



KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA RUMAHAN SEBAGAI PEKERJA PIHAK KETIGA DALAM PERJANJIAN KERJA LISAN

LEGAL STATUS OF DOMESTIC WORKERS AS THIRD PARTY WORKERS IN ORAL EMPLOYMENT AGREEMENTS

Weng Yiqi

Fakultas Hukum Universitas Islam Al - Azhar

Email : yuyiqi1983@hotmail.com

Ahmad Rifai

Fakultas Hukum Universitas Islam Al - Azhar

Email: zimbarjimbar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dan bagaimana kedudukan hukum pekerja rumahan dalam hubungan kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normative, yaitu suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya dan menggunakan pendekatan undang-undang, pendekatan konsep dan pendekatan kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja rumahan ialah pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah maupun di luar perusahaan pemberi kerja yang diatur oleh konvensi ILO di Indonesia pekerja rumahan berbeda dari versi ketenagakerjaan di Indonesia karena istilah pekerja rumahan tidak ditemukan dalam istilah peraturan perundang-undangan. Pekerja rumahan merupakan pekerja/buruh yang dimanfaatkan tenaganya oleh perusahaan pemberi kerja melalui perintah orang kedua setelah perusahaan tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas sehingga apabila hal itu dilakukan maka pekerja tersebut berada dalam posisi yang lemah baik dari segi kedudukan sebagai pekerja maupun dalam bentuk perlindungan hukumnya. Jika pekerja bekerja berdasarkan perintah dari perusahaan pemberi kerja maka akibat hukumnya pekerja akan menjadi pekerja kontrak Outsourcing ataupun pekerja tetap makan pekerja tersebut berhak atas segala perlindungan hukum. Berikutnya kedudukan hukum pekerja rumahan lemah karena tidak memiliki kedudukan yang jelas karena belum ada pengaturan mengenai pekerja rumahan dalam undang-undang Ketenagakerjaan akan tetapi jika dimasukkan kedalam system Outsourcing maka sipat perjanjian nya adalah PKWT perjanjian kerja Waktu.

Kata Kunci : Kedudukan Hukum, Pekerja Rumahan, Perjanjian Kerja Lisan

Abstrak

This study aims to find out how the law protects and what is the legal position of homeworkers in the employment relationship. This research is a type of normative legal research, namely a scientific research procedure to find the truth based on scientific logic from the normative side and uses a statutory approach, a conceptual approach and a case approach. The results of this study indicate that homeworkers are workers who do work at home or outside the employer's company which is regulated by ILO conventions in Indonesia. Homeworkers are workers/laborers whose power is utilized by the employer through the order of a second person after the company without a clear work agreement so that if this is done the worker is in a weak position both in terms of position as a worker and in the form of legal protection. If the worker works based on orders from the giving company, the legal consequence is that the worker will become an outsourcing contract worker or a permanent worker, so the worker is entitled to legal protection. The next sequence is that the law on homeworkers is weak because it does not have a clear position because there is no regulation regarding homeworkers in the Manpower Act, but if it is included in the outsourcing system, the nature of the agreement is the PKWT time work agreement.

Keywords: Legal Position, Home Worker, Oral Work Agreement

A. PENDAHULUAN

Rakyat Indonesia memiliki hak atas suatu pekerjaan yang dijamin dalam konstitusi sebagaimana dituangkan dalam Pasal 27 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyatakan bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini bahkan dipertegas kembali dalam Pasal 28 D ayat dua Bab X tentang Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Demikian juga disebutkan dalam Pasal 27 Ayat 2 Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “Setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi pekerjaan yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran” Ketentuan ini menjadi dasar bahwa negara menjamin atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan artinya untuk mensejahterakan rakyat Indonesia, dengan tujuan keberlangsungan hidup bagi setiap orang.

