlindungan Perempuan dan Anak (Buruh Perempuan di sektor Formal)*, USAID The Asia Foundation dan Kemitraan, 2003.
- , *Dinamika & Kajian Teori, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Agus Santoso, *Hukum, Keadilan dan Moral Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta: Prenada Media Grup, Cetakan kedua, 2014.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008.
- Aidit Ghazali, *Development An Islamic Pespective*, Kuala Lumpur: Pelanduk Publications 1990.
- Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014.
- Aman Sembiring Meliala dan Agus Takariawan (ed), *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia dan penegakan Hukum* Bandung: Mandar Maju, 2001.

- Anita Rahman, *Hak Kesehatan Perempuan Utamanya Kesehatan Reproduksi Perempuan Pasal 12 Konvensi Wanita, dalam Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan Undang-undang No. 7 Tahun 1984 Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, Jakarta: Nzaid bekerjasama dengan *The Convention Watch* Universitas Indonesia dan Yayasan Obor Indonesia, 2007.
- Andre Ata Ujan, *Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta: Kanisius, 1999.
- Anton M. Moeliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1998
- Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Bandung, CV. Lubuk Agung, 2011.
- , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Edisi I, Cetakan 2, Sinar Grafika, 2009.
- B. Arief Sidharta, *Refleksi tentang Hukum Pengertian-Pengertian Dasar Dalam Teori Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2011.
- Bernard L. Tanya dkk, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2010.
- Bewa Ragawino, *Hukum Administrasi Negara*, Bandung : Fak. Ilmu Sosial dan Politik Universitas Padjajaran, 2006.
- Bintan Regen Saragih, *Politik Hukum*, Bandung: CV. Utomo, 2006.
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, USA:West Publishing Co, 2004.
- C.G. Weeremantry, *The Law in Crisis-Bridges of Understanding*, Singapura: Capemos, 1975.
- Dennis Patterson, (Ed), *A Companion to Philosophy of Law and Legal Theory* Massachusetts-USA: Blacwell Publishere Ltd, 1999.
- Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan*

- Pekerjaan Sosial* (cetakan kedua), Bandung, Refika Aditama, 2006.
- , *Pembangunan, Kebijakan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Spektrum Pemikiran*, LSP Press, Bandung, 2006.
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah sebelum Keringatnya Meringing*, Jakarta: Cetakan I, PPMI, 2000
- Esmi Warasih, *Pranata Hukum: Sebuah Telaah Sosiologi*, Editor Karols Kopong Medan dan Muhmutarom HR, Semarang: Suryandaru Utama, 2005.
- E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, FH & PM UN Padjadjaran, Bandung, 1960
- Faisal Siagian, *Buruh, Kapitalisme, dan Negara*, Jakarta: Analisis CSIS, 1993.
- Friedmann, *Legal Theory*, Londong: Steven & Son Limited, 1960.
- F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, 1985.
- Garuda Wiko, *Pembangunan Sistem Hukum Berkeadilan, Memahami Hukum, Dari Konstruksi sampai Implementasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2011.
- G. Kartasapoetra dan R.G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- , *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, 1998
- Gunnar Myrdal, *Asian Drama: An Inquiry Into The Poverty of Nations (An Abridgment by Seth S. King of The Twentieth Century Fund)*, New York: Vintage Books, 1972.
- Hans Kelsen, *what a Justice, Law and Politics In The Mirror of Science*, Berkeley and Los Angels: University of California Press, 1957.
- , *Teori-teori Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*, Bandung: Nusamedia & Nuansa, Cetakan II, 2007.
- , *Dasar-dasar Hukum Normatif*, Bandung: Nusa Media, 2008.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan*

- Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, Edisi kedua, 2004.
- Haspels dan A. Matsuura, "*Homebased workers: Decent work and social protection through organization and empowerment. Experiences, good practices and lessons from home-based workers and their organizations*", Jakarta, ILO, 2015.
- Hendry Chambell Black, *Black's Law Dictionary* 6th Edition, St. Paul Minn: West Publishing Co. 1990.
- Heri Supriyanto, *Perubahan Hukum Private ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuahan di Indonesia)*, Yogyakarta: Andi Offset, 2004
- Hidayat Muharram, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuahan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1969.
- , *Pengantar Hukum Perburuahan*, Jakarta: Djambatan, 1999.
- , *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Penerbit Djambatan, Cetakan VI, 2016
- Isbandi Rukminto Adi, *Konsep dan Pokok Bahasan dalam Ilmu Kesejahteraan Sosial*, UI Press, Jakarta, 2005.
- IG. Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak*, Jakarta: Kesaint Blanc, 2003.
- Jazim Hamidi dan Budiman NPD Sinaga, *Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Dalam Sorotan*, Jakarta, PT. Tatanusa, Cet I, 2009.
- Jeff King, *An Activist's Manual on the Internasional Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Colombo: Kerjasama Law & Society Trust dengan Center for Economic and Social Rights, 2003),
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- John Martinussen, *Society, State and Market, A guide to Competing Theories of Development*, London, New Jersey: Zed Book Ltd, 1997.

