

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA RUMAH
TANGGA YANG BEKERJA SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA
MENURUT PERMENAKER RI NOMOR 2 TAHUN 2015**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Menempuh ujian Sarjana Hukum**

Oleh

HENDERI JUNLIANSYAH

50 2012 444 P

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2015**

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA RUMAH TANGGA YANG BEKERJA SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA MENURUT PERMENAKER RI NOMOR 2 TAHUN 2015



Nama : Henderi Juniansyah
NIM : 50 2012 444 P
Program Studi : Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing :

Dr. Hj. Sri Sulastri, S.H., M.Hum.

Palembang, Agustus 2016

Penguji

Ketua : Nur Husni Emilson, S.H., S.Pn., M.H.

Anggota : 1. Luil Maknun, S.H., M.H.

2. Burhanuddin, S.H., M.H.

DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Dr. Hj. Suatmiati, S.H., M.Hum.
NBM/NIDN 791348/0006046009

MOTTO

Allah swt. berfirman dalam Hadits Qudsi:

“Wahai dunia!

*Berkhidmatlah kepada orang yang
telah berkhidmat kepada-Ku,
dan perbudaklah orang yang
mengabdikan kepadamu.”*

**Kupersembahkan Skripsi ini
kepada:**

*Ibunda dan Ayahanda tercinta
Saudara-saudara dan keluargaku
Teman-teman seperjuangan, dan
Almamaterku*

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya, HENDERI JUNIANSYAH menyatakan bahwa Karya Ilmiah/Skripsi ini dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA RUMAH TANGGA YANG BEKERJA SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA MENURUT PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015 adalah asli hasil karya saya sendiri dan karya ilmiah ini belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata Satu (Si) dari Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi lain.

Semua informasi yang dimuat dalam karya ilmiah ini yang berasal dari penulis lain, baik yang dipublikasikan atau tidak, telah diberikan penghargaan dengan mengutip nama sumber, penulis secara benar dan semua isi dari Karya Ilmiah ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

Palembang, Agustus 2016

Penulis,



HENDERI JUNIANSYAH

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA RUMAH TANGGA YANG BEKERJA SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA MENURUT PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015

Oleh

Henderi Juniansyah

Penelitian yuridis normatif ini bersifat deskriptif, menganalisis suatu peraturan hukum yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga menurut PERMENAKER No.2 Tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui tentang: Dalam penelitian digunakan metode pengumpulan data berupa studi pustaka dengan berbagai perangkat hukum, terutama Undang-Undang No.35 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk menjawab permasalahan dalam skripsi ini.

Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga telah dijawab oleh pemerintah dengan adanya PERMENAKER RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT), Pengguna (majikan) dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain di wilayah dimana PRT akan bekerja, dan dalam perjanjian kerja tersebut dijelaskan tentang hak dan kewajiban masing masing pihak yang bertujuan untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi kedua belah pihak.

Peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), adalah badan usaha yang wajib memiliki SIU-LPPRT, dan telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT, berperan untuk menyeleksi calon pengguna PRT, memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik, memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna, mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan rahmat dan karunia-Nya jualah penulisan skripsi dengan judul, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga menurut PERMENAKER No.2 Tahun 2015.”

Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang yang dapat disclesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak. Dengan tulus, penulis sampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada ibu **Dr Sri Sulastri, SH.,M.Hum.**, selaku pembimbing yang telah ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses penulisannya.

Teriring rasa hormat kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Bapak **Dr. Abid Djazuli, SE, M.Si**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu **Sri Suatmiati, SH.,M.Hum**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak/Ibu Pembantu Dekan I, II, III, dan IV Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak **Mulyadi Tanzili, SH.,MH** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu **Dr Sri Sulastri, SH.,M.Hum** selaku Penasehat Akademik yang selalu membimbing penulis.
6. Tim Penguji Skripsi yang telah bersedia menguji skripsi dalam rangka meraih gelar Sarjana Hukum di Universitas Muhammadiyah Palembang

7. Dosen-dosen pengajar yang telah membimbing, dan staf Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Bapak dan Ibuku, serta adiku tercinta dan tersayang yang selalu berkorban tak henti-hentinya memberikan doa serta bantuan, baik moril maupun materil kepada penulis untuk meraih gelar sarjana.
9. Sahabat-sahabat terbaikku di Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu ada di saat susah maupun senang.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih perlu perbaikan yang mengharapakan kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk perkembangan Ilmu Hukum pada khususnya.

Palembang, Agustus 2016

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN UNTUK UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	6
C. Ruang Lingkup Penelitian	7
D. Metode Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia	12
B. Hak dan Kewajiban PRT	21
C. Hak dan Kewajiban LPPRT	23
D. Perjanjian Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi PRT	26
BAB III PEMBAHASAN	
A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap PRT Menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015.....	38
B. Peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) Menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015	42
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja rumah tangga telah ada sejak lama, diperkirakan ada sejak zaman kerajaan, zaman penjajahan, begitu pula pada zaman setelah Indonesia merdeka. Saat ini, pekerja rumah tangga telah berkembang dan mengalami perubahan orientasi menjadi hubungan pekerjaan, apalagi di kota-kota besar, keberadaan pekerja rumah tangga sangat dibutuhkan.¹

Pekerja Rumah Tangga atau sering disebut pembantu rumah tangga adalah bagian dari masyarakat yang tidak berdaya di tengah modernisasi. Pekerja rumah tangga bekerja dalam lingkup rumah tangga yang sangat privat, dimana aturan main setiap rumah tangga berbeda-beda sehingga harus bisa mengikuti aturan main dalam keluarga majikan tersebut jika ingin tetap bertahan bekerja di rumah itu.

Pembantu Rumah Tangga merupakan bagian penting dalam keseharian masyarakat yang berumah tangga, bahkan terkadang menjadi orang kepercayaan dari majikan untuk mengurus segala keperluan yang ada dalam rumah tangga tersebut. Alasan klasik yang seringkali digunakan ketika seseorang memutuskan akan mempekerjakan pekerjaan rumah tangga adalah karena sibuknya pasangan suami-istri, rasa malas untuk melakukan pekerjaan rumah tangga, kurangnya keterampilan mengurus rumah tangga, khususnya

¹ <http://www.gajimu.com>, diakses tanggal 1 Maret 2016

memasak dan lain-lain, bahkan alasan kesepian. Dengan demikian, peran pembantu rumah tangga dalam kehidupan sehari-hari menjadi cukup penting.