Jaminan atas pekerjaan yang layak oleh konstitusi ini adalah salah satu pernyataan negara yang memiliki kewajiban untuk menjamin hak bekerja bagi setiap orang. Namun meskipun demikian, rakyat Indonesia masih banyak yang belum memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, bahkan yang telah berhenti bekerja dalam usia produktif atau menganggur. Pengangguran merupakan masalah yang pokok dalam suatu masyarakat modern, dan pada umumnya pengangguran disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang mampu menyerapnya. Jadi tingkat pengangguran tinggi, sumber daya menjadi terbuang percuma dan tingkat pendidikan masyarakat merosot. Selain itu pertumbuhan jumlah penduduk yang terjadi di Indonesia juga menyebabkan jumlah pengangguran yang tidak bekerja dalam usia produktif, hal ini terjadi karena peningkatan jumlah tersebut tidak didukung oleh jumlah lapangan kerja yang tersedia oleh sebab itu, banyaknya jumlah angkatan kerja.¹ Fenomena pengangguran juga berkaitan erat dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan tutupnya perusahaan, berkurangnya bidang usaha akibat krisis ekonomi atau keamanan yang tidak kondusif atau bisa juga terjadi kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja, bahkan hal itu terjadi pula karena rendahnya pendidikan dari masyarakat sehingga akan sulit memperoleh pekerjaan. Dengan keadaan demikian jumlah pengangguran dari usia produktif maupun usia tidak produktif akan semakin banyak, keadaan semacam ini terkadang dimanfaatkan oleh pihak pekerja, untuk dijadikan pekerja rumahan untuk suatu produksi tertentu.

Pekerja rumahan di Indonesia dapat dilihat dengan memiliki karakteristik yang sama dengan berbagai macam latar kehidupan akan tetapi pendidikan mereka cenderung lebih rendah sehingga dimanfaatkan oleh pihak kedua untuk dipekerjakan di rumah dengan pemborongan pekerjaan. Mereka dapat ditemukan di berbagai industri dan sektor melaksanakan berbagai jenis pekerjaan di rumah atau di rumah seorang teman. Akan tetapi mereka sebagai pekerja dengan status yang tidak jelas yang tenaganya dimanfaatkan oleh pihak kedua yaitu orang yang bekerja pada perusahaan dengan diberikan imbalan dengan cara melihat volume pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja rumahan tersebut. Pekerja rumahan tidak memiliki kontrak kerja yang jelas dengan pemberi kerja. Perintah hanya diberikan secara lisan dan tanpa adanya proses negosiasi. Ini membuat bukan hanya hak-hak pekerja terabaikan, namun juga memosisikan pekerja rumahan dalam posisi tawar yang rendah. Pekerja rumahan kerap kali tidak mendapat “*order*” ketika mereka membuat kesalahan pada proses produksi, dikarenakan jumlah mereka

¹ Lalu Husni, 2010, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya Malang, hlm.2.

banyak dan tugas produksi bisa dialihkan pada pekerja rumahan yang lain. Melalui skema itu muncul persaingan antar-pekerja rumahan yang, ironisnya, tidak saling mengenal.

Keberadaan pekerja rumahan banyak dimanfaatkan oleh pelaku usaha untuk menekan ongkos produksi demi menggenjot pendapatan. Hal itu bisa terjadi karena relasi antara pemberi kerja dan pekerja rumahan tidak diatur dalam regulasi pemerintah dan tidak diawasi oleh pemerintah. Tak heran, para pemberi kerja bisa leluasa membayar pekerja rumahan

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Hukum normatif, penelitian hukum normative adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemupakan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya.² Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang undang (*statut apracah*) pendekatan konsep (*conseptual aprach*) pendekatan kasus (*case aproach*)

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumahan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut mengatur semua hal yang berkaitan dengan perburuhan sebelum, selama, dan setelah bekerja. Tujuan pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut adalah untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada pekerja dalam menciptakan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Meskipun Undang - undang ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja baik sebelum, selama dan sesudah masa kerja, akan tetapi undang-undang ketenagakerjaan belum mengatur mengenai pekerja rumahan secara eksplisit didalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut. Akan tetapi jika diambil dari system kerja yang digunakan oleh pekerja rumahan maka akan mengambil system pekerjaan pemborongan.

Menurut Definisi Konvensi ILO 177/1996 tentang Kerja Rumahan Pasal 1 kerja rumahan berarti Pekerjaan yang dilaksanak oleh seseorang yang disebut sebagai pekerja rumahan, (1) di rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberikerja (2) Untuk mendapatkan upah, (3) yang menghasilkan produk atau jasa sebagaimana ditentukan oleh pemberikerja (4) terlepas dari siapa yang menyediakan alat bahan baku dan input lainnya, sepanjang orang ini tidak tidak tergolong sebagai pekerja mandiri berdasarkan aturan yang berlaku.