- John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts, 1995.
- J.J.H Bruggink *Refleksi tentang Hukum*, Jakarta: Citra Aditya Bhakti, 1996.
- Junu Thamrin, *Kebijakan Pengupahan Buruh Industri Pada Masa Orde Baru*, Jakarta: LP3ES, 1991.
- Kaelan, *Filsafat Pancasila*, Yogyakarta: Paradigma, 1996.
- , *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Paradigma, 2007.
- Khudzaifah Dimiyati, *Teorisasi Hukum, Studi tentang Perkembangan Pemikiran Hukum di Indonesia 1945-1990*, Yogyakarta UMS Press, Edisi Revisi, 2010.
- Koesnadi Hardjasoemantri dan Naoyuki Sakumoto, *Current Development of Laws In Indonesia*, Tokyo: Institute of Developing Economies Japan Exteranal Trade Organization, 1999.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Krisna Harahap, *Konstitusi Republik Indonesia Sejak Proklamasi Hingga Reformasi*, Bandung: Grafiti:2004.
- Kuntjoro Purbopranoto, *Beberapa Catatan Hukum Tata Pemerintahan dan Peradilan Administrasi Negara*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1981.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta PT, RajaGrafindo Persada, 2003.
- Lutfi J Kurniawan dan Mustafa Lutfi, *Perihal Negara Hukum dan Kebijakan Publik, Perspektif Politik Kesejahteraan yang Berbasis Kearifan Lokal, Pro Civic Society dan Gender*, Malang:Stara Press, 2005.
- , *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial Perspektif Kebijakan Sosial yang Memberikan Jaminan Perlindungan Warga Negara*, Malang: Intrans Publishing, 2015.
- L.B. Curson , *Jurisprudence*, London: Cavendish Publishing Limited, 1993.

- Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, Bandung, PT. Refika Aditama, Cetakan ketiga, 2014.
- Mahfud Marbun, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty 1987.
- Majda El Mujtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, 2009.
- Martoyo Rachmat, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, Jakarta: Fikahati Aneka, Cet II, 1991.
- Miriam Budiarmo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991
- Myron J. Jacobstein., et all, *Fundamental of Legal Research*, Westbury New York: The Foundation Press, 1994
- Mochammad Isnaeni Ramdan, *Pancasila sebagai Grand Desain Pengkajian Konstitusi Memahami Hukum, dari Konstitusi sampai Implementasi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2011.
- Mochtar Kusumaatmaja, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: PT. Alumni, 2006.
- Mohammad Hatta, *Lahirnya Pancasila, (Bung Karno Mengembang Dasar-Dasar Negara)*, Yogyakarta: Oesaha Penerbitan Goentoer, 1949.
- , *Pengertian Pancasila (Pidato Lahirnya Pancasila, Tanggal 1 Juni 1977 di gedung Kebangkitan Nasional-Jakarta)*, Jakarta: Idayu Press, 1977
- Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis terhadap Hukum dan Hukum Indonesia dalam Dimensi Ide dan Aplikasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Muhammad Taher Azhari, *Negara Hukum, Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya dilihat dari Segi Hukum Islamnya Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, Jakarta: Kencana, 2007.
- M. Yahya Harapan, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986.
- M. Solly Lubis. *Ilmu Negara*. Bandung: mandar Maju, 1990.

- Munir Fuady, *Teori-teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2014
- , *Dinamika Teori Hukum*, Jakarta: Ghalia, 2007.
- M. Yasir Alimi, *Advokasi Hak-hak Perempuan Membela Hak Mewujudkan Perubahan* Yogyakarta: LKIS, 1999.
- N.E. Algra, *Kamus Istilah Hukum Fockema Andreae Belanda-Indonesia*, Jakarta: Binacipta, 1983.
- Notonagoro, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, Jakarta: Pantjuran Tujuh, 1975.
- Ni'matul Huda, *lembaga Negara Masa Transisi Menuju Demokrasi*, Yogyakarta: UII Press, 2007.
- Otje Salman S. dan Anton F. Susanto, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)*, Bandung, Refika Aditama, 2004.
- Padmo Wahyono, *Pembangunan Hukum di Indonesia*, Jakarta: Hill Co, 1989.
- , *Sistem Hukum Nasional dalam Neara Hukum Pancasila*, Jakarta: Rajawali, 1983.
- Pamudji S, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 1982.
- Parningotan Malau, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Medan: PT. Sofmedia, 2013.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana-Prenada Media Grup, 2005.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002.
- Rachmat Safa'at, *Advokasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Latar belakang dan Implementasinya*, Malang, Surya Pena Gemilang, 2011.
- Ridwan HR, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Pengadilan Administrasi*, Yogyakarta: FH UII Press, 2009.
- Riant Nugroho Dwijowijoto, *Komunikasi Pemerintahan: Sebuah Agenda bagi Pemimpin Pemerintahan Indonesia*, Jakarta PT. Elex Media Komputindo, 2004

