

# KEPASTIAN HUKUM PEMBERIAN JAMINAN PERLINDUNGAN KERJA BAGI PEKERJA RUMAHAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Jan Parlindungan Sinaga, S.H.

## A. PENDAHULUAN

Di Indonesia dan di negara-negara maju bahkan negara berkembang, tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu, tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Pekerja rumahan dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha” secara langsung karena sifatnya sub-kontrak atau dengan kata lain pekerja informal sehingga mereka tidak diberikan perlindungan sebagaimana yang diberikan oleh undang-undang terhadap pekerja lainnya (pekerja di sektor formal). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) saat ini tidak secara khusus dan spesifik mengatur mengenai pekerja rumahan sehingga menyebabkan ketidakpastian hukum jaminan perlindungan bagi pekerja rumahan.

Kepastian hukum atas pemberian jaminan perlindungan kerja bagi tenaga kerja baik tenaga kerja formal maupun informal seperti pekerja rumahan dalam hukum ketenagakerjaan di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dapat dilihat berdasarkan cita-cita hukum yang terkandung di dalam Pancasila bahwa Indonesia merupakan Negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun spirituil.<sup>1</sup>

Negara kesejahteraan pada dasarnya mengacu pada peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang didalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya.<sup>2</sup>

Tenaga formal adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (*skilled worker*). Mereka memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat, kontrak kerja yang resmi dan berada di dalam organisasi yang berbadan hukum. Sementara tenaga informal adalah pekerja yang bertanggung jawab atas perseorangan yang berbadan hukum yang kuat dan hanya berdasarkan atas kesepakatan. Mereka yang termasuk dalam tenaga informal salah satu diantaranya yang jarang terekspos publik dan sering kali terabaikan oleh Pemerintah yaitu para pekerja rumahan.<sup>3</sup>

Definisi pekerja rumahan ini mencakup unsur-unsur umum sebuah hubungan kerja-pekerjaan, upah dan tingkat subordinasi yang ditentukan. Dalam konteks Indonesia, keberadaan unsur-unsur hubungan kerja ini menentukan tingkat cakupan undang-undang ketenagakerjaan nasional. ‘Pekerja rumahan’ harus terikat dalam sebuah hubungan kerja untuk mendapatkan perlindungan hukum. Mengingat biasanya tidak ada pengawasan langsung oleh pemberi kerja atau kontraktor terhadap ketenagakerjaan dan kontribusi pekerja rumahan terhadap proses produksi, maka kurang adanya pemahaman umum di

---

<sup>1</sup> Esmi Wirasih, *Pranata Hukum: Sebuah Telaah Sosiologi*, (Semarang: Suryandaru Utama, 2005), hlm. 43.

<sup>2</sup> Luthfi J.Kurniawan dkk, *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial Perspektif Kebijakan Sosial yang Memberikan Jaminan Perlindungan Warga Negara*, (Malang: Intrans Publishing, 2015), hlm. 57.

<sup>3</sup> Abdul Husen, *Pemenuhan Hak Penghasilan (Upah) Pekerja Rumahan Sektor Usaha Alas Kaki di Muara Baru Jakarta Utara DKI Jakarta (Studi Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Skripsi*, (Jakarta: UIN Jakarta, 2021), hlm. 1.

kalangan pejabat pemerintah di tingkat lokal maupun pengusaha dan pekerja tentang hubungan dan tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja rumahan di Indonesia.<sup>4</sup>

Frasa “setiap warga negara dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan frasa “Setiap orang” dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menunjukkan bahwa kedua Pasal tersebut dimaksudkan berlaku bagi semua orang dan semua warga negara tanpa terkecuali, termasuk di dalamnya pekerja rumahan. Hak-hak serta perlindungan tersebut juga semestinya diberikan kepada mereka sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka di Indonesia demi terwujudnya suatu keadilan sosial sebagaimana yang diamanatkan UUD 1945.<sup>5</sup>

Berangkat dari komitmen negara tersebut, dibentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagai payung hukum bagi pekerja/buruh, yang seharusnya juga memberikan perlindungan hukum kepada pekerja rumahan sebagai wujud dari amanah UUD 1945 yang merupakan peraturan secara hirarki lebih tinggi kedudukannya daripada UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi UU Ketenagakerjaan ternyata hanya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di sektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan dimana mereka tersebut dimasukan dalam kategori bekerja disektor informal, meskipun ia merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana tertuang dalam ketentuan umum Pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Pekerja rumahan dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha” secara langsung karena sifatnya sub-kontrak atau dengan kata lain pekerja informal, mereka tidak diberikan perlindungan sebagaimana yang diberikan oleh undang-undang terhadap pekerja lainnya (pekerja di sektor formal). Berdasarkan penafsiran terhadap substansi undang-undang tersebut dengan demikian secara hukum keberadaan pekerja rumahan tidak mendapatkan perlindungan hukum. Keberadaan UU Ketenagakerjaan secara normatif memang tidak mengatur pekerja rumahan secara eksplisit. Namun demikian tidak berarti bahwa pekerja rumahan tidak memiliki akses untuk mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan hukum.<sup>7</sup>

