

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

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 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. 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.<sup>1</sup> Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang *inferior* dari pada pengusaha (*superior*) maka perlu campur tangan pemerintah dalam menciptakan situasi yang kondusif

---

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

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.

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.

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.<sup>2</sup> 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<sup>3</sup> untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> 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

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

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

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*.<sup>5</sup>

Secara konstitusional, UUD NRI Tahun 1945 merupakan sumber dari segala sumber hukum yang utama dalam tata hukum di Indonesia,<sup>6</sup> sebagai sumber hukum yang menjiwai setiap undang-undang dibawahnya, undang-undang dibawahnya harus sesuai dan tidak boleh bertentangan, baik dari sisi materi maupun lainnya.<sup>7</sup> 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*)<sup>8</sup> yang 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.<sup>9</sup> Frase "*setiap warga negara* dalam Pasal 27 ayat (2) dan frase "*Setiap orang*"

---

<sup>5</sup>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.

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

<sup>7</sup> 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

<sup>8</sup> 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 pekerjaan.

<sup>9</sup> 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-justiciable* 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.

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 perlindungan<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup>

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.<sup>12</sup>

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. Dengan demikian seharusnya hak dan perlindungan hukum

---

<sup>10</sup> Majna El Muhjaz, *Ibid*

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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

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 tidak mengenal sektor informal, sektor tersebut hanya dikenal di dalam 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 untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan dan tidak berbadan hukum.

Di Indonesia, terdapat 3 (tiga) kategori HBW yaitu: *pertama* suatu pekerjaan yang dilakukan secara mandiri, dimana proses produksi dilakukan dan ditujukan 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 sebuah 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.<sup>13</sup>

Beberapa fakta yuridis yang menunjukkan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja/buruh disektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan bagi HBW<sup>14</sup> selanjutnya yang notabene dimasukan dalam kategori pekerja informal yang secara implisit bisa dijadikan

---

<sup>13</sup>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>

<sup>14</sup> 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 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

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*) 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 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 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 diintegrasikan 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: <sup>15</sup> *“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 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”. Di sini, Undang-undang Ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara “pengusaha” dan “pemberi kerja” dan hanya mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan

---

<sup>15</sup> Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

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 mereka 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.<sup>16</sup> Pasal ini secara 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.

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

---

<sup>16</sup> Republik Indonesia, Sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1 ayat (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.

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 menit<sup>17</sup>

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.<sup>18</sup> 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.<sup>19</sup>

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan bahwa keberadaan HBW sudah ada sejak tahun 1928 di industri tekstil<sup>20</sup>. 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.<sup>21</sup> 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.

Berdasarkan fakta hukum yang terjadi isu strategis di bidang hukum ketenagakerjaan yang seringkali lepas dari perhatian publik adalah menyangkut

---

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh YASANTI, tahun 2017 di Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul dan kota Yogyakarta.

<sup>19</sup> Proyek ILO MAMPU, *Akses ke Lapangan Kerja dan Pekerjaan yang Layak untuk Perempuan*, (Jakarta:ILO, 2015), hlm. 28-29

<sup>20</sup> 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).

<sup>21</sup> *Ibid*

tentang keberadaan HBW.<sup>22</sup> 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 oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan.<sup>23</sup> Hingga kini eksistensi hukum tentang HBW masih menjadi polemik dalam ranah perdebatan mengenai kategorisasi.<sup>24</sup> 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.<sup>25</sup> Salah satu

---

<sup>22</sup> 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 angka1 Konvensi ILO

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> Koespoparmono Irsan dan Armansyah, *Op.Cit*, hlm. 3

fungsi negara hukum ialah memberikan perlindungan hukum<sup>26</sup> bagi seluruh rakyatnya.<sup>27</sup> Termasuk pekerja<sup>28</sup> 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.<sup>29</sup>

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

---

<sup>26</sup> 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

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, *Mengugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung, CV. Lubuk Agung, 2011), hlm. 5

<sup>28</sup> 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

<sup>29</sup> 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.