- Rizki Saputra, *Peraturan Perundang-undangan Upah dan Pesangon*, Indonesia, Legal Center Publishing, 2007.
- Rhona K. M Smith, Knut D. Asplund, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII, Yogyakarta, 2008.
- Sadli Isra, *Pergeseran Fungsi Legislasi: Menguatnya Model Legislasi Parlementer dalam Sistem Presidensial*, Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Hubungan Industrial dalam Praktek*, Jakarta: PPM, 2012.
- Salim HS dkk, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Jakarta: PT.Rajagrafindo, 2015.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, CV. Aditya Bakti, 1991.
- Saut P. Panjaitan, *Dasar-dasar Ilmu Hukum, Asas, Pengertian, dan Sistematika*, Palembang: Penerbit: Universitas Palembang, 1988.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan Kedua, 1995.
- Shanty Dellyana, *Wanita dan Anak di Mata Hukum*, Yogyakarta. 2009.
- Sjahan Basah *Ilmu Negara: Pengantar, Metode, dan Sejarah Berkembang*, Bandung: Citra Aditya, 1992.
- Sebastiao Salgado, *Human Rights for Human Dignity; A Primer on economic, Social and Cultural Rights* (United Kingdom: Amnesty International, 2005), hlm. 18. Dapat juga diakses pada www.amnesty.org.
- Soedirman Kartohadiprodjo, *Beberapa Kajian Sekitar Pancasila*, Bandung: Alumni, 1980
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1986.
- , dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Edisi 1, Cetakan V, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Soerjono Poespowardojo, *Filsafat Pancasila*, Jakarta: Gramedia, 1989.

- Soekarno MPA, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bandung: Almunni, 1979.
- Soetojo Prawirohamidjojo, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Perdata Indonesia*, Surabaya, Lutfhansah Mediatama, 2009.
- S.F Marbun dan Mahfud MD, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta,: Liberty, 1987.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumnii, Cetakan ke II, 1977.
- , *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, Cetakan ke XII, 1989.
- Sudikno Mertoksumo, *Teori Hukum*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pusaka, 2012
- Sudargo Gautama, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Bandung: Alumni, 1973.
- Sunaryati Hartono, *Peran Kesadaran Hukum Rakyat dalam Pembaharuan Hukum*, Kertas kerja dalam Simposium Kesadaran Hukum Masyarakat dalam Masa Transisi, (Jakarta: BPHN Bina Cipta, 1975), hlm, 89-90
- Suteki, *Rekonstruksi Politik Hukum Hak Atas Air Pro-Rakyat*, Editor: Rachmad Safa'at (Malang: Surya Pena Gemilang, 2010
- Sri Soemantri, M, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni 1992.
- T. Sumargono, *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*, Yogyakarta: PT. Hanindita, 1991.
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintas Sejarah*, Yogyakarta: Kanisius, 1982
- Yani Widyastuti, dkk, *Kesehatan Reproduksi*, Yogyakarta: Fitramaya, 2014.
- Yopi Gunawan dkk, *Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Yuliandri, *Asas-asas Pembentukan Perundang-undangan yang Baik: Gagasan Pembentukan Undang-undang Berkelanjutan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Yuvita A. Mangesti dan Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2014.

Zainal Abidin, *Filsafat Manusia, Memahami Manusia Melalui Filsafat*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993.

Undang-Undang dan Peraturan Lainnya

Undang-Undang Dasar Negara Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Republik Indonesia, Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 598A)

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

Keputusan menteri transmigrasi Republik Indonesia Kep. 224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00.

Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 tentang Kerja Rumahan

Rekomendasi 184 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan

Sumber Lainnya

Agusmidah, *Hak Ekonomi Perempuan: Pekerja Rumahan dalam Jangkauan Undang-undang Ketenagakerjaan*, Publisher Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA), 2654-7058, DOI 10.32734/lwsa.v1i1.133, dapat dilihat

pada laman web:
<http://talentaconfseries.usu.ac.id/index.php/lwsa/article/view/133/79>. diunduh 7 Maret 2019

Agung Sudrajat, *Putting Out System (POS): Secarik Analisis Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja*" [https://soedradjat.wordpress.com/2010/09/19/"putting-out-system-pos-secarik-analisis-resiko-kesehatandan-keselamatan-kerja/](https://soedradjat.wordpress.com/2010/09/19/), diakses pada tanggal 5 November 2018.