Pada bulan Juli Tahun 2022, telah diajukan permohonan uji materiil oleh Para Pekerja Rumahaan atas UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Para Pemohon dalam permohonan uji materiil UU Ketenagakerjaan tersebut merupakan pekerja rumahaan yang memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan, serta mendapatkan upah kerja rata-rata perminggu dari kisaran Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) sampai dengan Rp. 400.000,- (empat ratus rupiah). Pemohon sebagai Warga Negara Indonesia (WNI) merasa dirugikan hak konstitusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, persamaan kedudukan di dalam hukum, hak bebas atas perlakuan diskriminatif atas dasar apapun, serta perlakuan yang adil dan layak sebagai pekerja dalam hubungan kerja. Namun demikian, hal ini tidak diakui oleh Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang kemudian juga diikuti oleh dinas tenaga kerja di berbagai wilayah provinsi maupun kabupaten/kota.

Pada tahun 2017, para Pemohon pernah melakukan audiensi ke Kementerian Ketenagakerjaan untuk mempertanyakan mengenai status perlindungan hukum pekerja

---

<sup>4</sup> Miranda Fajerman, *Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-Undangan Untuk Pekerja Rumahan di Indonesia*, (Jakarta: ILO, 2014), hlm. 4.

<sup>5</sup> Majna El Muhjaz, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 115.

<sup>6</sup> Suci Flambonita, *Disertasi: Perlindungan Hukum Bagi Home Based Worker Atas Upah Yang Layak Sebagai Perwujudan Keadilan Sosial*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2019), hlm. 4.

<sup>7</sup> *ibid*, hlm. 13.

rumahan sebagai pekerja dan status hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Namun, pihak Kementerian Ketenagakerjaan memberikan tanggapan bahwa istilah pekerja rumahan tidak dikenal dalam UU Ketenagakerjaan, mayoritas pemberi kerja yang memiliki hubungan hukum dengan pekerja rumahan tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha, meskipun jika merujuk pada definisi pekerja pada UU Ketenagakerjaan, pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai pekerja. Berdasarkan hal tersebut Para Pekerja Rumahan melakukan permohonan uji materiil atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah diputus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022.<sup>8</sup>

## **B. FAKTOR PENYEBAB KETIDAKPASTIAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA BAGI PEKERJA RUMAHAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Saat ini, Indonesia tengah mengalami bonus demografi, sehingga sumberdaya manusia, khususnya anak muda dan perempuan menjadi hal krusial yang perlu diprioritaskan dalam program pembangunan Indonesia kedepan. Pengembangan pengetahuan dan ketrampilan yang mumpuni dari tenaga kerja aktif ini penting agar dapat berkompetisi dalam pasar tenaga kerja di era globalisasi. Jika tidak, maka tenaga kerja ini hanya akan mampu mengakses pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan rendah, dengan upah rendah dan tanpa perlindungan yang layak. Situasi ini akan menyebabkan tenaga kerja sangat rentan sehingga pada akhirnya berpotensi menjadi beban bagi negara. Pada konteks tersebut, salah satu jenis tenaga kerja yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari Pemerintah yaitu pekerja rumahan dengan komposisi 87% (delapan puluh tujuh persen) diantaranya melibatkan perempuan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam kerja rumahan sehingga dikategorikan ke dalam pekerjaan pada sektor ekonomi informal.<sup>9</sup>

Sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menyebabkan sebagian orang walaupun dengan berat hati berkecimpung di bidang pekerjaan informal yang salah satunya menjadi pekerja rumahan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) tidak secara eksplisit mencakup pekerja rumahan, namun, pekerja rumahan dapat dianggap sebagai pekerja tetap dalam hubungan kerja sebagaimana diatur oleh Undang-Undang tersebut. Pekerja rumahan memenuhi definisi hubungan kerja yang di atur dalam Pasal 1 angka 5 yaitu adanya unsur perintah, upah, dan kerja. Namun, dalam praktiknya pekerja rumahan dikecualikan dari cakupan UU Ketenagakerjaan karena tidak adanya konsensus mengenai status hukum pekerja rumahan serta pendapat umum di Indonesia bahwa UU Ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja di pekerjaan formal dan tidak untuk pekerja di perekonomian informal.

Pekerja rumahan sendiri belum banyak dikenal di Indonesia, hal ini dikarenakan tidak adanya regulasi yang spesifik terkait keberadaan pekerja rumahan. Selain itu, pekerja rumahan juga sering kali tersamar dengan geliat usaha mandiri, mengingat proses produksi yang dilakukan pekerja rumahan dilakukan di dalam areal rumahnya, bahkan khalayak ramai mengira kalau yang dimaksud dengan pekerja rumahan adalah seorang pekerja rumah tangga.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022, hlm. 7-9.