Di Indonesia, ada 3 kategori pekerja rumahan yaitu pekerja rumahan yang dilakukan secara mandiri, dimana proses produksi dilakukan dan ditunjukkan untuk kepentingan pribadi. Kedua, pekerja rumahan yang bertindak sebagai *middle persons* atau dalam kata lain majikan memperkerjakan orang lain berikut memperkerjakan dirinya dalam sebuah usaha di sebuah rumah atau lokasi dan ketiga, pekerja rumahan yang bekerja secara *Putting Out System*

2 Johnny Ibrahim, 2013, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang: hlm. 57.

(*Putting Out System*) dimana para pekerja membawa pekerjaannya ke rumah masing-masing dan dibayar berdasarkan target kerja, seperti jumlah produk yang mampu dihasilkannya.³

Ada beberapa contoh pekerjaan rumahan yang dilakukan oleh masyarakat sebagai pekerja rumahan yang pekerjaannya dilaksanakan atau dikerjakan di rumah atau di luar tempat pemberi kerja yaitu:

1. Murti 40 tahun seorang ibu rumah tangga memiliki anak empat dengan suami sebagai seorang tukang ojek memilih untuk mengambil borongan menjahit waring (tempat budi daya kerang mutiara) yang diambil dari seorang pekerja yang bekerja pada perusahaan mutiara. Dengan hannya bermodalkan mesin jahit Murti mengambil borongan menjahit waring tersebut dengan alasan untuk mendapatkan upah dari hasil jahit waring yang apabila telah jadi, akan tetapi hasil jahitan tersebut tidak semua dibayar yang apabila jahitan dari waring tersebut tidak sesuai dengan keinginan dari pemberi kerja maka hasil jahitan waring itu bisa saja di tolak dan tidak di bayarkan bahkan bisa saja hasil jahitan tersebut harus diperbaiki ulang.

Menjahit waring ini tidak seperti menjahit kain karena bahan waring ini terbuat dari jenis plastik. Ada pembatasan waktu yang diberikan kepada para penjahit waring ini yang apabila waring yang dijahit tersebut tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang diberikan maka waring tersebut tidak dapat diambil dan tidak mendapatkan bayaran. Adapun pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan hannya dalam bentuk perjanjian lisan dengan pihak kedua yaitu pekerja yang bekerja pada perusahaan budidaya mutiara tersebut sedangkan hubungan kerja dengan perusahaan sebagai pemberi kerja tidak ada.⁴

2. Ibu Iswati (36) bangun pukul 4 pagi setiap hari. Ia menyiapkan sarapan untuk dua orang anaknya yang masih kecil dan sang suami. Usai solat Subuh dan menyelesaikan kerja domestik lainnya, ia melanjutkan merajut sepatu dan tas yang ditiptkan kepadanya di rumahnya. Iswati sudah mulai merajut sepatu dan tas dua tahun lalu. Biasanya ia mulai merajut pukul 8 pagi hingga 12 siang sekadar untuk beristirahat. Setelahnya, ia bisa bekerja hingga pukul 11 malam. Ibu Iswati awalnya mendapatkan pekerjaan ini dari sang tetangga dan ia tidak mengetahui betul kepada siapa dan pabrik mana hasil rajutannya akan diterima. Kendati demikian, hasil rajutan Ibu Iswati inilah yang kita temukan di toko-toko pakaian yang tersebar di berbagai tempat. Kerja di rumah, menggunakan alat produksi sendiri, dan posisi rantai pasok yang tidak diketahui pekerja adalah ciri khas dari pekerja rumahan.⁵
3. Lina bekerja membuang benang di rumahnya untuk produk garmen dari sebuah perusahaan multi nasional yang memproduksi jeans, hem dan jaket. Pekerja buang benang seperti Lina tersebut banyak ditemui di daerah Bukirsari, Kota Malang, yang sudah bertahun-tahun melakukan pekerjaan yang sama. Lina dan pekerja rumahan di daerah itu memperoleh pekerjaan dari seorang pengepul yang memberikan order tersebut sejak 3 tahun terakhir. Pada awalnya pengepul tersebut merintis sebagai pekerja rumahan kepada saudaranya yang juga bekerja sebagai mandor di perusahaan tersebut. Keterampilan sulam diajari oleh orang yang dikirim dari pabrik. Karena sudah mendapat kepercayaan dari pabrik, sekarang dia sudah bisa mengakses garapan langsung ke pabrik tanpa ada perjanjian

3 Tri Rahayu Utami, 2019, Naila Amrina, Maimunah, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumahan Yang Bekerja Secara Putting Out System Melalui Optimalisasi Peran Badan Usaha Milik Desa*. *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June.