An Elementary Approach to the Rule of Law, Hague Journal on the Rule of Law 2 (2010)

<http://akbarmuzaqir.blogspot.co.id/2013/04/hak-hak-perempuan.html>

Andhikafrancisco, *Perlindungan Pekerja Wanita*, <https://andikafransisco.wordpress.com/> diakses Tanggal 9 Februari 2016.

Beno Widodo, *Mengetahui Hak-Hak Normatif Buruh* <http://irmangenotip.blogspot.co.id/2015/01/mengetahui-hak-hak-normatif-buruh.html>, diakses senin, 25 September 2017

Center for Strategic and International Studies, *Pandangan Presiden Soeharto tentang Pancasila*, Jakarta: CSIS, 1976.

Devato, Pratomo, S. Does minimum wage affect hours worked of paid employment in Indonesia? *International Journal of Social Economics*, Vol. 41(5), 362-379. (2014)

D.H.M. Mewissen, *Teori Hukum Pro Justitia* Tahun XXI Nomor 2, Majalah Fakultas Hukum Universitas Katholik Parahyangan, Bandung: April, 1994

Edi Suharto, *Peta Dan Dinamika Welfare State Di Beberapa Negara: Pelajaran Apa Yang Bisa Dipetik Untuk Membangun Indonesia*, Makalah Seminar Nasional FE UGM, Yogyakarta:2004.

Hifdzil, *"Konsep Negara Hukum dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia"*, <http://hifzdil.wordpress.com/2008/07/05/konsep-negara-hukum-dalam-negara-kesatuan-republik-Indonesia/>diakses pada tanggal 27 April 2018

- Hendra Perwanto, *Sistem Upah dan Perencanaan Pengupahan*, www.side.google.com. Diakses 25 September 2018.
- Iwan Permadi, *Yustisia Jurnal Hukum*. Vol. 5 No. 2 Mei - Agustus, hlm 448-467
- Iwan Permadi, Dwi Yono, *Seminar Nasional Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Volume 2 Nomor 1 Tahun 2016, 299-322
- Isrok, *Negara yang Gagal ditinjau dari Aspek Bernegara yang Demokrasi Berkeadilan*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Dalam Bidang Hukum Tata Negara Pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, disampaikan pada rapat Terbuka Senat Universitas Brawijaya.
- M. Oey-Gardiner, E. Suleeman, I. Tjandraningsih, W. Hartanto dan H. Wijaya (2007), "*Women and children homeworkers in Indonesia*", S. Mehrotra dan M. Biggeri (2007), "*Asian Informal Workers. Global risks, local protection*", (Routledge, AS dan Kanada).
- Nazaruddin, *Landasan Teoritik Pelayanan Perizinan*, <http://my.opera.com/tnazar/archive/monthly/day?=20090307>. Diakses 30 Maret 2018
- Nur Ida Iriani dan HS. Lilik Wiyanto, *Pemberdayaan Kelompok Pekerja Rumahan Melalui Pembinaan Kewirausahaan dalam Upaya Mengentaskan Kemiskinan*, (www.publikasi.unitri.ac.id Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, ISSN 2442-6962, Volume 5 Nomor 3, 2016)
- R.M.A.B Kusuma, "*Negara Kesejahteraan dan Jaminan Sosial*", Jurnal Konstitusi, Vol. 3, Februari 2006, Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2006
- Satriyani Cahyo Widayati, *HAM, Perempuan dan Hak-haknya*, disampaikan pada Konferensi HAM, *Rethinking Rule of Law and Human Right* di Universitas Surabaya (UBAYA), 20-21 September 2011.
- Serikat Pekerja Indonesia (SPSI), *Perkembangan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: 1995.

Suraji, *Kesetaraan Gender di Indonesia di Tinjau dari Teori-Konsep dan Pendekatan Sosiologi Hukum*, Wonogirikab.go.id/statistic/file/makalah_suraji.pdf. diakses tanggal 12 september 2017.

Solechan *Perlindungan Homeworkeer Yang Berkerja Secara Putting Out System*

<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/3838/2154>, diakses 18 Februari 2019

Tagor, *Law Education, Pemberantasan Korupsi dalam Teori Negara Hukum*,

<http://tagorlaweducation.blogspot.com/2009/05/pemberantasan-korupsi-dalam-teori-hukum.html>. diakses pada tanggal 28 April 2018

United Nations, *Human Rights: A Compilation of International Instruments*, Vol. I (First Part), New York: United Nations, 2002.

WIEGO, home-based workers, <http://wiego.org/informal-economy/occupationalgroups/home-based-workers> (diakses Januari 2018); lihat juga N. Haspels dan A. Matsuura (2015), *"Homebased workers: Decent work and social protection through organization and empowerment. Experiences, good practices and lessons from home-based workers and their organizations"*, (ILO, Jakarta).

MNC Publishing