Perkembangan ruang lingkup pekerjaan yang dikerjakan di dalam rumah sesuai dengan kemajuan zaman. Ternyata, ruang lingkungannya menjadi semakin luas dan kompleks. Pekerjaan seorang pekerja rumah tangga tidak hanya mengurus pekerjaan yang berhubungan dengan kerumah-tangga, seperti memasak, mencuci, merawat kebun, keahlian mengendarai kendaraan bermotor untuk keperluan antar jemput anak, merawat anak dan orangtua, sampai untuk mendampingi anak majikan ketika waktunya belajar. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga dituntut untuk menguasai banyak keterampilan untuk mendukung pekerjaannya, bahkan bisa mencakup perihal penanganan atas alat-alat elektronika, informatika, dan bertanggungjawab atas perangkat berteknologi mutakhir yang serba canggih.

Ironisnya, secara sosial pekerja rumah tangga tidak dianggap sebagai sebuah profesi. Akronim PRT pun lebih dipahami sebagai “Pembantu.” Sesuai perubahan era, sekarang ini dimulai dari kota-kota besar di Indonesia sudah lebih terbiasa menyebut para pekerja ini sebagai “Asisten Rumah Tangga” daripada sebutan sebagai “Pembantu,” atau Pekerja Rumah Tangga. Namun sayangnya secara normatif, pekerja rumah tangga ini belum dianggap sebagai sebuah profesi karena aktifitas pekerja rumah tangga dianggap jauh dari aktifitas produksi.² Sebagai imbasan atas pekerjaannya, pekerja rumah tangga menerima upah dari majikan. Besarnya upah tergantung dari perjanjian dengan

² Google- *tugas asisten rumah tangga*, diakses 1 Maret 2016

majikan yang seringkali didasarkan pada harga pasaran di suatu wilayah tertentu.

Biasanya, pekerja rumah tangga menemukan majikan melalui penyaluran oleh teman, tetangga atau bahkan saudaranya sendiri, dan tidak memiliki kontrak kerja. Kesepakatan dalam pekerjaan terjadi hanya secara lisan, disampaikan dengan saling memahami peran masing-masing, sehingga tidak ada kejelasan dalam hal jenis kerja, jam kerja, dan upah yang diterimanya. Sejak awal hal ini menjadi pemicu munculnya berbagai permasalahan. Tidak jauh berbeda terhadap asisten/pekerja rumah tangga yang disalurkan melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), kontrak kerja yang terjadi bukan antara Pekerja Rumah Tangga dengan Majikan, tetapi antara Penyalur dengan Majikan sehingga pekerja rumah tangga kembali menjadi obyek untuk diperjual-belikan oleh Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang nakal atau tidak bertanggung-jawab.

Merubah persepsi dan sebutan dari Pekerja Rumah Tangga menjadi Asisten Rumah Tangga adalah suatu hal yang cukup besar artinya bagi pekerja. Sebutan dan penerimaan Asisten Rumah Tangga tentunya akan memberikan status yang baru kepada pekerja rumah tangga sebagai pekerja formal. Status baru tersebut memungkinkan Asisten Rumah Tangga untuk memperjuangkan hak mereka secara lebih terbuka. Dalam hal mengorganisir pekerja rumah tangga bukanlah suatu hal yang mudah mengingat mereka berada di ranah orang lain atau dalam rumah majikan, sehingga dimana dan untuk apapun yang

akan dilakukan pekerja rumah tangga, dia harus mendapat izin terlebih dahulu dari majikannya.³

Memang harus diakui bahwa, sampai saat ini keberadaan pekerja rumah tangga belum diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan tenaga kerja lainnya, seperti pekerja pabrik, buruh perusahaan, dan lain-lain. Bahkan harus diakui bahwa dewasa ini sebutan sebagai “pekerja” pun belum diterima masyarakat. Pada umumnya, masyarakat lebih menerima untuk menyebut Asisten Rumah Tangga sebagai “pembantu.” Oleh karena itu, Asisten Rumah Tangga dimasukkan dalam lingkup pekerjaan dalam sektor informal.

Dengan dimasukkannya pekerja rumah tangga ke dalam lingkup sektor informal, maka perjuangan untuk mendapatkan hak-hak pekerja jadi terbatas. Hal ini dikarenakan persoalan-persoalan pekerja rumah tangga tidak tercakup dalam ketentuan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerja rumah tangga tidak mendapatkan perlindungan hukum yang menjamin pekerjaan mereka sama seperti rekan-rekan mereka yang bekerja di pabrik, perusahaan, dan lain-lain.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh. Dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Berdasarkan pengertian

³ http://id.wikipedia.org/.../pekerja_rumah_tangga diakses 1 Maret 2016

⁴ Syarief Darmayo & Rianto Adi, *Trafiking Anak Untuk Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2000, Hlm. 6

tersebut nampak bahwa, seharusnya Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam pekerja sektor formal yang dilindungi oleh ketentuan undang-undang.⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur prinsip-prinsip dasar untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan.⁶ Dari rumusan Pasal tersebut, terdapat 2 (dua) unsur pengertian pekerja, yaitu orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa, “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Kelemahan atau kekurangan acuan yuridis ini memberikan dampak bahwa, pekerja rumah tangga belum mendapatkan perlindungan hukum. Untuk itu, diperlukan adanya pengakuan sosial dan hukum yang tentunya akan memudahkan dalam membuat peraturan perundang-undangan yang secara langsung dapat memberikan perlindungan kepada para Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga, serta mengoreksi persepsi masyarakat sehingga pekerja rumah tangga dapat memperoleh hak-hak mereka yang sama dengan pekerja di sektor formal.

Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja rumah tangga, justru malah terjadi sebaliknya, bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja rumah

⁵ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan* (Pasal 1(3))

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 23

tangga. Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dapat terlihat dari problematika di tengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni yang tidak memandang pekerja rumah tangga sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi.

Keberadaan PERMENAKER RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT), merupakan peraturan yang sangat penting untuk memberi jaminan kepastian hukum kepada para Asisten Rumah Tangga dalam memperoleh hak-hak mereka dan melaksanakan kewajiban mereka. Tentunya hal ini berlaku juga bagi para pengguna jasa yang mempekerjakan Asisten Rumah Tangga. Kedua belah pihak dapat terhindar dari penyalah-gunaan kekuasaan dalam hubungan kerja antara Asisten Rumah Tangga dengan Pengguna jasanya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA RUMAH TANGGA YANG BEKERJA SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA MENURUT PERMENAKER RI NOMOR 2 TAHUN 2015.”**

B. Permasalahan

Bedasarkan uraian judul dan uraian di atas yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimanakah bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi PRT?
2. Apa peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi PRT?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam lingkup hukum tentang Ketenagakerjaan dengan materi pembahasan yang difokuskan pada masalah Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga yang bekerja sebagai PRT, dan peran LPPRT menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015. Penelitian ini tidak menutup kemungkinan menyinggung hal-hal lain yang berhubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penulisannya.

D. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi untuk mencari kebenaran ilmiah. Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.⁷

⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian*, Citra Aditya Bajti, Bandung, 2004, Hlm.32

Berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten, Metode Penelitian memberikan pedoman untuk mengorganisasikan serta mengintegrasikan suatu pengetahuan. Jelasnya, Metode Penelitian memberikan pedoman-pedoman tentang tata cara ilmuwan dalam mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapi.

Melalui proses penelitian tersebut, seterusnya diadakan analisa dan konstruksi data yang telah dikumpulkan dan diolah. Oleh karena penelitian merupakan suatu sarana pokok yang ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka Metode Penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.⁸

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menggambarkan, menelaah, serta menganalisis permasalahan mengenai Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga yang bekerja sebagai PRT menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015. Penelitian hukum normatif digunakan oleh ilmuwan hukum untuk mengkaji masalah-masalah hukum berdasarkan suatu kerangka pemikiran yang logis, serta kerangka pembuktian yang disusun untuk memastikan, memperluas, dan menggali.⁹ Penelitian berupa inventaris perundang-undangan yang berlaku,

⁸ Soejono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV.Rajawali, Jakarta, 1990, Hlm. 1

⁹ Ronny, Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 1988. Hlm. 15.

berupaya mencari asas-asas atau dasar falsafah dari perundang-undangan, atau penelitian yang berupa usaha yang sesuai dengan suatu kasus tertentu.

2. Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang digunakan adalah Data Sekunder dengan sumber bahan-bahan sebagai berikut:

a) Bahan Hukum Primer, meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 4) PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT)

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai Bahan Hukum Primer. Dalam hal ini, hasil-hasil penelitian, hasil-hasil karya dari kalangan hukum yang ada relevansinya dengan materi penelitian.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang Bahan Hukum Primer dan Sekunder, seperti Kamus.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh suatu data untuk mengkaji atau memecahkan masalah dalam penulisan ini, maka metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan studi pustaka, yaitu dengan mempelajari buku-buku

atau literatur dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan yang sedang diteliti dengan cara membaca, mencatat, mengutip, memilih, dan mengumpulkan data.

4. Metode Pengolahan Data

Data yang diperoleh diolah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a) Seleksi Data, yaitu untuk memilih dan memeriksa data yang diperoleh mengenai kelengkapan, kejelasan, dan kebenaran atas jawaban data.
- b) Klasifikasi Data, yaitu menempatkan data-data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan sesuai pokok pembahasan.
- c) Penyusunan Data, yaitu menyusun dan menempatkan data pada setiap pokok bahasan sistematis sesuai dengan tujuan penulisan.

5. Teknik Pengambilan Kesimpulan

Teknik Pengambilan Kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan logika berfikir deduktif, yaitu penalaran yang berlaku umum pada kasus individual dan konkrit yang dihadapi. Aturan-aturan hukum yang bersifat umum dijabarkan atau dikonkritisasikan dalam wujud aturan-aturan hukum konkrit, sehingga dapat ditafsirkan dan disimpulkan menjadi aturan-aturan hukum khusus.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi disusun secara sistematis, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

B. Permasalahan

- C. Ruang Lingkup Penelitian
- D. Metode Penelitian
- E. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Pengertian Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia
- B. Hak dan Kewajiban PRT
- C. Hak dan Kewajiban LPPRT
- D. Perjanjian Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi PRT

BAB III PEMBAHASAN

- A. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi PRT
- B. Peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi PRT

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

Daftar Pustaka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia

Pekerja Rumah Tangga adalah suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer. Pada awalnya, pekerja rumah tangga dapat dilihat sekilas dari proses perkembangan kebudayaan umum di Indonesia, seperti dalam kebudayaan Kraton Jawa, dimana dalam suatu keluarga yang terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak memiliki seorang pengasuh yang bekerja tidak hanya sekedar mengasuh dan menjaga anak selama kedua orang tua bekerja, melainkan juga memiliki pekerjaan memasak, mencuci, dan lain sebagainya. Pada kebudayaan lainnya, posisi pengasuh juga memiliki arti penting dalam keluarga.¹⁰

Kehadiran pembantu rumah tangga bukanlah suatu hal yang mutlak dalam suatu keluarga. Namun pada satu sisi, kehadiran pembantu rumah tangga dapat menjadi penting karena bagi sebahagian keluarga dimana ibu dan ayah masing-masing memiliki pekerjaan sehingga perlu bantuan dari pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

Seiring perkembangan zaman, secara harfiah kata “pengasuh” tidak relevan lagi karena terbatas pada artian mengasuh, sehingga perkataan pengasuh bergeser pada penggunaan kata “pembantu” yang berkonotasi sebagai individu yang memiliki pekerjaan membantu dalam suatu keluarga dengan jenis pekerjaan yang berbeda-beda.

¹⁰ www.wikipedia.or.id/pembantu_rumah_tangga diakses tanggal 18 Agustus 2016

Perkembangan pekerjaan seorang Pekerja Rumah Tangga (untuk selanjutnya penulis gunakan singkatan PRT) pada awalnya merupakan suatu posisi pekerjaan yang diisi individu yang memiliki hubungan kekerabatan dengan keluarga yang menggunakan jasanya, dengan harapan agar timbul rasa kepercayaan yang tinggi karena posisi kerja PRT adalah posisi kerja yang memerlukan tingkat kepercayaan tinggi.

Pekerjaan PRT pada saat sekarang ini sudah mengalami pergeseran menjadi suatu pekerjaan yang pada awalnya mengisi ruang privat keluarga menjadi ruang publik. Dengan artian, individu yang menjadi PRT tidak lagi diisi oleh individu yang memiliki hubungan kekerabatan melainkan individu yang memiliki keahlian khusus dalam pekerjaan rumah tangga.

Menurut beberapa pengertian yang sudah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa, PRT adalah seseorang atau orang selain anggota keluarga yang bekerja pada seseorang atau beberapa orang dalam rumah tangga atau suatu keluarga untuk melakukan pekerjaan rumah tangga atau menjual jasanya melalui pekerjaan rumah tangga dengan mendapatkan imbalan.