4 Hasil investigasi pekerja rumahan pada lingkungan Karang mas mas Cakranegara Utara Kecamatan Cakranegara Kota Mataram Nusa Tenggara Barat.

5 Amru Aginta <https://emancipate.id/uncategorized/>, 2021, *Mengenal pekerja rumahan dan kerentanan yang mereka alami*, diakses tanggal 9 Oktober.

maupun jaminan. Garapan sekarang sudah mencapai 2,000 potong per minggu. Garapan itu oleh pengepul diserahkan kepada sekitar 25 orang perempuan pekerja rumahan di sekitarnya. Oleh pabrik garapan dikirim ke rumah pengepul jam 08.00 pagi dan diambil hasilnya paling lambat 3 hari setelah pengiriman. Ketentuan upah yang diterima oleh Lina dan para perempuan pekerja rumahan sektor *garment* ini, sebagai berikut:

- a. Celana panjang/pendek cargo (7/9 saku/kantong) mendapatkan upah Rp. 300/ potong. 1 bendel isi 10 potong memerlukan waktu 2-3 jam.
- b. Celana panjang/pendek poket (5 saku/kantong) mendapatkan upah Rp. 200/ potong. 1 bendel isi 10 potong memerlukan waktu 1 jam.
- c. Jaket mendapatkan upah Rp. 300 per potong.

Upah diberikan secara langsung setiap kali barang disetorkan karena kebutuhan pekerja yang tidak bisa ditunda. Ada masa-masa sepi yang dialami oleh pekerja rumahan buang benang ini, khususnya pada bulan April dan Mei. Dalam 1 bulan maksimal 1 minggu tidak ada garapan. Peralatan kerja berupa gunting pemotong benang disediakan oleh pekerja sendiri. Tidak ada jaminan kerja, sosial, kesehatan dari pihak pabrik. Demikian juga dengan Tunjangan Hari Raya. Hanya pengepul kadang memberikan bingkisan berupa kue lebaran seharga Rp 30,000. Menurut pengakuan seorang pengepul, dana tersebut diperoleh dari mengumpulkan keuntungan sebesar Rp. 50 per potong yang diperoleh selama setahun dari perusahaan.⁶

Jika dilihat dari kasus diatas maka Pekerja rumahan hampir semuanya adalah perempuan, hal ini dilakukan karena menganggap sebagai pekerjaan sampingan yang dapat membantu kebutuhan dalam rumah tangga, akan tetapi hal itu akan dapat brakibat terhadap waktu yang akan tersita dalam menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga karena hal ini terjadi disebabkan karena waktu kerja sebagai pekerja rumahan tidak memiliki waktu untuk bekerja sedagkan pekerjaan yang dilakukan akan memiliki batas waktu yang ditentukan.

International Labour Organization (ILO) menyatakan terdapat setidaknya 12 permasalahan yang sering dihadapi oleh pekerja rumahan di Indonesia, antara lain: ⁷.

1. Tak ada perjanjian kerja tertulis/kontrak;
2. Tak ada posisi tawar;
3. Upah di bawah UMK;
4. Jam kerja yang seringkali panjang;
5. Tidak ada jaminan pekerjaan atau pendapatan yang tak tentu;
6. Tidak ada jaminan sosial;
7. Tidak ada perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja;
8. Tidak ada perlindungan maternal;
9. Tidak ada mekanisme untuk penyelesaian perselisihan;
10. Hambatan untuk membentuk atau menjalankan aktivitas serikat pekerja;
11. Keterlibatan pekerja anak; dan

⁶ *International Labour Organization* <https://www.ilo.org/wcmsp5/groupPublicILOasia,bangkok,jakarta,MengenalPekerjaRumahandidukungolehAustralianaid>. Diakses tanggal 9 Oktober 2021