<sup>9</sup> Andriko Sugianto Otang, *Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan*, (Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2018), hlm. 3.

<sup>10</sup> Miranda Fajerman, *Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-Undangan Untuk Pekerja Rumahan di Indonesia*, (Jakarta: ILO, 2014), hlm. 18.

Indonesia sebagai suatu negara yang diidealkan dan dicita-citakan oleh *the founding father* sebagai negara dengan konsep Negara Hukum (*Rechtsstaat/The Rule of Law*). Sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Salah satu prinsip dalam Negara Hukum, adanya perlindungan hak asasi manusia.<sup>11</sup>

Dalam hal pekerja rumahan, selama ini tidak mendapatkan kepastian hukum atas jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja rumahan yang dikarenakan beberapa faktor. Tujuan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu faktor penyebab ketidakpastian hukum jaminan perlindungan terhadap pekerja rumahan adalah karena tidak adanya definisi resmi yang jelas tentang pekerja rumahan berkontribusi terhadap kerancuan di kalangan pelaku hubungan industrial dan pejabat pemerintah tentang siapa itu pekerja rumahan. Kurangnya pengakuan eksplisit terhadap status hukum pekerja rumahan dan hubungan kerja antara pekerja rumahan dan pemberi kerja (dan perantaranya) juga berkontribusi terhadap tidak konsistennya pemahaman tentang status hukum pekerja rumahan sebagai pekerja. Kendati ada ruang lingkup untuk UU Ketenagakerjaan untuk diberlakukan pada pekerja rumahan dan serangkaian penafsiran otoritatif oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang kira-kira dalam pengertian ini, upaya yang lebih besar diperlukan untuk memunculkan pemahaman yang jelas dan konsisten tentang pekerja rumahan dan status hukum mereka.

Faktor yang mengakibatkan ketidakpastian hukum jaminan perlindungan terhadap pekerja rumahan salah satunya yakni adalah luasnya pengertian “hubungan kerja” yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah kerja.

Faktor lainnya penyebab ketidakpastian hukum jaminan perlindungan terhadap pekerja rumahan yakni status hukum dari pekerja rumahan. Terdapat kesenjangan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait dengan status hukum dari para tenaga pembantu pekerja rumahan. Hukum ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai boleh atau tidaknya para pekerja rumahan (atau pekerja, untuk hal itu) mencari bantuan dari orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Celah dalam hukum ini memiliki konsekuensi yang sangat jauh. Tanpa adanya pelarangan jelas mengenai penggunaan tenaga pembantu pekerja rumahan menimbulkan kesulitan dalam memahami hak-hak tenaga pembantu pekerja rumahan dan peran dan tanggung jawab pekerja rumahan yang mempekerjakan para tenaga pembantu tersebut. UU di Indonesia juga tidak menetapkan apakah dan seberapa besar pemberi kerja bertanggung jawab atas tenaga pembantu pekerja rumahan.

Selain itu, kesenjangan dalam undang-undang ini memberi pemberi kerja peluang untuk lebih jauh menghindari tanggung jawab mereka sebagai pemberi kerja dengan menempatkan pekerja rumahan pada posisi seorang ‘pemberi kerja’. Dalam beberapa kasus seorang pemberi kerja mungkin mempekerjakan pekerja rumahan dan menuntut sang pekerja rumahan untuk bertindak sebagai pekerja rumahan sekaligus perantara dalam arti bahwa mereka akan bertanggung jawab membagikan dan mengumpulkan pekerjaan dari pekerja rumahan lain di komunitasnya. Untuk menghindari terbentuknya hubungan kerja berganda dengan dengan banyak pekerja rumahan, sebagai alternatif,

---

<sup>11</sup> Andryan, “Implikasi Hak Uji Materil di Mahkamah Agung terhadap Legalitas Pimpinan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia”, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 18, No. 3, Tahun 2018, hlm. 42.

pemberi kerja dapat membebani seorang pekerja rumahan dengan perintah kerja yang berlebihan yang tidak mungkin diselesaikan oleh satu pekerja. Ini akan memaksa pekerja rumahan tersebut masuk ke dalam situasi di mana dia terpaksa mencari bantuan dari tenaga kerja tambahan, sehingga menempatkan dirinya sebagai semi-pemberi kerja bagi tenaga pembantu pekerja rumahan. Sistem alokasi kerja ini menambahkan satu lapisan lain ke rantai pasokan yang sudah kompleks dan berpotensi memiliki dampak mengalihkan risiko dan tanggung jawab pemberi kerja kepada pekerja rumahan yang sangat rentan-pekerja tanpa kapasitas untuk memikul tanggung jawab pemberi kerja.<sup>12</sup>