PRT dapat dibagi atas dua bagian, yaitu individu yang memiliki pekerjaan membantu dalam rumah tangga, dan individu yang memiliki keahlian khusus dalam bekerja/membantu suatu pekerjaan rumah tangga. Berdasarkan dua bagian PRT ini, maka muncul jenis-jenis PRT berdasarkan keahlian khusus mereka, seperti:

- a. Supir, bertugas mengemudikan mobil majikan
- b. Tukang cuci, memiliki pekerjaan mencuci pakaian

- c. Tukang masak, bertugas memasak makanan bagi suatu keluarga
- d. Tukang jaga rumah, bertugas menjaga rumah beserta isinya
- e. Tukang potong rumput, bertugas merapikan halaman rumah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi PRT adalah:

- a) Kemiskinan, merupakan salah satu masalah sosial yang mendasar dihadapi oleh sebagian penduduk Indonesia yang ditandai dengan adanya berbagai kekurangan dan ketidak-berdayaan masyarakat miskin.
- b) Kurangnya Hak dan Kesempatan memperoleh pekerjaan. Pekerjaan dalam arti luas adalah aktifitas utama yang dilakukan oleh manusia. Sedangkan dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau suatu kerja untuk menghasilkan uang. Jumlah tenaga kerja selalu bertambah seiring dengan laju pertumbuhan penduduk, namun hal ini tidak diikuti dengan penyerapan tenaga kerja yang memadai.
- c) Rendahnya Jenjang Pendidikan Suami-Istri. Hal ini cukup menjadi faktor yang mempengaruhi minat untuk bekerja sebagai PRT.
- d) Kurangnya Tanggung Jawab pihak Suami dalam Mensejahterakan Keluarga.
- e) Motivasi Kerja Kaum Wanita untuk Mensejahterakan Keluarganya.

PRT adalah bagian dari masyarakat yang tidak berdaya di tengah modernisasi. Mereka bekerja dalam lingkup rumah tangga yang sangat privat, dimana aturan main setiap rumah tangga berbeda-beda sehingga harus bisa mengikuti aturan main dalam keluarga majikan tersebut jika ingin tetap

bertahan bekerja di rumah itu, sehingga sudah saatnya Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berperan terhadap pekerja pada sektor informal ini, yaitu:

1. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Yang dimaksud dengan Sumber Hukum Materiil, atau lazim disebut sumber sisi hukum ialah kesadaran hukum masyarakat, yakni kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu seyogyanya atau seharusnya. Profesor Soedikto Mertokusumo menyatakan bahwa, Sumber Hukum Materiil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sumber Hukum Materiil Hukum Ketenagakerjaan ialah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum dimana setiap pembentukan peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan harus merupakan pengejawantahan dari nilai-nilai Pancasila.¹¹ Sedangkan Sumber Hukum dalam arti Formil merupakan tempat atau sumber dimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. Sumber Formil Hukum Perburuhan, selain Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah, misalnya Kebiasaan, Putusan, Perjanjian, Traktat.

Kebiasaan merupakan kebiasaan manusia yang dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama dan diterima oleh masyarakat, sehingga bilamana ada tindakan yang dirasa berlawanan dengan kebiasaan tersebut dianggap pelanggaran perasaan hukum. Berkembangnya Hukum Kebiasaan dalam bidang Ketenagakerjaan disebabkan beberapa hal, antar lain:

¹¹ Imam Soepomo, Rachmat, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm.13

- a) Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada.
- b) Banyak peraturan yang dibuat zaman Hindia Belanda yang sudah tidak sesuai dengan keadaan Ketenagakerjaan Indonesia di zaman merdeka.

Putusan disini adalah putusan yang dikeluarkan oleh sebuah panitia yang menangani sengketa-sengketa perburuhan, yaitu:

1. Putusan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat),
2. Putusan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah).

Panitia Penyelesaian Perburuhan sebagai suatu *compulsory arbitration* (arbitase wajib) mempunyai peranan penting dalam pembentukan hukum Ketenagakerjaan karena peraturan yang ada kurang lengkap atau tidak sesuai lagi dengan keadaan sekarang. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam rangka untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum, maka dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menggantikan sebelumnya. Dalam UU No.2 Tahun 2004 ini dimungkinkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur yuridis (ligitasi), maupun jalur non-yuridis (non-ligitasi), seperti: *bipartite*, *arbitase*, kondisi, serta mediasi.

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan.

Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Profesor Imam Soepomo menegaskan karena kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum seperti Undang-Undang.¹²

Traktat ialah perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih. Lazimnya Perjanjian Internasional, memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas "*pacta sunt servada*," maka masing-masing negara sebagai *rechipersoon* (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya. Indonesia sebagai anggota ILO tidak secara otomatis terikat.

Sedangkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1313, 1338, dan 1320
- b) Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹² Ibid, Hlm. 24

- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakn Pelatihan Kerja
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER.08/MEN/VI/2004 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri
- i) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

2. Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk dalam lingkup Hukum Privat, mengingat bidang-bidang kajian hukum tersebut merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan,

maka menjadikan hukum Ketenagakerjaan termasuk dalam hukum fungsional, yaitu mengandung hukum lainnya.¹³

Hukum Perburuhan bersifat privat/perdata karena mengatur hubungan antara orang perorangan (Pembuatan Perjanjian Kerja), juga bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan, serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan serta membina dan mengawasi proses hubungan industrial.

3. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Pada dasarnya Hubungan Kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁴ Di dalam Pasal 50 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja.¹⁵

Pengertian Perjanjian Kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601a KUH Perdata, disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut Perjanjian Kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu, dan adanya

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 12

¹⁴ Ibid, Hlm. 88

¹⁵ Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003, Pasal 50

upah.¹⁶ Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas (*dienstverschouing*), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

UU RI No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan definisi tentang Perjanjian Kerja dalam Pasal 1 ayat (14), yaitu Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Subekti, Perjanjian Kerja dibagi menjadi tiga macam,¹⁷ yaitu:

- a) Perjanjian Perburuhan yang Sejati
- b) Perjanjian Pekerjaan Borongan
- c) Perjanjian Pekerjaan Pelayanan Jasa dan Lepas.

Di dalam Perjanjian Kerja, ada empat unsur yang harus dipenuhi, yaitu adanya unsur *work* atau pekerjaan, adanya *service* atau pelayanan, adanya *time* atau waktu tertentu, serta suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Sedangkan Perjanjian Kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, sebab yang halal.¹⁸

¹⁶ R Gunawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, 2004, Hlm. 15

¹⁷ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, Hlm. 92

¹⁸ PNH Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2005, Hlm.334

B. Hak dan Kewajiban PRT

PRT mengurus pekerjaan rumah tangga seperti memasak serta menghadirkan makanan, mencuci, membersihkan rumah, dan mengasuh anak-anak. Pada dasarnya, hakikat “*Hak PRT merupakan kewajiban majikan,*” dan sebaliknya, “*Hak majikan merupakan kewajiban PRT.*” Saat masa penjajahan Belanda di Indonesia, pekerjaan PRT disebut *baboe* (dibaca “babu”), istilah yang kini berkonotasi negatif untuk pekerjaan ini.¹⁹ Di beberapa negara, PRT dapat pula merawat orang lanjut usia yang mengalami keterbatasan fisik. Kesenjangan ekonomi yang tinggi dan minimnya kesempatan kerja, sebuah keluarga kelas menengah sanggup mempekerjakan PRT seumur hidup.

Banyak negara mendatangkan PRT dari luar negeri. Negara semacam ini umumnya negara di Timur Tengah, Hong Kong, Singapura, dan Malaysia. Sumber utama PRT mencakup Filipina, Thailand, Indonesia, Sri Lanka, dan Ethiopia. Sementara Taiwan mendatangkan PRT dari Vietnam dan Mongolia.