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 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".<sup>30</sup> 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 diri tenaga kerja<sup>31</sup> 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

---

<sup>30</sup> Republik Indonesia, Lihat Pasal 1 Undang-undang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

<sup>31</sup> Republik Indonesia, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan: "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

sesudah masa kerja dalam hubungan kerja.<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup>

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 kerja<sup>34</sup> serta perlindungan hukum bagi mereka 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".<sup>35</sup> Sementara perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon selalu berkaitan dengan kekuasaan. Dimana kekuasaan dibagi menjadi 2 (dua), yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.<sup>36</sup> Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan

---

<sup>32</sup> Republik Indonesia, Pasal 1 angka 15 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan 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

<sup>35</sup> Satjipto Rahardjo, ***Ilmu Hukum***, (Bandung, Aditya Bakti, 1991), hlm.53

<sup>36</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.* hlm 4

(*enforcement*) dan pemenuhan (*fullfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara.<sup>37</sup>

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 kepentingan manusia secara materil maupun immateril dari perbuatan-perbuatan yang merugikan.<sup>38</sup>

Kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan diwujudkan dalam komponen upah.<sup>39</sup> 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

---

<sup>37</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta, PT, RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 10

<sup>38</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana (*Home worker*)enadamedia Group, 2014), hlm. 129

<sup>39</sup> 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.

dengan keadaan yang tidak adil dan diskriminatif. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan dari Negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.<sup>40</sup>

Upah merupakan isu yang sensitif untuk diperbincangkan. Berdasarkan Pasal 91 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi faktanya bahwa mereka sebagai salah satu wujud pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) yang dianggap perusahaan sebagai bentuk keefisienan, akan tetapi bentuk keefisienan tersebut sangat tidak menguntungkan bagi mereka bahkan kurang manusiawi karena sistem ini jauh dari layak untuk kesejahteraan para pekerja itu sendiri.<sup>41</sup> Sistem yang dianggap ekonomis untuk pengusaha adalah pengusaha tidak perlu mengeluarkan tunjangan hari raya (THR), Jamsostek, gaji tetap, tunjangan kesehatan, dan berbagai tunjangan lainnya seperti yang harus diberikan kepada pekerja formal lainnya. Dengan adanya pekerja rumahan, pengusaha merasa diuntungkan dari kesempatan membayar upah dibawah ketentuan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian untuk itu perlu dipikirkan formulasi upah yang tepat bagi HBW. Konsep upah yang layak salah satu ukurannya adalah tingkat pendapatan yang seluruhnya atau sebagian dapat memenuhi kebutuhan hidup sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan terhadap para HBW baik untuk pribadi maupun keluarganya. Perihal penghidupan yang layak sebagaimana ditegaskan di dalam konstitusi, secara yuridis dan politis telah disepakati sebagai landasan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sebagaimana yang tertuang di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

---

<sup>40</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi Cetakan ke-13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 8-9

<sup>41</sup> Susilo Andi Darma, *Perlindungan Pekerja Rumahan: Belajar dari Proses Penyusunan Kebijakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Prosiding Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Falsafah Pancasila* (Surabaya: P3HKI, 2017), hlm 77-78

kemanusiaan.”<sup>42</sup> Sejalan dengan hal tersebut menurut Khakim para pengusaha juga memiliki “tanggung jawab dan berkewajiban”<sup>43</sup> untuk memberikan hak yang sama kepada para pekerja/buruh tentang upah yang layak tanpa membeda-bedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Selaras dengan hal tersebut, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 6 ayat (2) menegaskan bahwa kepada pengusaha diwajibkan untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Konstitusi dan peraturan perundang-undangan lainnya telah menegaskan bahwa para pekerja berhak mendapatkan penghidupan yang layak terutama dalam hal upah yang layak dari pekerjaannya secara adil dan berkemanusiaan, tetapi pelanggaran terhadap ketentuan sistem pengupahan yang ada banyak dilakukan oleh pengusaha. Inilah pelanggaran yang kerap kali terjadi namun cenderung dianggap hal yang normal dengan alasan pengusaha tidak mampu membayar upah lebih daripada yang ditentukan. Daya tawar HBW menjadi sangat penting sebagai landasan untuk mendapatkan hak-hak lainnya, seperti hak upah yang layak, kesejahteraan dan lain sebagainya, serta mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia sekaligus sebagai pekerja. Adanya posisi tawar yang rendah menyebabkan pelanggaran terhadap hak upah yang sering terjadi dalam realitas misalnya diberi upah rendah, memberikan upah yang tidak sesuai. Seperti diketahui upah merupakan hak yang harus diterima oleh HBW atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak atas upah yang diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja tentunya harus proporsional dan layak. Artinya,

---

<sup>42</sup> Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, (Bandung: Fokusindo Mandiri, 2102), hlm. 37. Selaras dengan hal tersebut menurut Sutedi “Negara berkewajiban memberikan perlindungan melalui kebijakan penetapan upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak” sedangkan menurut Khakim para pengusaha juga memiliki “tanggung jawab dan berkewajiban”.

