

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia menjadi makhluk yang membutuhkan orang lain dalam kehidupan ini memerlukan pedoman untuk dapat bertahan hidup. Manusia tersebut perlu untuk bekerja untuk bisa menghasilkan uang. SDM atau sumberdaya manusia dan aset pada perusahaan yang menjamin kelangsungan usaha disebut buruh. Seperti diketahui bersama bahwa pada setiap hubungan kerja diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pemberi kerja ataupun pengusaha dan pekerja.

Pada pasal 1 angka (14) pada Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja ataupun buruh dengan pengusaha atau yang memberi kerja berisi tentang syarat dan ketentuan kerja, hak, serta berkaitan dengan kewajiban seluruh pihak dalam perjanjian tersebut. Selanjutnya Persetujuan untuk melakukan pekerjaan terletak (Pasal 1601 - 1617 KUHP), hal ini meliputi:

1. ketentuan umum.
2. kewajiban majikan.
3. kewajiban buruh.

Tenaga kerja memiliki kedudukan penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak tenaga kerja diregulasikan pada Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia, didalamnya terdapat perlindungan tenaga kerja yang menjadi salah satu yang perlu untuk dipertimbangkan karena menyangkut harkat dan kemanusiaan pada tenaga kerja itu sendiri (Yuli W.Y, Sulastri, Aryanti R.D, 2018).

Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha atau majikan dengan melakukan berbagai pekerjaan yang diamanahkan dan akan diberi gaji atau upah kepada pekerja ketika tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasa1 27 ayat II bahwa setiap warga negara mempunyai hak dalam pekerjaan untuk mendapatkan hidup yang layak.

Pengusaha diharapkan mampu untuk membantu menyediakan lapangan pekerjaan, hal tersebut untuk membantu menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Perjanjian merupakan hubungan yang dilakukan secara hukum tentang harta maupun tentang benda ataupun kesepakatan antara ke dua belah pihak, yang mana suatu pihak tertentu memberikan janji dan sanggup untuk berjanji melakukan sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian tersebut.

Pekerja rumah tangga atau dengan kata lain Asisten rumah tangga sampai saat ini belum diterima oleh semua pihak termasuk dalam pekerjaan formal. Pekerja rumah tangga atau asisten rumah tangga tidak diakui sebagai tenaga kerja yang setara dngan empat (4) tenaga kerja lainnya contohnya seperti PNS, pekerja pabrik, para perusahaan, dan lain sebagainya. umumnya dikalangan luas. masyarakat sering menyebut PRT (pekerja rumah tanga) dengan kata “pembantu” (Nirmala, 2021).

Pada konteks hukum, terjadi tidak konsistennya pengartian dari kata “pekerja”. Pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja merupakan setiap atau seluruh manusia atau orang yang bekeria dengan menerima gaji/uang upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kalau merujuk dari PRT seharusnya termasuk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jika pengertian dari UU tersebut dinormatifkan karena PRT juga menerima imbalan, gaji/upah dan lainnya. Akan tetapi, UU ini tidak secara rinci mengatur

hal mengenai Pekerja Rumah Tangga, sehingga pekerja rumah tangga menjadi rentan karena tidak memiliki turunan dari UU tersebut yang menjadi perlindungan terhadap jaminan-jaminan pekerja yang di dapatkan pekerja pada umumnya.

Jaminan hak bagi warga negara termasuk PRT, terdapat pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2), menjabarkan bahwa: "Setiap masyarakat negara indonesia, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal 28D ayat (2). "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja". Kata "setiap masyarakat" dan Kata "setiap orang" menunjukkan, kedua pasal ini bermaksud untuk berlaku bagi semua orang dan semua warga negara, termasuk PRT, tanpa kecuali.