⁷ *International Labour Organization Ibid*

12. Ikut menanggung sebagian biaya produksi dan resiko yang umumnya merupakan tanggung jawab pemberi kerja.

Konvensi Organisasi Perburuhan Dunia (ILO) Nomor 177 (1996) tentang Kerja Rumahan mendefinisikan, pekerja rumahan yang bekerja di luar tempat pemberi kerja. Mereka banyak dijumpai, mulai dari lingkungan usaha yang sangat mikro hingga menjadi mata rantai dalam produksi industri besar. Selama ini, mereka dirayu dengan ungkapan “mengisi waktu luang di rumah”. Keberadaan pekerja rumahan banyak dimanfaatkan oleh pelaku usaha untuk menekan ongkos produksi demi meningkatkan pendapatan. Hal itu bisa terjadi karena relasi antara pemberi kerja dan pekerja rumahan tidak diatur dalam regulasi pemerintah dan tidak diawasi oleh pemerintah. Tak heran, para pemberi kerja bisa leluasa membayar pekerja rumahan seenaknya. Hampir tidak ada, perlindungan hukum berkaitan dengan hak-hak pekerja rumahan. Padahal, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seharusnya dimaknai sebagai initial push yang dapat digunakan untuk membentuk kebijakan serta praktik ber hukum yang melindungi pekerja rumahan.

Ahli Hukum Ketenagakerjaan, Juanda Pangaribuan mengatakan, peraturan tentang pekerja rumahan ini sangat penting untuk segera diterbitkan. Ini agar pekerja rumahan dipayungi aturan yang lebih tertata sehingga praktik-praktiknya bisa memberi jaminan yang lebih baik bagi mereka. “Karena dengan adanya aturan itu, target utamanya adalah pengusaha mengakui bahwa pekerja rumahan itu adalah pekerja,”⁸

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah.⁹ Kamus Hukum mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan pengambilan tindakan.¹⁰

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan the rule of law dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.¹¹ Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan UUD NRI 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD '45.

Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengaturnya dalam Konvensi No.177 mengenai Pekerja Rumahan di tahun 1966. ILO memperhatikan bahwa

8 Murti Ali Lingga <https://ekonomi.kompas.com>, *Pekerja Rumahan Harus Dijamin Haknya oleh Pemerintah*, diakses tanggal 9 Oktober 2021

9 Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, Balai Pustaka, (Jakarta:), hlm. 595.

10 Yan Pramadya Puspa, Kamus Hukum Edisi Lengkap bahasa belanda Indonesia inggris, Aneka Ilmu, Jakarta, hlm.669.

11 Ketut Sendra, 2013, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, hlm.18-19.

kondisi khusus pekerjaan rumahan yang berciri khas membuat pekerja rumahan itu lebih disukai untuk itulah ILO menetapkan penerapan dari konvensi dan rekomendasi bagi pekerja rumahan dan untuk membantu mereka dengan standar kerja yang mempertimbangkan ciri khas dari pekerja rumahan. Konvensi ILO mendefinisikan pekerjaan rumahan sebagai pekerjaan yang dikerjakan seseorang, yang dianggap sebagai seorang pekerja rumahan

1. Bekerja di dalam rumahnya atau sekitarnya, selain dari tempat kerja majikan
2. Untuk pemberian gaji
3. Yang menghasilkan sebagai produksi atau jasa seperti ditetapkan majikan, dengan mengabaikan siapa yang menyediakan peralatan, bahan-bahan dan kebutuhan lain yang digunakan.
4. Konvensi tersebut membedakan antara pekerja rumahan dan pekerja mandiri. Para pekerja ini dibedakan atas dasar otonomi (dalam pekerjaan mereka) dan kemandirian ekonomi.