Lihat juga Abdul Khakim, ***Aspek Hukum Pengupahan, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003***, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 60. Sejalan dengan hal tersebut menurut Khakim para pengusaha juga memiliki “tanggung jawab dan berkewajiban” untuk memberikan hak yang sama kepada para pekerja/buruh tentang upah yang layak tanpa membeda-bedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Selaras dengan hal tersebut Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 6 ayat (2) menegaskan bahwa kepada pengusaha diwajibkan untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356

penentuan upah harus didasarkan kepada pengalaman kerja, jenis dan beban kerja, waktu kerja dan upah minimum regional (UMR).

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 Trasnigrasi 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 dilakukan penelitian yang mendalam mengenai perlindungan hukum bagi *Home Based Worker* atas upah yang layak untuk mewujudkan keadilan sosial.

## 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?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menelaah secara kritis untuk menemukan konsepsi yang jelas dan tepat mengenai definisi HBW agar haknya dapat disamakan dengan pekerja yang bekerja diperusahaan dengan konsepsi tersebut diharapkan:

- a. Untuk menemukan konsep perlindungan hukum bagi HBW atas upah yang layak sesuai dengan tujuan negara kesejahteraan yang dianut Indonesia
- b. Menemukan implikasi instrument hukum yang kosong (*vacuum of norm*) dalam pengaturan perlindungan hukum bagi HBW atas upah yang layak dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia sebagai perwujudan keadilan sosial.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat antara lain:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pengetahuan hukum bahwa lembaga eksekutif dalam menjalankan tugasnya khususnya menetapkan suatu regulasi yang harus melihat dari berbagai faktor yang berkaitan dengan *Home based worker*
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau sumbangan pemikiran bagi masyarakat pekerja untuk dapat menyadari secara seksama hak-hak yang harus diperolehnya khususnya atas hak upah yang layak bagi HBW

### 1.5. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan adanya tuntutan akan sifat kebaruaran dari permasalahan yang diangkat dalam disertasi (karya ilmiah), maka dilakukan penelusuran terhadap penelitian sebelumnya. Ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh dosen maupun lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang terkait dengan penelitian ini dengan objek pekerja rumahan (*Home based worker*) serta disertasi terdahulu yang relevan dengan penelitian disertasi yang sekarang terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak atas upah yang layak sebagai perwujudan keadilan sosial yang sudah pernah dilakukan sebelumnya adalah:

**Tabel 1**  
**Orisinalitas Penelitian**

Penelitian sebelumnya				Penelitian sekarang
No.	Peneliti	Judul	Isu Hukum	Unsur pembaharuannya
1.	Asri Widanti 2009, Program Doktor Ilmu Hukum Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang	Hukum Berkeadilan Jender Dalam Aksi- Interaksi Kelompok Buruh Perempuan Sektor Industri Tekstil dan Garmen Dalam Perubahan Sosial.	1. Bagaimana struktur hukum ikut menentukan ketidakadilan gender pada buruh perempuan baik di pabrik maupun di masyarakat? 2. Mengapa buruh perempuan dalam struktur pabrik maupun struktur social mengalami dua kultur yang paradoks yaitu kultur publik yang imperasional, individual, dominasi kekuasaan, tasional di satu pihak dan kultur Privat yang	Penelitian disertasi Asri Widanti menggunakan pendekatan antropologi hukum dengan fokus pada upaya mendekonstruksi lembaga hukum yang refresif dan legimatif serta interaksi antara hukum Negara ( <i>state law</i> ) dan hukum masyarakat yang berlaku pada kelompok buruh perempuan industri tektil dari garmen untuk membangun teori berdasarkan data empiris tentang hukum berkeadilan gender diantara berbagai norma hukum yang terbentuk dalam aksi-interaksi kelompok buruh perempuan, baik di pabrik maupun di masyarakat dalam perubahan sosial. Lokasi penelitian di daerah Unggaran Semarang sebagai sentra Industri