Pekerja Rumah Tangga yang belum memiliki perlindungan dari hukum pada Undang-Undang Ketenagakerjaan berdampak ketika melaksanakan penyelesaian perselisihan menyangkut hak serta menyangkut kewajiban dalam hal hubungan kerja. Ini berarti setiap pelaku PRT tidak memiliki akses untuk menyelesaikan segala permasalahan pada hubungan kerja melalui pengadilan industrial yang dibentuk oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (lembaran NRI Tahun 2004 Nomor 6, lembaran Nomor 4356). Pada Pasal 1 (XVI) menyatakan: "Perselisihan hubungan industrial merujuk pada perbedaan pendapat yang menimbulkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, termasuk serikat buruh, karena adanya perbedaan pendapat terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh yang terjadi di satu perusahaan. Pasal ini dengan tegas menunjukkan bahwa Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak memiliki akses untuk menyelesaikan sengketa hubungan kerja melalui

Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dikarenakan PRT bukanlah pekerja atau buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam suatu perusahaan." (Khakim. A, 2010).

Fakta empiris juga menunjukkan jika ada perselisihan antara PRT dan majikan dalam hubungan kerja, maka majikan tidak akan menuntut pertanggung jawaban hukum, karena tidak ada persyaratan hukum dan tidak ada kesepakatan sebelumnya. seringkali mereka merelakan haknya dan dimintai pertanggungjawaban. Pada sisi yang lainnya, ketika prt menerimaa perlakuan yang tidak sesuai atau manusiawi, layaknya kerja yang tidak gampang dan mendapatkan gaji yang sedikit, kemudian mendapatkan penghinaan, dan lain-lain, PRT tidak melakukan apa-apa, mengalah dan hanya ikhlas, atau ketika tidak kuat, jalan terakhir adalah keluar dari pekerjaannya (Wijayanti. S, 2013).

Sejauh ini PRT tidak memiliki payung hukum untuk memperjuangkan hak-hak pekerja yang layak. "pada kebudayaan Indonesia, Pekerja Rumah Tangga sangat jarang sekali dianggap dan bilang sebagai pekerja, tetapi hanya sebagai seorang pembantu. Hal ini karena banyak anggapan kalau pekerja rumah tanga berada pada sektor yang tidak formal, sehingga justru mereka yang ingin bekerja sama dengan PRT tidak mau secara formal meminta relasi pekerja rumah tanga dengan majikanya.". Dalam perkara ini, pekerja Rumah Tangga merujuk pada mereka yang tinggal langsung di rumah bos/majikanya. Hal ini dikarenakan pekerja rumah tangga dan majikan termasuk dalam lingkup kekeluargaan. Sifat hubungan yang tidak secara formal ini membuat majikan melihat perannya sebagai paternalistik, dimana mereka melindungi, memberikan makan, memberikan tempat untuk berteduh, pendidikan yang layak serta juga memberi uang jajan kepada pekerja rumah tanga imbalan untuk tenaga mereka yang mereka lakukan. (Nirmala, 2021).

Perlindungan hukum bagi para PRT menjadi sangat penting dalam menjamin kepastian hukumnya, bukan hanya pekerjaannya saja akan tetapi pada majikan dan juga pada agen distributornya. (Putri. C.P, 2020). Selain itu, hal ini juga akan memberikan status posisi yang jelas kepada para prt dalam hal hubungan kerja sebagaimana terdapat dalam Pasal 27 Ayat (2) dan pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Perseroan Terbatas (PT) Esma Aliyah Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelatihan dan penyaluran tenaga kerja berkompeten ke seluruh. Perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Esma Aliyah Utama terjadi merupakan kesepakatan yang terjadi antar kedua belah pihak tersebut yang membuat kedua belah pihak tersebut sepakat dalam mengikatkan diri yang menimbulkan hak dan kewajiban pada kedua pihak dalam perjanjian kerjasama ini. Agar perjanjian menjadi sah, maka tentunya perlu beberapa syarat yang wajib untuk dipenuhi sesuai dengan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja harus memenuhi beberapa dasar, yaitu:

- a. Kesepakatan dari kedua belah pihak.
- b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang telah dijanjikan.
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusi laan, dan peraturan perundang-undangan.