Hak pekerja rumahan untuk mendirikan / bergabung dengan organisasi atas pilihan mereka sendiri dan untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

- a. Perlindungan terhadap diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan;
- b. Perlindungan di lapangan untuk kesehatan keselamatan kerja;
- c. Pemberian gaji;
- d. Penetapan undang-undang untuk perlindungan jaminan *social*;
- e. Akses untuk mendapatkan *training*;
- f. Umur minimum untuk masuk bekerja;
- g. Perlindungan kehamilan;

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

- b. Perlindungan teknis¹², yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Beberapa Pasal yang dijadikan pedoman untuk perlindungan kerja tenaga outsourcing pekerjaan penyediaan tenaga kerja di PT Gudang Garam Kota Tegal, berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun pekerja rumahan diatur dalam konvensi ILO atau Organisasi Buruh Internasional akan tetapi dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak dikenal istilah pekerja rumahan tersebut, sehingga pekerja rumahan dalam versi Indonesia masuk kedalam pekerjaan pemborongan atau *Outsourcing* yang perlindungan hukumnya dijamin oleh undang-undang. Namun berbeda juga dengan pekerja rumahan yang tidak memiliki perjanjian kerja yang pasti disebabkan karena pekerjaan tersebut diberikan oleh pihak kedua yang bukan perusahaan pemberi kerja perlindungan hukum tergantung dari hubungan hukum, jika hubungan hukumnya lemah maka perlindungan hukumnya juga akan lemah. sehingga persoalan yang sering dihadapi oleh pekerja rumahan ini, diantaranya tidak adanya perjanjian kerja tertulis (kontrak kerja),

12 Abdul khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya (Jakarta:), hlm. 61- 62.

upah di bawah Upah Minimum Regional, jam kerja panjang, tidak ada jaminan sosial, jaminan pendapatan, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, tidak mengenal cuti dan libur, bahkan ada yang selama proses produksi pekerja rumahan tersebut juga ikut menanggung ongkos biaya serta belum ada perlindungan hukum yang jelas sehingga tidak ada mekanisme untuk penyelesaian perselisihan.

Jika seandainya pekerja rumahan ini disamakan dengan Pemborongan dengan perjanjian kerja Waktu Tertentu maka, hak-hak pekerja akan sama dengan hak-hak pekerja *Outsourcing* dalam hal ini pemberi kerja memiliki kewajiban melindungi hak-hak pekerja sebagaimana pekerja pada umumnya. perjanjian pemborongan pekerjaan adalah: suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.¹³ Regulasi menjadi penting untuk memberikan kepastian hukum pada pekerja rumahan serta memberikan kepada mereka skema dukungan negara yang optimal, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seharusnya dimaknai sebagai initial push yang dapat digunakan untuk membentuk kebijakan serta praktik hukum yang melindungi pekerja rumahan.¹⁴ Secara umum pekerja rumahan ini memiliki tantangan utama yang dihadapi seperti¹⁵:

1. *Invisible*/ tidak tampak (dalam hal representasi, kebijakan, program, anggaran, dsb.)
2. Tercakup dalam UU 13/2003 namun pada kenyataannya tidak menerima hak dan perlindungan seperti yang diatur dalam UU.
3. Sering tidak dikenal sebagai pekerja, dan sering tidak menyadari keberadaannya sebagai pekerja.
4. Tersebar dan tidak terorganisir, kurang kesadaran dan kemampuan untuk menegakkan hak.
5. Rantai pasokan yang rumit dan perantara yang berlapis sehingga hubungan kerja yang sering 'samar' dan kondisi kerja mereka sulit untuk dipantau dan diawasi.

2. Kedudukan Hukum Pekerja Rumahan dalam Hubungan Kerja

Pada hakikatnya kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan mereka adalah tidak sama (terutama yang *unskill labour*). Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan, selain itu majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja.

Mengenai pekerja rumahan dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak ditemukan akan tetapi jika melihat dari unsurnya pekerja rumahan ini sudah memenuhi unsur-pekerja/ buruh yang meliputi ada perintah ada pekerjaan ada upah, hanya saja pekerja rumahan ini tidak memiliki kedudukan hukum yang kuat karena, proses pekerjaan tersebut dilakukan berdasarkan perintah pemberi kerja yang kedua bukan dari pemberi kerja yang memiliki produk. Mengenai hubungan kerja antara para pihak tidak jelas karena pekerjaan tersebut diterima melalui pihak kedua yang bukan memiliki produk akan tetapi jika diambil dari

13 R. Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, hal. 63.

14 Rizky Putra Edry dan Aisyah Ayu Musyafah, 2019, "Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan Dalam Pola Usaha kemitraan Antara Perusahaan Dengan Pekerja Rumahan", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 1 No:2., hlm. 267.