			<p>menuntut pelayanan kewajiban dan komitmen khas bagi kehidupan keluarga, seksual dan emosional di lain pihak?</p> <p>3. Bagaimana hukum berkeadilan gender dapat dipilih dalam aksi interaksi kelompok buruh perempuan dalam perubahan sosial?</p>	<p>garmen.</p> <p>Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang menggunakan yuridis normatif dengan objek penelitiannya adalah pekerja rumahan (<i>Home based worker</i>).</p>
2.	Tri susilowati	<p>Pemberdayaan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dalam Negara Kesejahteraan dengan Menggunakan Hukum Berperspektif Keadilan</p>	<p>1. Mengapa hubungan kerja pada perusahaan swasta belum mencerminkan penggunaan hukum berperspektif keadilan.</p> <p>2. Bagaimana dampak hubungan kerja pada perusahaan swasta yang tidak didasarkan pada penggunaan hukum berperspektif keadilan. Dan permasalahan ketiga adalah Bagaimana</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini adalah terletak pada unsur konsep perlindungan hukum terhadap pekerja rumahan (<i>Home based worker</i>) sebagai perwujudan konsep keadilan sosial.</p>

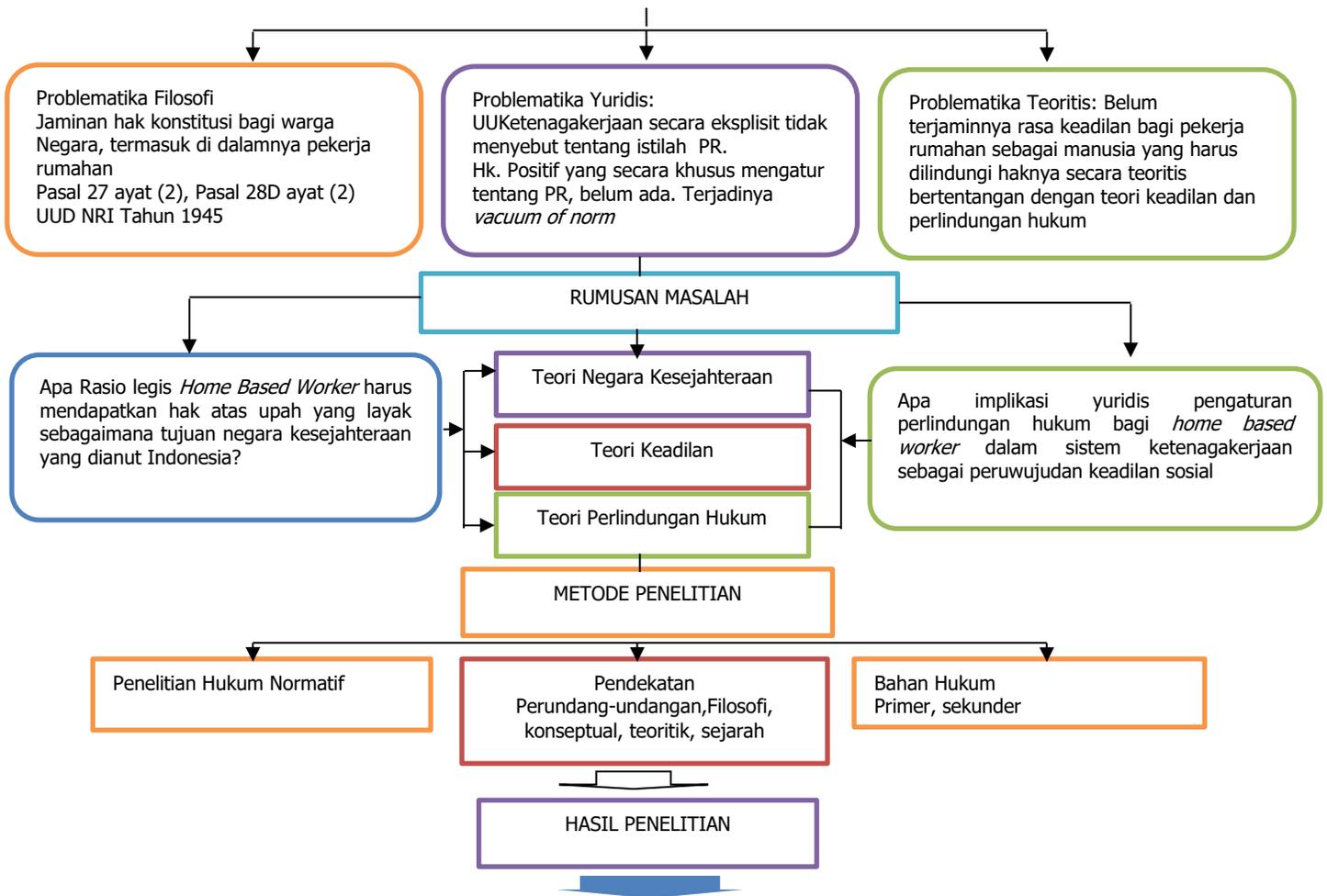
			memasukkan konsep pemberdayaan hubungan kerja pada perusahaan swasta model Indonesia yang diformulasikan dari konstitusi berdasarkan hukum berperspektif keadilan	
3.	Saeful Aschar, 2011 Pogram Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya	Perlindungan Hukum untuk Pekerja Perempuan dalam Hubungan Industrial	Bagaimana perwujudan asas hukum yang dituangkan dalam sejumlah norma peraturan perundang-undangan yang meliputi: 1) asas keterpaduan; 2) asas persamaan hak; 3) asas demokrasi; 4) asas keadilan sosial; 5) asas kesetaraan dan keadilan gender dan 6) asas diskriminasi dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan hukum untuk pekerja perempuan dalam hubungan industrial?	Meskipun sama-sama menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan objek penelitian pekerja perempuan, namun kebaruan penelitian yang sekarang adalah penelitian sekarang lebih fokus kepada perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas upah yang layak sebagai perwujudan keadilan sosial  Rekomendasi dari disertasi Saeful Aschar ini antara lain: (1). Pembentuk undang-undang melalui D( <i>HOME WORKER</i> ) bersama-sama dengan pemerintah mengkaji ulang Pasal 76 ayat (1) karena menimbulkan pertentangan norma ( <i>conflict of norm</i> ) dengan Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 69 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