Apabila terdapat perjanjian yang telah disetujui antara pekerja dan PT. Esma Aliyah Utama, hal tersebut akan menimbulkan suatu hubungan hukum antara pekerja dan PT. Esma Aliyah Utama. Esma Maid merupakan salah satu layanan penyedia Pekerja Rumah Tangga yang bekerja di PT. Esma Aliyah Utama.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji "Implementasi Perjanjian Kerja Antara PT Esma Aliya Utama Dengan Pekerja Rumah Tangga Di Daerah Istimewa Yogyakarta"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penyusun membatasi permasalahan dan merumuskan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana perjanjian kerja antara PT Esma Aliya Utama dengan pekerja rumah tangga di Sleman-DIY?
2. Bagaimana implementasi perjanjian kerja antara PT Esma Aliya Utama dengan pekerja rumah tangga di Sleman-DIY?
3. Bagaimana kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT Esma Aliya Utama dengan pekerja rumah tangga di Sleman-DIY ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak penulis capai dalam penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja antara PT Esma Aliya Utama dengan pekerja rumah tangga di Sleman-DIY.
2. Untuk mengetahui implementasi perjanjian kerja antara PT Esma Aliya Utama dengan pekerja rumah tangga di Sleman-DIY.
3. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT Esma Aliya Utama dengan pekerja rumah tangga di Sleman-DIY.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang kiranya dapat dilirik baik untuk penulis sendiri maupun bagi masyarakat/stakeholder lainnya. Manfaat penelitian ini untuk memperoleh gelar sarjana dan manfaat penelitian ini juga dibedakan ke dalam dua bentuk, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Temuan dari penelitian ini akan memberikan wawasan tentang Perjanjian Kerja antara PT. Esma Aliya Utama dengan Pekerja Rumah Tangga di Sleman-DIY
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam konteks Perjanjian Kerja antara perusahaan dan para pekerja.
- c. Dapat menjadi pertimbangan atau refleksi dalam perbaikan kaidah-kaidah hukum yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Temuan dari penelitian ini akan bermanfaat dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang akan diselidiki.
- b. Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menyediakan informasi dan gambaran kepada masyarakat umum serta semua pihak yang memiliki kepentingan khususnya terkait Perjanjian Kerja Antara PT. Esma Aliya Utama dengan Pekerja Rumah Tangga di Sleman-DIY.

3. Metode Penelitian

Penelitian merupakan usaha untuk menyajikan, memperluas, dan menguji validitas suatu pengetahuan dengan pendekatan yang sistematis dan metodologis. Pendekatan metodologis menunjukkan penggunaan metode-metode ilmiah, sementara pendekatan sistematis menunjukkan kepatuhan terhadap pedoman atau aturan yang berlaku dalam dunia penelitian. Ilmu yang membahas metode-metode ilmiah untuk mengeksplorasi kebenaran pengetahuan dikenal sebagai metodologi penelitian. Berikut adalah gambaran dari metodologi penelitian yang dipresentasikan oleh penulis.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu peristiwa yang bersifat lebih umum dan luas. Oleh karena itu, penulis berusaha untuk menggambarkan dan menjelaskan bagaimana Perjanjian Kerja antara PT. Esmā Aliya Utama dengan Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan yuridis empiris. Selain melakukan pemeriksaan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan dengan isu penelitian, peneliti juga melakukan penelitian lapangan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang nantinya akan diproses sebagai bagian dari pembahasan.

Dalam kerangka penelitian ini, populasi yang terlibat melibatkan PT Esmā Aliya Utama dan Pekerja Rumah Tangga. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probabilty sampling* dengan menerapkan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan pendekatan penentuan sampel yang berdasar pada pertimbangan peneliti tentang

sample-sample yang dianggap paling sesuai, memiliki nilai informatif, dan dianggap mampu mewakili suatu populasi (representatif).

2. Sumber Data

Sumber data dari sebuah penelitian biasanya terdiri dari data primer dan data sekunder :

a. Sumber Data Primer

Merupakan data primer yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber awalnya, belum mengalami pengolahan atau interpretasi dari pihak lain, dan diperoleh melalui keterangan serta penjelasan yang diberikan oleh pihak-pihak yang berada di objek penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder bersumber dari bahan hukum yang terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer pada penelitian ini yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan bahan hukum mengikat, pada:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja
- b. Kitab Undang-Undang Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal 1601.
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal 1601 a.
- d. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal 1601 b.
- e. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja Pada Umumnya yang di tuangkan dalam Pasal 1601 d.