PRT dan majikan, keduanya sering saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan), dan *das sein* (kenyataan). Kesenjangan antara “keharusan” dengan “kenyataan” ini disebabkan oleh adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (Perlindungan terhadap Pekerja) dengan kepentingan majikan. Kepentingan Hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak PRT secara maksimal.

¹⁹ www.wikipedia.or.id/pembantu_rumah_tangga

Pelaksanaan Hak dan Kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/buruh, di samping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”²⁰

Suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkan-kembangkan motivasi itu, jadi pengusaha penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pekerja/buruh mereka, sebab faktor ini akan menentukan jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan. “Teori Motivasi Esksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggungjawab.”²¹

Dalam Pasal (1), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah, “*Orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/ imbalan dalam bentuk lain.*” Pekerjaan kerumah-tanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga.²²

²⁰ Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit BPFE, Cetakan Ke-13, Yogyakarta, 2001. Hlm. 252

²¹ Ibid. Hlm. 254

²² PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015, Pasal (1)

Sedangkan dalam Pasal (7) menyebutkan, PRT mempunyai hak:

- a) memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- b) mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- c) mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d) mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e) mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f) mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g) mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h) mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i) berkomunikasi dengan keluarganya.

Pasal (8) menyebutkan, PRT mempunyai kewajiban:

- a) melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b) menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c) menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna; dan
- d) memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

C. Hak dan Kewajiban LPPRT

Perusahaan atau lembaga adalah tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan bagi diri pekerja/buruh beserta keluarganya, serta merupakan wadah untuk mengeksploitasi modal bagi pengusaha untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya

merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan, termasuk adanya Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT)

Mary Parker Follet (1868-1933), sebagaimana dikutip James A.F.

Stoner mengatakan bahwa:

“Tidak seorangpun dapat menjadi manusia utuh kecuali sebagai anggota suatu kelompok. Pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini.”²³

Pandangan Follet di atas menggambarkan perlunya keahlian dan pengetahuan pengusaha dalam mengembangkan pendekatan manajemen ilmiah dan manajemen perilaku untuk memimpin perusahaan sebagai sebuah kelompok agar tumbuh motivasi kerja demi kemajuan perusahaan.

Mengamati struktur dan fungsi LPPRT adalah *anti-tesis* bagi perlindungan hukum pekerja, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan), dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action* dimana tidak memandang PRT sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi. Dewasa ini, persaingan bisnis antar LPPRT saling berkompetisi. Terdapat hubungan kerja segitiga karena terdapat tiga pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, yaitu pihak Majikan (Principal), pihak Lembaga

²³ James A.F.Stoner, Op.Cit. Hlm. 46

Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), dan terakhir adalah pihak Pekerja (PRT).

Dari sisi pekerja, kondisi ini sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Kondisi demikian jelaslah bahwa, pihak Lembaga tidak memberikan kepastian bagi sumberdaya PRT mereka dengan memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun.²⁴

Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:

- a. Hubungan kerja antara PRT dengan LPPRT tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status PRT menjadi tidak jelas. Dengan ketidakjelasan status ini, maka sewaktu-waktu PRT dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon;
- b. Majikan membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi PRT;
- c. Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi PRT, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- d. PRT tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua

²⁴ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006. Hlm. 6

- (JHT), maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi PRT dan keluarganya;
- e. Secara umum, pihak majikan tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi PRT-nya²⁵.

Pada saat sekarang ini, PRT tidak hanya terbatas pada suatu kemampuan dalam tingkat bekerja secara sederhana, seperti mencuci, memasak, dan menjaga rumah saja, melainkan sudah menjadi kompleks dengan munculnya kebutuhan-kebutuhan dalam keluarga. Permintaan terhadap PRT juga meningkat tajam seiring kehidupan masyarakat perkotaan yang kompleks dan membutuhkan ketepatan waktu yang tinggi. Untuk menyiasati hal tersebut diperlukan individu yang dapat membantu dalam hal pekerjaan rumah tangga, maka bermunculanlah agen-agen penyalur PRT hingga pada pengiriman PRT dengan label Tenaga Kerja Keluar Negeri.

Pasal 22 ayat (2) menyebutkan, LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari Pengguna. Ayat (3) menyebutkan, Imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dengan Pengguna.

Pasal 23 menyebutkan, LPPRT mempunyai kewajiban:

- a) Menyeleksi calon Pengguna;
- b) Memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c) Memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna;

²⁵ ILO organisasi perburuhan internasional, 2006 *Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*. Jakarta. Hal.9

- d) Mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

D. Perjanjian Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi PRT

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

Pada saat sekarang ini, PRT tidak hanya terbatas pada suatu kemampuan dalam tingkat bekerja secara sederhana, seperti mencuci, memasak, dan menjaga rumah saja, melainkan sudah menjadi kompleks dengan munculnya kebutuhan-kebutuhan dalam keuarga. Permintaan terhadap PRT juga meningkat tajam seiring kehidupan masyarakat perkotaan yang kompleks dan membutuhkan ketepatan waktu yang tinggi. Untuk menyiasati hal tersebut diperlukan individu yang dapat membantu dalam hal pekerjaan rumah tangga, maka bermunculanlah agen-agen penyalur PRT hingga pada pengiriman PRT dengan lebel Tenaga Kerja Keluar Negeri.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan industrial diciptakan dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Perusahaan adalah tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan bagi diri pekerja/buruh beserta keluarganya.

Perusahaan merupakan wadah untuk mengeksploitasi modal bagi pengusaha untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan dengan konsep pemikiran bahwa, *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang dapat membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari

kerja, dan bahkan di berbagai Negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran, dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat. Saat ini, PRT telah berkembang dan mengalami perubahan orientasi menjadi hubungan pekerjaan, apalagi di kota-kota besar, keberadaan pekerja rumah tangga sangat dibutuhkan.²⁶

Perlindungan Hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*,” dalam bahasa Belanda, “*rechtsbecherming*.” Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum.” Menurut Harjono, para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum, tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum yang cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan Pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai perlindungan hukum sulit ditemukan. Hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperiukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum. Konsekwensi dari tidak adanya konsep perlindungan hukum tersebut, akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian

²⁶ <http://www.gajimu.com>, diakses tanggal 1 Maret 2016

maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.²⁷

Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya:

“Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.”

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa, konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu “Perlindungan,” dan “Hukum,” artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku. Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*post employment*)²⁸.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan

²⁷ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. Hlm.373

²⁸ Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar grafka, hlm 9

termarjinalkan dalam hubungan kerja. Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dengan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya. Untuk itu, hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi²⁹.