				<p>Pasal 76 ayat (3) perlu diperbaiki dan /atau ditinjau ulang frase menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja karena dapat menimbulkan kekaburan norma (<i>vague norm</i>); 2) bagi pengusaha hendaknya melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya UUK dengan baik dan benar; dan 3) bagi pekerja perempuan melalui serikat pekerja buruh hendaknya melakukan <i>judicial review</i> terhadap Pasal 76 ayat (1) dan ayat (3) UUK ke Mahkamah Konstitusi</p>
--	--	--	--	---

### 1.6. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sistematisasi dengan cara menderivasikan masalah abstrak-teoritik, masalah konkret-faktual disertasi, landasan teori yang digunakan, data yang diperlukan, serta analisis yang akan dilakukan dalam menjawab permasalahan tersebut. Selanjutnya desain penelitian ini dapat menggambarkan dan menunjukkan uraian mengenai latar belakang dan rumusan masalah yang disusun dalam bentuk problematika filsafati, yuridis dan teoritis serta sosiologis. Selanjutnya untuk menjawab dan membahas isu hukum dalam rumusan masalah ini digunakan teori-teori hukum yaitu; 1) Perlindungan Hukum, 2) Teori Keadilan 3) Teori Perundang-undangan. Metode yang akan digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan: a). Peraturan perundang-undangan (*statute approach*) b). Pendekatan sejarah (*historical approach*), d). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), e). Pendekatan Filosofis (*philosophis Approach*)

**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI *HOME BASE WORKER* ATAS UPAH YANG LAYAK  
SEBAGAI PERWUJUDAN KEADILAN SOSIAL**



- ✓ Ratio Legis *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, adalah sebagai perwujudan hak konstitusional pekerja berdasarkan UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2). Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara normatif memang tidak mengatur HBW secara eksplisit. Namun demikian tidak berarti bahwa HBW tidak memiliki akses perlindungan hukum
- ✓ Implikasi yuridis 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. 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*).