- f. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja Pada Umumnya yang di tuangkan dalam Pasa1 l60l e.
 - g. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal Pasal l603 q ayat l
2. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini mencakup materi hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut terhadap bahan hukum primer, seperti:

Buku-buku pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

- a. Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Abdul Khakim. 2010)
- b. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Abdul Khakim. 2014)
- c. Teori-Teori Hukum. Setara Press (Atmadja, I.D.G. & Budiarta, I.N.P. 2018)
- d. Negara Hukum : Suatu Studi tentang Prinsip-prinsip Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasinya Pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini. Bulan Bintang (Azhari, M, T. 2005)
- e. Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja. PPAKRI Bhayangkara (Imam Soepomo.1968)
- f. Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia. Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Sinar Bakti (Kusnardi,M. & Ibrahim,H. 1983)
- g. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No 18 Tahun 2017 (Shalihah F., Agusmidah.,Wijayanti A. 2020)
- h. Hukum Ketenagakerjaan Telaah Filosofi Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia (Shalihah. F. & Nur. M. 2019)
- i. Sosiologi Hukum (Shalihah. F. 2017)

- j. Teori Hukum Edisi Revisi (Sudikno Mertokusumo. 2012)
- k. Hak Asasi Politik Perempuan (Suryawati, N. 2020)
- l. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia (Utrecht. 1962)
- m. Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi (Wijayanti A. 2013)
- n. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Zainal A., Agusfian W., & Lalu H. 2008)

Jurnal Ilmiah pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

- a. Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja (Nirmala, 2021).
- b. Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19 (Putri, C.P, 2020)
- c. Legal Protection Of Workers In The Work Agreement On Outsourcing System In Indonesia (Shalihah, F, 2017)
- d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham (Shalihah, F, 2017).
- e. Problem Hukum Dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia (Shalihah. F. & Damarina.R. 2003).
- f. Pengakuan hak-hak perempuan sebagai pekerja rumah tangga (domestic workers) sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum positif Indonesia (Turatmiyah, Sri. & Y. Annalisa, 2013)
- g. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT) (Yuli W.Y., Sulastri., & Aryanti R.D, 2018).

3. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini mencakup karya tulis yang relevan dengan isu penelitian, seperti:

- a. Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Beserta Akibat Hukum Jika Terjadi Wanprestasi (Pratama. A.Y.Y. 2021).

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpul data berupa :

a. Observasi

Observasi adalah suatu metode penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap suatu objek, peristiwa, atau situasi tanpa melakukan intervensi atau manipulasi. Dalam observasi, peneliti secara sistematis memperhatikan dan mencatat berbagai aspek dari objek yang diamati untuk memahami perilaku, pola, atau karakteristik tertentu.

b. Interview

Interview adalah suatu metode pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan dan jawaban antara peneliti dan responden. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pandangan, pengalaman, pengetahuan, atau sikap subjek penelitian. Wawancara sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menggali informasi yang tidak dapat diperoleh melalui pengamatan atau melalui data kuantitatif.

c. Penelusuran Pustaka

Penulis melakukan penelitian kepustakaan dengan tujuan untuk mencari informasi, menambah, dan menguatkan kredibilitas terkait permasalahan ini. Langkah-langkah yang dilakukan mencakup membaca, merangkum tulisan, studi perundang-undangan, dan mempertimbangkan berbagai pandangan dari berbagai sarjana.

4. Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Pesentasi	Teknik Sampel	Alat Pengumpul Data
1	Pimpinan Perusahaan (Wakil Direktur)	5	1	100%	<i>purposive sampling</i>	Interview
2	Pekerja Rumah Tangga (PRT)	40	4	100%	<i>purposive sampling</i>	Interview

Sumber = Data Olahan, 2023

5. Metode Analisis Data dan Teknik Penarikan kesimpulan

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis melalui pendekatan Deskriptif Kualitatif. Ini merupakan suatu teknik analisis data yang tidak berdasarkan angka-angka, melainkan dilakukan dengan menjelaskan serta merinci data melalui kalimat dan kata-kata yang tersusun dengan teratur.

Adapun teknik penarikan kesimpulan pada penelitian ini menggunakan teknik deduktif. Teknik penarikan kesimpulan menggunakan pendekatan deduktif melibatkan penggunaan logika dan aturan umum untuk mencapai kesimpulan yang spesifik dari suatu premis atau serangkaian

premis. Dalam pendekatan deduktif, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menggeneralisasi dari informasi yang sudah diketahui atau diberikan.