Kurangnya pengawasan ketenagakerjaan di lingkungan kerja dan tidak berfungsinya Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh menjadi penyebab utama terjadinya pelanggaran dan penyimpangan-penyimpangan dalam praktiknya. Kepincangan-kepincangan dalam penegakan hukum Ketenagakerjaan memang bermula dari tidak berfungsinya sistem hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada kompleksitas masalah ketenagakerjaan. Sikap, tindakan, dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatis dalam menempatkan posisi buruh. Pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarjinalkan dalam hubungan kerja. Kelompok yang termarjinalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marginalisasi tersebut berimplikasi ekonomi. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha daripada buruh. Dalam sistem perekonomian Indonesia yang

²⁹ Hardijan Rusli. Hukum Ketenagakerjaan, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm.4

kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha, akibatnya buruh di Indonesia dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara negara-negara di Asia.³⁰

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dengan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya. Untuk itu, hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme finansial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain.³¹

Penegakan hukum dimaksudkan agar tercapai suatu tujuan hukum yaitu ketentraman dan kedamaian dalam pergaulan dan hubungan sosial. Penegakan hukum bertujuan menciptakan kedamaian dalam pergaulan hidup manusia. Kedamaian dalam pergaulan hidup di satu pihak berarti adanya ketertiban (yang bersifat ekstern antar pribadi atau *inter personal*), dan di lain

³⁰ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, In-Trans Publising, 2008. Hlm. 93

³¹ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*. In-TRANS Publising, Malang, 2008. Hlm. 3

pihak artinya ketentraman (yang bersifat inter pribadi atau *personal*). Keduanya harus serasi, barulah tercapai kedamaian.³²

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, usaha untuk mewujudkan ide atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya. Oleh karena itu, apabila hendak menegakan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem. Menurut Lawrence M. Friedman, sebagaimana dikutip Esmi Warassih, "Hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur."³³ Oleh Friedman, struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi, niscaya sistem mengalami *disfunction* (pincang).

Menurut Hari Supriyanto, "Hukum Perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa."³⁴ Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut, maka Hukum Ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh, maupun pengusaha, dan masyarakat. Penegakan hukum pada

³² Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta, Bandung, 1983. Hlm. 15

³³ Esmi, Op.Cit. Hal.78

³⁴ Hari Supriyanto, Op Cit.Hlm. 73

masa sekarang ini diberi makna yang lebih luas, tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum (*law enforcement*), tetapi juga meliputi langkah preventif, dalam arti pembuatan undang-undang.³⁵

Penegakan hukum Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia adalah:³⁶

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

³⁵ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008. Hlm. 133.

³⁶ Hari Supriyanto, *Op Cit.* Hlm. 44

Tugas dan Fungsi Pengawas Ketenagakerjaan menurut Djoko Triyanto, adalah:³⁷

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;
2. Memberikan informasi, peringatan, dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik, dan
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dinamakan hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya, adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-undang ini telah mengatur prinsip-prinsip dasar untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan.

Menurut Soepomo, sebagaimana dikutip Abdul Khakim, hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah

³⁷ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004. Hlm. 159

pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan defenisi bahwa, “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Dari beberapa pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja. Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.³⁸ Menurut Subekti, yang dikutip Abdul Khakim, mengatakan bahwa,

“Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.”³⁹

Secara umum, pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha

³⁸ Adrian Sutedi. Op.Cit. Hlm. 45

³⁹ Abdul Khakim, Op.Cit. Hlm. 55

atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Selanjutnya, dalam Pasal 1601 KUHPerdara disebutkan,

”Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.”⁴⁰

Lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis.

⁴⁰ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004. Hlm. 20

BAB III

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015

Pekerja Rumah Tangga (PRT) telah ada sejak lama, diperkirakan ada sejak zaman kerajaan, zaman penjajahan, begitu pula pada zaman setelah Indonesia merdeka. Saat ini, pekerja rumah tangga telah berkembang dan mengalami perubahan orientasi menjadi hubungan pekerjaan, apalagi di kota-kota besar, keberadaan pekerja rumah tangga sangat dibutuhkan.³⁸

Pekerja rumah tangga merupakan posisi pekerjaan dalam masyarakat yang tidak berdaya di tengah modernisasi. Mereka bekerja dalam lingkup rumah tangga yang sangat privat, dimana aturan main setiap rumah tangga berbeda-beda sehingga harus bisa mengikuti aturan main dalam keluarga majikan tersebut jika ingin tetap mempertahankan pekerjaannya, karena secara sosial pekerja rumah tangga tidak dianggap sebagai sebuah profesi. Akronim PRT pun lebih dipahami sebagai “Pembantu.” Ironisnya, PRT merupakan bagian penting dalam keseharian masyarakat yang berumah tangga, bahkan terkadang menjadi orang kepercayaan dari majikan untuk mengurus segala keperluan yang ada dalam rumah tangga tersebut.

Alasan klasik yang seringkali digunakan ketika seseorang memutuskan akan mempekerjakan pekerjaan rumah tangga adalah karena sibuknya pasangan suami-istri, rasa malas untuk melakukan pekerjaan rumah

³⁸ <http://www.gajimu.com>, diakses tanggal 1 Agustus 2016

tangga, kurangnya keterampilan mengurus rumah tangga, khususnya memasak dan lain-lain, bahkan alasan kesepian. Dengan demikian, peran pembantu rumah tangga dalam kehidupan sehari-hari menjadi cukup penting.

Merubah persepsi dan sebutan dari Pekerja Rumah Tangga menjadi Asisten Rumah Tangga adalah suatu hal yang cukup besar artinya bagi pekerja. Sebutan dan penerimaan Asisten Rumah Tangga tentunya akan memberikan status yang baru kepada pekerja rumah tangga sebagai pekerja formal. Status baru tersebut memungkinkan Asisten Rumah Tangga untuk memperjuangkan hak mereka secara lebih terbuka. Dalam hal mengorganisir pekerja rumah tangga bukanlah suatu hal yang mudah mengingat mereka berada di ranah orang lain atau dalam rumah majikan, sehingga dimana dan untuk apapun yang akan dilakukan pekerja rumah tangga, dia harus mendapat izin terlebih dahulu dari majikannya.³⁹

Memang harus diakui bahwa, sampai saat ini keberadaan pekerja rumah tangga belum diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan tenaga kerja lainnya, seperti pekerja pabrik, buruh perusahaan, dan lain-lain. Bahkan harus diakui bahwa dewasa ini sebutan sebagai “pekerja” pun belum diterima masyarakat. Pada umumnya, masyarakat lebih menerima untuk menyebut Asisten Rumah Tangga sebagai “pembantu.” Oleh karena itu, Asisten Rumah Tangga dimasukkan dalam lingkup pekerjaan dalam sektor informal.

Dengan dimasukkannya pekerja rumah tangga ke dalam lingkup sektor informal, maka perjuangan untuk mendapatkan hak-hak pekerja jadi terbatas.