15 *Internasional Labour Organization OpCit.*

UU ketenagakerjaan maka perjanjian kerja tersebut masuk kedalam perjanjian pekerjaan pemborongan yang masuk ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tetapi dengan dihapusnya Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka dan di ubah dengan (Pasal 81 No. 20) perubahan pasal 66 terkait dengan alih daya Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Untuk lebih memudahkan, dapat dilihat pada tabel berikut mengenai perbandingan pengaturan Alih Daya pada UU Ketenagakerjaan sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja dan PP 35/2021.

Sebelum UU RI Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021	Setelah UU RI Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021
Syarat pekerjaan yang diserahkan/dialih dayakan Pemborongan pekerjaan: Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan Tidak menghambat proses produksi secara langsung; 2. Penyedia jasa pekerja/buruh: Dilarang untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; Perjanjian kerja adalah PKWT yg memenuhi syarat pada UU Ketenagakerjaan (sebelum diubah dalam UU Cipta Kerja) atau PKWTT yang dibuat secara tertulis; Syarat perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta tanggung jawab atas perselisihan yang timbul pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.	Syarat alih daya (beban ada pada perusahaan alih daya): Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT secara tertulis; Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya (diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama); dan Apabila PKWT, maka perusahaan alih daya dalam perjanjiannya dengan pekerja/buruh wajib mencantumkan syarat pengalihan perlindungan hak-hak bagi buruh ketika terjadi penggantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada.
Izin diberikan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan	Perizinan berusaha diterbitkan oleh Pemerintah Pusat

Jika melihat dari tabel di atas bahwa perjanjian kerja antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja tidak mesti menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan tetapi perjanjian kerja juga bisa dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu artinya akibat hukum terhadap pekerja rumahan akan berakibat pada hubungan kerja yang bersifat permanen atau pekerja tetap. Perjanjian kerja yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis akan berakibat pada hubungan kerja tetap dengan perusahaan pemberi kerja dan pekerja berhak atas segala bentuk perlindungan ketenagakerjaan.

Ada dua hubungan hukum yang terkait dengan pekerja pemborongan ini yaitu :

1. Jika Pekerja/buruh bekerja berdasarkan atas perintah dari perusahaan suplayer maka perjanjian kerja pekerja ada dua **pertama** pekerja memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan suplayer dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) **kedua** jika pekerja/buruh tersebut dipekerjakan pada perusahaan yang membutuhkan tenaga dari pekerjaan tersebut maka pekerja akan membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dengan Perusahaan Pemberi Kerja. Ketiga perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerja/buruh dibuat secara bersama antara pekerja/buruh perusahaan suplayer dan perusahaan pemberi kerja.
2. Jika Pekerja/buruh bekerja tanpa perusahaan suplayer maka pekerja/buruh akan membuat perjanjian kerja langsung dengan perusahaan pemberi kerja tanpa perantara perusahaan suplayer dan dapat menentukan jenis perjanjian kerja yang dibuat.

Pemberi kerja dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja laki-laki dan perempuan, baik sewaktu mengadakan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah.¹⁶ Oleh karena itu seharusnya pekerja rumahan yang bekerja kepada perusahaan pemberi kerja akan dapat membuat perjanjian kerja secara langsung dengan perusahaan pemberi kerja baik dalam bentuk PKWT ataupun PKWTT, karena hal ini didasarkan oleh Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja hubungan kerjanya akan tergantung pada perjanjian kerjayang dibuat jika perjanjian kerja yang di buat dalam bentuk PKWT maka hubungan kerja akan berakibat pada hubungan kerja sementara dan hak-haknya sebagai pekerja akan terbatas kedua jika perjanjian kerja dibuat dalam bentuk PKWTT maka hubungan kerja akan berakibat pada hubungan kerja tetap dan hak-haknya sebagai pekerja akan bersifat tetap. Akan tetapi pekerja rumahan disini dapat disamakan dengan pekerja yang masuk dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebab pekerja rumahan ini dalam hubungan kerja kontraktual yang dijalani yang pekerjaannya dijalani ketika ada permintaan dari pemberi kerja saja, setelah pekerjaannya selesai maka otomatis status bekerja mereka berakhir pula hannya saja pekerja rumahan di Indonesia tidak memenuhi unsur pekerja sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 angka 15 yang menyatakan “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Pekerja rumahan ini tidak memiliki hubungan kerja yang jelas dengan perusahaan pemberi kerja, karena pekerja rumahan ini hannya bekerja berdasarkan perantara pihak perantara ini menerima pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja kemudian pihak perantara melimpahkan pekerjaan ini kepada orang lain yang tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan dan tanpa adanya perjanjian kerja meskipun dalam pekerjaannya tersebut mendapatkan upah dan ada perintah. Mengenai upah yang diterima oleh pekerja rumahan ini bukan upah yang diterima langsung dari perusahaan pemberi kerja, akan tetapi upah yang diterima melalui prantara yang diterima sesuai dengan volume pekerjaannya yang apabila pekerjaan telah dinyatakan selesai maka pemberian upah pun akan diterima sesuai dengan volume pekerjaan. Dengan sebab itu antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja tidak memiliki hubungan kerja yang jelas karena tidak adanya perjanjian kerja.