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. Ratifikasi Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 tentang Pekerja Rumahan serta rekomendasi 184 Tahun 1996 sebagai langkah untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan sehingga pemberi kerja tidak sewenang-wenang

## 1.7. Metode Penelitian

Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan untuk memahami secara utuh isu hukum yang dikaji. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sunaryati Hartono.<sup>44</sup>

*“Ilmu hukum mengalami proses differensiasi integrasi dalam pemikiran dan metode penelitiannya, sehingga kini penelitian hukum membutuhkan pendekatan multidisipliner yang menggunakan logika lebih dari satu cabang ilmu hukum, bahkan pendekatan interdisipliner yang membutuhkan verifikasi dan bantuan disiplin ilmu lainnya.”*

Berdasarkan sudut pandang teori hukum, ilmu hukum dibedakan menjadi ilmu hukum normatif dan ilmu hukum empiris. Pandangan *positivistic* melahirkan ilmu hukum empiris, sedangkan pandangan normatif melahirkan ilmu hukum normatif. Dengan demikian, kajian terhadap hukum dapat dilakukan secara normatif dan dapat dilakukan pula secara empiris dimana masing-masing memiliki karakteristik dan metode yang berbeda.<sup>45</sup> Metode penelitian merupakan prosedur dan teknik untuk menjawab permasalahan yang akan dilakukan oleh peneliti, oleh karena itu penggunaan metode penelitian senantiasa disesuaikan dengan penelitian itu sendiri.

---

<sup>44</sup> Sunaryati Hartono, ***Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20***, (Bandung: Alumni, 1994), hlm. 123-124

<sup>45</sup> J.J.H. Bruggink, *Recht Reflecties* Membedakan karakteristik pandangan positivistic yang melahirkan ilmu hukum empiris dan pandangan normatif yang melahirkan ilmu hukum normatif, antara lain dari sikap ilmuwan pandangan positivistik sebagai penonton/pengamat, sedangkan pandangan normatif sebagai peserta: dari persepektif kajian, pandangan positivistik lebih mengedepankan eksternal, sedangkan pandangan normatif internal: teori kebenaran, pada pandangan positivistik memakai teori korespondensi, sedangkan pandangan normatif memakai teori pragmatik. Alur proposisi pandangan positivistik hanya sebagai informatif atau empiris saja, sedangkan pandangan normatif selain memakai normatif juga sebagai evaluative. Metode yang digunakan padangan positivistik hanya metode pengamatan inderawi, sedangkan pandangan normatif dapat menggunakan metode lain. Pesan moral yang disampaikan pada pandangan positivistic melalui non kognitif, sedangkan pandangan normatif melalui kognitif. Alih Bahasa B. Arief Sidharta, ***Refleksi tentang Hukum Pengertian-Pengertian Dasar Dalam Teori Hukum***, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2011), hlm. 189

### 1.7.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum (*legal research*)<sup>46</sup> yakni penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan dalam suatu tata hukum yang koheren. Dalam kepustakaan *common law* oleh Jacobstein dan Mersky penelitian hukum atau *legal research* didefinisikan sebagai berikut: "....*seeking to find those authorities in the primary sources of the law that are applicable to particular situation*".

*"The search is always first for mandatory primary sources, that is constitutional or statutory Provision of the legislature, and court decisions of the jurisdiction involved. If these cannot be located then the search focuses on locating persuasive primary authorities, that is, decision from courts other common law jurisdictions...*

*When in the legal search Process primary authorities cannot be located, the searcher will seek for secondary authorities.*"<sup>47</sup>

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan karakter perspektif ilmu hukum. Lebih lanjut Peter Mahmud Marzuki mengatakan: "Penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai perspektif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga jawaban yang diharapkan di dalam penelitian hukum adalah *right*, *appropriate*, atau *wrong*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil yang diperoleh di dalam penelitian hukum sudah mengandung nilai"<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara: meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian hukum normatif ini mencakup: a). Penelitian terhadap asas-asas hukum, b). Penelitian terhadap sistematika hukum, c). Penelitian terhadap sinkronisasi vertical dan horizontal, d). Perbandingan hukum, e). Sejarah hukum, Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, **Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat**, Edisi 1, Cetakan V, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm13-14

<sup>47</sup> Myron J. Jacobstein., et all, **Fundamental of Legal Research**, (Westbury New York: The Foundation Press, 1994), hlm. 8-9

<sup>48</sup> Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005), hlm. 34.