³⁹ http://id.wikipedia.org/.../pekerja_rumah_tangga diakses 1 Agustus 2016

Hal ini dikarenakan persoalan-persoalan pekerja rumah tangga tidak tercakup dalam ketentuan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerja rumah tangga tidak mendapatkan perlindungan hukum yang menjamin pekerjaan mereka sama seperti rekan-rekan mereka yang bekerja di pabrik, perusahaan, dan lain-lain.⁴⁰

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh. Dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Berdasarkan pengertian tersebut nampak bahwa, seharusnya Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam pekerja sektor formal yang dilindungi oleh ketentuan undang-undang.⁴¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur prinsip-prinsip dasar untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan.⁴² Dari rumusan Pasal tersebut, terdapat 2 (dua) unsur pengertian pekerja, yaitu orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa, “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

⁴⁰ Syarif Darmayo & Rianto Adi, *Trafiking Anak Untuk Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2000, Hlm. 6

⁴¹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1(3))

⁴² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 23

Kelemahan atau kekurangan acuan yuridis ini memberikan dampak bahwa, pekerja rumah tangga belum mendapatkan perlindungan hukum. Untuk itu, diperlukan adanya pengakuan sosial dan hukum yang tentunya akan memudahkan dalam membuat peraturan perundang-undangan yang secara langsung dapat memberikan perlindungan kepada para Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga, serta mengoreksi persepsi masyarakat sehingga pekerja rumah tangga dapat memperoleh hak-hak mereka yang sama dengan pekerja di sektor formal.

Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja rumah tangga, justru malah terjadi sebaliknya, bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja rumah tangga. Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dapat terlihat dari problematika di tengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni yang tidak memandang pekerja rumah tangga sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi.

Untuk menjawab permasalahan bagaimanakah bentuk Perlindungan Hukum terhadap PRT, maka Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi jawaban untuk memberi jaminan kepastian hukum dalam memperoleh hak-hak dan melaksanakan kewajiban mereka.

Keberadaan PERMENAKER RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT), merupakan

peraturan yang sangat penting untuk memberi jaminan kepastian hukum kepada para PRT dalam memperoleh hak-hak mereka dan melaksanakan kewajiban mereka. Pengguna (majikan) dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain di wilayah dimana PRT akan bekerja. Tentunya hal ini berlaku juga bagi para pengguna jasa yang mempekerjakan PRT sehingga kedua belah pihak dapat terhindar dari konflik atau penyalah-gunaan kekuasaan dalam hubungan kerja antara PRT dengan Pengguna jasanya.

Perlindungan Hukum bagi PRT merupakan peraturan yang sangat penting untuk memberi jaminan kepastian hukum dalam memperoleh hak-hak mereka dan melaksanakan kewajiban mereka. Tentunya hal ini berlaku juga bagi badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT yang dipekerjakan pada pengguna sebagai Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) agar semua pihak dapat terhindar dari penyalah-gunaan kekuasaan dalam hubungan kerja antara PRT dengan Pengguna jasanya.

B. Peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) Menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015

Perkembangan ruang lingkup pekerjaan yang dikerjakan di dalam rumah sesuai dengan kemajuan zaman. Ternyata, ruang lingkungannya menjadi semakin luas dan kompleks. Pekerjaan seorang pekerja rumah tangga tidak hanya mengurus pekerjaan yang berhubungan dengan kerumah-tangga,

seperti memasak, mencuci, merawat kebun, keahlian mengendarai kendaraan bermotor untuk keperluan antar jemput anak, merawat anak dan orangtua, sampai untuk mendampingi anak majikan ketika waktunya belajar. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga dituntut untuk menguasai banyak keterampilan untuk mendukung pekerjaannya, bahkan bisa mencakup perihal penanganan atas alat-alat elektronika, informatika, dan bertanggungjawab atas perangkat berteknologi mutakhir yang serba canggih.

Sesuai perubahan era, sekarang ini dimulai dari kota-kota besar di Indonesia sudah lebih terbiasa menyebut para pekerja ini sebagai “Asisten Rumah Tangga” daripada sebutan sebagai “Pembantu,” atau Pekerja Rumah Tangga. Namun sayangnya secara normatif, pekerja rumah tangga ini belum dianggap sebagai sebuah profesi karena aktifitas pekerja rumah tangga dianggap jauh dari aktifitas produksi.⁴³ Sebagai imbasan atas pekerjaannya, pekerja rumah tangga menerima upah dari majikan. Besarnya upah tergantung dari perjanjian dengan majikan yang seringkali didasarkan pada harga pasaran di suatu wilayah tertentu.

Biasanya, pekerja rumah tangga menemukan majikan melalui penyaluran oleh teman, tetangga atau bahkan saudaranya sendiri, dan tidak memiliki kontrak kerja. Kesepakatan dalam pekerjaan terjadi hanya secara lisan, disampaikan dengan saling memahami peran masing-masing, sehingga tidak ada kejelasan dalam hal jenis kerja, jam kerja, dan upah yang diterimanya. Sejak awal hal ini menjadi pemicu munculnya berbagai permasalahan. Tidak

⁴³ Google- *tugas asisten rumah tangga*, diakses 1 Maret 2016

jauh berbeda terhadap asisten/pekerja rumah tangga yang disalurkan melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), kontrak kerja yang terjadi bukan antara Pekerja Rumah Tangga dengan Majikan, tetapi antara Penyalur dengan Majikan sehingga pekerja rumah tangga kembali menjadi obyek untuk diperjual-belikan oleh LPPRT yang nakal atau tidak bertanggung-jawab.

Secara yuridis, berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya, meskipun secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar.

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (*natuurlijke*) dan dapat juga entitas hukum nir kodrati, yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁴⁴

Selanjutnya, menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja;
2. Bidang Hubungan Kerja;
3. Bidang Kesehatan Kerja;
4. Bidang Keamanan Kerja;
5. Bidang Jaminan Sosial Buruh.⁴⁵

⁴⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm. 61

⁴⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit.* Hlm. 11

Sedangkan untuk menjawab permasalahan yang mempertanyakan apa peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga, maka badan usaha LPPRT yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT. LPPRT yang akan menyalurkan PRT, wajib memiliki SIU-LPPRT dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.

Untuk memperoleh SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, LPPRT harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan:

- a. Copy akte pendirian dan/atau akte perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
- b. Copy surat anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa Penyalur PRT;
- c. Copy surat keterangan domisili perusahaan;
- d. Copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- e. Copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri;
- f. Bagan struktur organisasi dan personil; dan
- g. Rencana kerja minimal 1 (satu) tahun.

Menurut PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015, Pasal 22:

- (1) LPPRT dilarang memungut imbalan jasa dari PRT
- (2) LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari Pengguna.
- (3) Imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dengan Pengguna.