16 Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, (Jakarta):, hlm.49.

D. KESIMPULAN

Pekerja rumahan merupakan pekerja/buruh yang dimanfaatkan tenaganya oleh perusahaan pemberi kerja melalui perintah orang kedua setelah perusahaan tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas sehingga apabila hal itu dilakukan maka pekerja tersebut berada dalam posisi yang lemah baik dari segi kedudukan sebagai pekerja maupun dalam bentuk perlindungan hukumnya. Jika pekerja bekerja berdasarkan perintah dari perusahaan pemberi kerja maka akibat hukumnya pekerja akan menjadi pekerja kontrak *Outsourcing* ataupun pekerja tetap makan pekerja tersebut berhak atas segala perlindungan hukum. Kedudukan hukum Pekerja rumahan ini bersifat lemah karena tidak memiliki kedudukan yang jelas karena belum ada pengaturan mengenai pekerja rumahan dalam undang undang Ketenagakerjaan akan tetapi jika dimasukan kedalam system *Outsourcing* maka sipat perjanjian nya adalahh PKWT perjanjian kerja Waktu Tertentu artinya pekerja tersebut akan menjadi pekerja kontrak Jika pekerja/buruh melakukan pekerjaan berdasarkan atas perintah orang kedua setelah perusahaan maka kedudukan hukum pekerja masih lemah akan tetapi jika perjanjian kerja dibuat oleh pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja baik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan akibat hukum dari PKWTT ini adalah perjanjian kerja yang bersifat tetap.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul khakim, 2003 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti
- CST. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka,
- Carl Joachim Friedrich, 2004. *"Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia. Bandung.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Johnny Ibrahim, 2013, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, PROGRAM PASCA SARJANA Universitas Brawijaya Malang,
- L. J. Van Apeldoorn, 1996. "Pengantar Ilmu Hukum", cetakan kedua puluh enam Pradnya Paramita,
- Syarief Darmayo & Rianto Adi. *Trafiking Anak Untuk Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2000
- Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum* , Bandung : PT. Citra Aditya Bakti,
- Soejonno, H. Abdurrahman, 2005, *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Cetakan Kedua,

B. Jurnal

- Rizky Putra Edry dan Aisyah Ayu Musyafah, "Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan Dalam Pola Usah kemitraan Antara Perusahaan Dengan Pekerja Rumahan", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 1 No:2. 2019,
- Tri Rahayu Utami , Naila Amrina, Maimunah 2019. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja*

Rumahan Yang Bekerja Secara Putting Out System Melalui Optimalisasi Peran Badan Usaha Milik Desa. Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019

International Labour Organization group Public ILO asia, bangkok, jakarta, Mengenal Pekerja Rumahan didukung oleh Australian aid. Diakses tanggal 9 Oktober 2021

Yan Pramadya Puspa, Kamus Hukum Edisi Lengkap bahasa belanda Indonesia inggris, Aneka Ilmu, Jakarta hal.669

C. Website/ Internet

<https://www.kompas.com>, Vanya Karunia MuliaPutri, Keadilan Menurut Aristoteles dan Contohnya

Amru Aginta <https://emancipate.id/uncategorized/> *Mengenal pekerja rumahan dan kerentanan yang mereka alami*, diakses tanggal 9 Oktober 202

Murti Ali Lingga <https://ekonomi.kompas.com>. *Pekerja Rumahan Harus Dijamin Haknya oleh Pemerintah*”, diakses tanggal 9 Oktber 2021