### 1.7.2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan lain yang relevan untuk digunakan sebagai pelengkap dalam upaya memahami dan menjelaskan secara lengkap (utuh) isu hukum yang diteliti dan dikaji dalam penelitian ini yakni mengacu pada pendapat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji bahwa dalam penelitian hukum normatif.<sup>49</sup>

Penelitian terhadap bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja rumahan (*Home worker*) dalam mewujudkan kepastian hukum ini dilakukan dengan pendekatan yaitu: a). Pendekatan perundangan-undangan (*statute approach*), pendekatan sejarah (*historical approach*), Pendekatan filsafati (*Philosophical approach*), pendekatan teoritik (*theoretical approach*) pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang diuraikan sebagai berikut, yaitu:

#### 1.7.2.1. Pendekatan perundangan-undangan (*statute approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum<sup>50</sup> melalui pengkajian hukum yakni aturan tertinggi berupa peraturan positif yang berlaku yakni Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama perlindungan bagi HBW atas upah yang layak, yaitu mengkaji dan meneliti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak upah yang layak bagi mereka terurai dalam Pancasila, konstitusi, konvenan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

#### 1.7.2.2. Pendekatan filsafati (*Philosophical Approach*)

Pendekatan filsafati yaitu pendekatan dilakukan dengan mengkaji secara filosofis menelaah latar belakang apa yang dipelajari dan perkembangan isu yang dihadapi guna melakukan penelusuran terhadap

---

<sup>49</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 61.

<sup>50</sup> Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia, 2006), hlm 306

sejarah hukum ketenagakerjaan. Dengan sifat filsafati yang menyeluruh, mendasar dan spekulatif, maka pendekatan ini akan mengupas isu hukum dalam disertasi dan mengupasnya secara mendalam tentang pengertian, tujuan, asas-asas dan kaidah hukum.<sup>51</sup>

#### **1.7.2.3. Pendekatan Sejarah (*historical approach*)**

Pendekatan sejarah ialah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah latar belakang dan perkembangan dari isu hukum yang ada, guna melakukan penelusuran terhadap sejarah hukum ketenagakerjaan serta keberadaan *HBW* di Indonesia.

#### **1.7.2.4. Pendekatan teoritik (*theoretical approach*)**

Pendekatan teoritik adalah melakukan pendekatan dengan menggunakan teori-teori hukum untuk mendapatkan kejelasan pembenaran secara ilmiah berdasarkan konsep-konsep yang terkandung di dalam asas-asas atau prinsip-prinsip hukum.

#### **1.7.2.5. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)**

Pendekatan konseptual merupakan pengkajian melalui pendekatan konsep yuridis.<sup>52</sup> Pendekatan konseptual digunakan untuk menemukan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum yang dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi isu hukum yang sedang dikaji atau ditangani guna melakukan pendekatan terhadap undang-undang. Oleh karena itu Peneliti perlu memahami hierarki dan asas-asas hukum dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, kesehatan yang berkaitan dengan hak atas upah yang layak bagi *HBW* sebagai perwujudan keadilan sosial.

---

<sup>51</sup> Jujun S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu Sebagai Pengantar Populer*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1987), hlm. 20-21

<sup>52</sup> Johnny Ibrahim, *Loc.cit*

### 1.7.3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

- a. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Norma dasar dalam penelitian ini adalah UUD NRI 1945 setelah perubahan kedua. Kemudian untuk menunjang penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, peraturan pengganti undang-undang, serta aturan-aturan lainnya, yaitu:
  - a) Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang kesetaraan upah diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 mengenai perubahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
  - b) Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan
  - c) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) atau yang disebut CEDAW. LN RI Tahun 1984 Nomor 29. TLN RI Tahun 1984 Nomor 3277.
  - d) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, LN RI Tahun 1992 Nomor 14. TLN RI Nomor 3468
  - e) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. LN RI Tahun 1999 Nomor 165
  - f) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. LN RI Tahun 2000 Nomor 131. TLN RI 3989
  - g) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. LNRI Tahun 2003 Nomor 39. TLN RI Nomor 4279
  - h) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN RI Tahun 2004 Nomor 6. TLN RI Nomor 4356

- i) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. LN RI Tahun 2009 Nomor 12. TLN RI Nomor 4967
  - j) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
  - k) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum
- b. Bahan hukum sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi seperti buku teks, jurnal, pendapat para sarjana, laporan hasil penelitian, hasil lokakarya, hasil simposium yang dilakukan oleh pakar berkaitan dengan penelitian ini.