LPPRT dilarang menyalurkan PRT pada pengguna perusahaan atau badan usaha atau badan-badan lainnya yang bukan perseorangan. Pasal 23 menyebutkan, LPPRT mempunyai kewajiban:

- a. Menyeleksi calon Pengguna;
- b. Memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c. Memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna;
- d. Mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum, "Hak" disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul, *Crime and Custom in Savage*, mengatakan bahwa, “hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.”

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Untuk menjawab permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga telah dijawab oleh pemerintah dengan adanya PERMENAKER RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT), Pengguna (majikan) dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain di wilayah dimana PRT akan bekerja, dan dalam perjanjian kerja tersebut dijelaskan tentang hak dan kewajiban masing masing pihak yang bertujuan untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi kedua belah pihak.
2. Peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), adalah badan usaha yang wajib memiliki SIU-LPPRT, dan telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT, berperan untuk menyeleksi calon pengguna PRT, memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik, memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna, mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal PRT tidak

bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

3. Saran

Bedasarkan uraian judul dari bab per bab, maka penulis dapat menuangkan beberapa saran dari permasalahan dalam skripsi ini, yaitu:

1. Perlindungan hukum terhadap PRT yang dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar mereka dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, maka perlu menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum.
2. PRT dan Pengguna (majikan) wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain di wilayah domisili majikan sebagai tempat PRT bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian*, Citra Aditya Bajti, Bandung, 2004
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta. Jakarta. 2001
- Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008
- Imam Soepomo, Rachmat, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003
- Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008
- PNH Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2005
- Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*. In-TRANS Publising, Malang, 2008
- R Gunawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhon dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, 2004
- Ronny, Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988
- Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006
- Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta, Bandung, 1983
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV.Rajawali, Jakarta

Sukanto Reksomadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit BPF, Cetakan Ke-13, Yogyakarta, 2001

Syarief Darmayo & Rianto Adi, *Trafiking Anak Untuk Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2000

Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2011

Internet

<http://www.gajimu.com>,

http://id.wikipedia.org/.../pekerja_rumah_tangga diakses 1 Maret 2016

www.wikipedia.or.id/penibantu_rumah_tangga

Undang-undang

Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003, Pasal 50

PERMENAKER RI No.2 Tahun 2015, Pasal (1)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan* (Pasal 1(3))

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

Lampiran : Outline Skripsi
Prihal : Penulisan Skripsi
Kepada : Yth
Ketua Prodi Ilmu Hukum FH UMP
Di
Palembang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henderi Juniansyah
NIM : 50 2012 444 p
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum perdata

Pada semester genap tahun kuliah 2015-2016 sudah menyelesaikan beban studi meliputi MPK, MKK, MKB, MPB, MBB (140 SKS).


Dengan ini mengajukan permohonan untuk Penulisan Skripsi dengan judul :

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK DARI PERKAWINAN SIRI MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1974 TENTANG PERKAWINAN

Deikianlah atas perkenan Bapak diucapkan terima kasih.
Wassalam.

Palembang, November 2015

Pemohon


Henderi Juniansyah

Rekomendasi P.A. Ybs:

Saya berminat dengan proposal tersebut. Saya setuju



Dr. H. Sri Sulastri, SH, M. Hum

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM


REKOMENDASI DAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Henderi Juniansyah
NIM : 50 2012 444p
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : **ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK DARI PERKAWINAN SIRI MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1974 TENTANG PERKAWINAN**

1. Rekomendasi Ketua Prodi Ilmu Hukum

- a. Rekomendasi :
b. Usul Pembimbing : Dr. Hj. Sri Sulastri, SH., M.Hum.

Palembang, ¹² November 2015
Plt. Ketua Prodi Hukum.


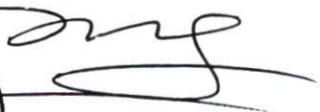

MULYADI TANZILI, SH.,MH.

ii. Penetapan Pembimbing Skripsi Oleh Dekan

Dr. Hj. Sri Sulastri, SH., M.Hum.

Palembang, ¹³ November 2015

Dekan,



Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum.

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK
DARI PERKAWINAN SIRI MENURUT HUKUM ISLAM DAN
UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1974 TENTANG
PERKAWINAN**

PERMASALAH :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Anak dalam Perkawinan Siri Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No 1 Tahun 1974?
2. Hambatan-Hambatan Apakah Terhadap Kedudukan Anak dalam Perkawinan Siri dalam Hak Waris Menurut Perkawinan Hukum Islam dan Undang-Undang No.1 Tahun 1974?

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Perumusan masalah
- C. Ruang Lingkup
- D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- E. Metode Peneitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tentang Anak
 1. Pengertian Anak
 2. Kedudukan Anak Dalam Hak Waris
- B. Tentang Perkawinan
 1. Pengertian Perkawinan
 - a. Undang-Undang No.1 Tahun 1974
 - b. Hukun Islam .
 2. Syarat-Syarat Perkawinan
 3. Dasar dan Tujuan Perkawinan

BAB III PEMBAHASAN

- A. Perlindungan Anak dari Perkawinan Siri menurut Hukum Islam dan Undang- Undang no.1 tahun 1974
- B. Hambatan-Hambatan Pembagian hak waris dalam perkawinan Siri menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No.1 Tahun 1974

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran



KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA
HENDRI JUNIANSYAH

Dr. Hj. Sri Sulastri, SH., M.Hum

NIM : 50 2012 444 P

PROGRAM KEKHUSUSAN
HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA RUMAH TANGGA YANG BEKERJA SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA MENURUT PERMENAKER RI NOMOR 2 TAHUN 2015

KONSULTASI KE	MATERI YANG DI BIMBINGKAN	PARAF PEMBIMBING	KET
	Putusan Pengadilan	11/3/16	
	ace hukum	10/4/16	
	Putusan Pengadilan bunut bunut	2/6/16	16
	ace bunut I, Putusan Pengadilan	1/10/16	16

KONSULTASI KE	METERI YANG DI BIMBINGKAN	PARAF PEMBIMBING	KET
	Purba - sub II bur bur II	2 30/2 '16	
	ace bur II, Pur- bur II	2 6/8 '16	
	Purba - bab II, bur bab II	2 4/8 '16	
	ace bab II & III bur umum.	2 12/8 '16	
	Purba daftar bur	2 24/8 '16	
	ace daftar	2 22/8 '16	

CATATAN:
MOHON DI BERI WAKTU
MENYELESAIKAN
SKRIPSI BULAN SEJAK
TANGGAL DIKELUARKAN

DIKELUARKAN DI PALEMBANG
PADA TANGGAL : 26 - 8 - 2016
KETUA PRODI ILMU HUKUM,

MULYADI TANZILI, SH.,MH