#### **1.7.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Untuk memperoleh bahan hukum yang sesuai dengan kualitas yang diinginkan, penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan yang relevan terhadap isu hukum yang dihadapi yang berkaitan dengan bentuk perlindungan hukum terhadap hak upah yang layak bagi HBW sebagai perwujudan keadilan sosial. Kemudian bahan hukum yang sudah diperoleh selanjutnya dicatat, diedit kemudian diambil intisarinya baik berupa teori, ide, konsep, usul, argumentasi maupun ketentuan-ketentuan hukum yang terkait.

Selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut dikumpulkan dan disusun serta dikelompokkan sesuai permasalahan yang akan diteliti. Kemudian bahan-bahan hukum tersebut akan dipilah sesuai dengan isu hukum atau permasalahan yang akan dikemukakan pada penelitian disertasi ini.

#### **1.7.5. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang terkumpul kemudian dikategorikan, dikelompokkan, disusun secara sistematis, kemudian dianalisis dengan bahan hukum primer dan sekunder yang telah diperoleh. Adapun teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan secara preskriptif analitis, yang bertujuan untuk menghasilkan preskripsi mengenai apa yang seharusnya sebagai esensi dalam penelitian hukum yang berpegang pada karakter ilmu

hukum. Hasil analisis dengan menggunakan logika hukum, argumentasi hukum dan asas-asas hukum yang menghasilkan kesimpulan atau *conclusion*<sup>53</sup> mengabstraksikan peraturan perundang-undangan yang ada agar dapat menemukan asas-asas hukum yang terkandung di dalam peraturan perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah. Bahan hukum tersebut dapat berwujud dalam bentuk kata, frase, kalimat, proposisi, dalil, dan prinsip yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Fokus utama penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang mencari hubungan logis. Dari pencarian tersebut akan diperoleh asas atau prinsip hukum, hubungan korelasi antar prinsip hukum dengan prinsip hukum lainnya atau dengan peraturan hukum, sesuai atau tidak sesuainya antar peraturan satu dengan peraturan hukum yang lainnya. Dengan formulasi sebagaimana diuraikan di atas, maka akan dapat diketahui penjabaran asas-asas hukum hak normatif bagi pekerja perempuan sebagai perwujudan keadilan sosial. Penjabaran asas-asas hukum mengenai perlindungan terhadap HBW tersebut terdapat dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta konvensi internasional. Hal ini dimulai dari adanya asas-asas hukum yang secara tersurat atau tekstual terwujud akan tetapi sebagian asas-asas hukum tersebut tidak terwujud ke dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan melalui pasal-pasalannya.

#### 1.7.6. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman serta mengetahui runut pembahasan dalam penelitian disertasi ini, maka sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I Merupakan Pendahuluan, yang mengawali yang berisikan latar belakang rumusan masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Desain Penelitian, Metode Penelitian, yang

---

<sup>53</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian...Op.Cit*, hlm. 47.

terdiri dari: Pendekatan Masalah, Sumber Bahan Hukum, Teknik Pengumpulan Bahan Hukum, Teknik Analisis Bahan Hukum dan Sistematika penelitian.

- BAB II Merupakan kerangka teoritik yang menguraikan mengenai teori dan konsep hukum yang digunakan dalam penyusunan disertasi ini yaitu teori Negara Hukum kesejahteraan, Perlindungan Hukum, Teori keadilan, kerangka konseptual yaitu perlindungan hukum, keadilan sosial dan uraian-uraian umum kedudukan HBW dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, implikasi hubungan kerja bagi HBW menurut UUD NRI Tahun 1945 serta kebijakan perlindungan hukum bagi mereka dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia.
- BAB III Merupakan bab yang akan membahas mengenai pengertian dan isi norma hukum, fungsi hukum, penjabaran kesesuaian tujuan negara kesejahteraan, asas perlindungan hukum bagi HBW
- BAB IV Merupakan bab yang membahas mengenai implikasi yuridis pengaturan perlindungan hukum bagi HBW dalam sistem ketenagakerjaan.
- BAB VI Merupakan Penutup yang berisi simpulan dan saran yang didapat dari uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Kemudian dari uraian tersebut dapat dipahami permasalahan-permasalahan yang menjadi topik penulisan disertasi ini. Sehingga dari uraian tersebut dapat penulis memberi rekomendasi dan saran terhadap permasalahan yang menjadi objek penelitian dalam disertasi ini.