Berdasarkan Pasal 66 ayat (4) *juncto* Pasal 65 ayat (8) UU Ketenagakerjaan yang pada intinya menjelaskan bahwa para pemberi kerja hanya diizinkan untuk melibatkan pihak ketiga yang merupakan badan hukum dan melalui kesepakatan tertulis untuk melakukan pengaturan subkontrak maupun alih daya. Sifat pekerjaan yang akan disubkontrakkan atau dialihdayakan harus merupakan kegiatan sekunder atau pelengkap, juga dikenal sebagai “bukan kegiatan pokok (*non-core business*)”, terhadap kegiatan utama dari perusahaan tersebut. Jika semua persyaratan itu dipenuhi, badan yang akan melakukan pekerjaan alih daya atau subkontrak mengambil tanggung jawab penuh untuk memastikan kondisi kerja, manfaat dan hak para pekerja yang dipekerjakan langsung oleh mereka.

Namun, jika salah satu dari persyaratan itu tidak terpenuhi adanya kesepakatan tertulis, status hukum dari orang perseorangan atau badan yang akan mengerjakan pekerjaan subkontrak atau alih daya, atau pekerjaan yang akan disubkontrakkan ataupun dialihdayakan bukan kegiatan utama maka perusahaan utama yang menggunakan jasa penyedia pekerja atau yang mengontrakkan pekerjaan kepada kontraktor harus bertanggung jawab secara hukum atas pekerjaan dan pemenuhan persyaratan kerja para pekerja yang disediakan oleh penyedia jasa pekerja atau kontraktor. Konsep kewajiban kontraktor utama ini dirancang untuk melindungi para pekerja dari pemberi kerja yang menyalahgunakan pengaturan sub kontrak untuk menghindari tanggung jawab sebagaimana dipertegas dalam pertimbangan Majelis Hakim Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis sampaikan di atas mengenai faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpastian hukum terhadap jaminan perlindungan atas pekerja rumahan, faktor-faktor tersebut di alami oleh Para Pemohon dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 75/PUU-XX/2022. Para Pemohon adalah pekerja rumahan yang secara individu bekerja di rumah atau dengan kata lain tidak berada di lingkungan perusahaan, namun mendapatkan perintah pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan berupa produk barang/jasa. Adapun para perantara pemberi kerja tersebut, merupakan orang perseorangan yang memperoleh pesanan dari perusahaan atau individu yang mendapatkan perintah (*order*) dari karyawan perusahaan pemborongan pekerjaan. Dengan kata lain, perintah pekerjaan diberikan secara tidak langsung dari pemberi kerja utama (perusahaan) kepada individu (pribadi) melalui seorang perantara yang berkoordinasi dengan para Pemohon selaku pekerja rumahan. Jadi dapat disimpulkan ada 2 (dua) lapisan pemberi kerja, yakni perusahaan produsen (selaku pemberi kerja utama) dan seorang perantara (selaku pemberi kerja kedua).

Hal tersebut menimbulkan akibat hukum berupa kepastian hukum untuk saling menghormati dan memenuhi hak dan kewajiban yang secara normatif telah ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan bagi kedua belah pihak yang terikat dalam hubungan kerja

---

<sup>12</sup> Miranda Fajerman, *op.cit*, hlm. 15.

<sup>13</sup> Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 39.

yakni pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha. Namun demikian, hal ini tidak diakui oleh Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang kemudian juga diikuti oleh dinas tenaga kerja di berbagai wilayah provinsi maupun kabupaten/kota.

Secara normatif kepastian hukum dapat terwujud jika peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam pengertian supaya tidak menimbulkan keragu-raguan (multitafsir) dan logis dalam pengertian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma.<sup>14</sup> Dengan demikian, untuk mewujudkan kepastian hukum terhadap jaminan perlindungan atas pekerja rumahan, Pemerintah harus mengeluarkan suatu peraturan yang mengatur secara jelas dan logis yang dapat dijadikan payung hukum oleh para pekerja rumahan dalam menuntut hak-haknya sebagai pekerja serta memberikan kepastian hukum atas kedudukan hukum para pekerja rumahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

### **C. Upaya Membangun Suatu Bentuk Kepastian Hukum Dalam Pemberian Jaminan Perlindungan Pekerja Rumahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**

Tujuan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain karena pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan. Selain itu, dengan mengingat tenaga kerja memiliki resiko, dengan begitu jika adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban maka hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar.

Hak-hak pekerja rumahan yang acap dilanggar adalah hak atas upah, hak untuk batasan jam kerja, hak beristirahat, hak libur, hak untuk ke luar rumah, hak berkomunikasi, hak berorganisasi, hak mendapatkan perlakuan manusiawi, hak mendapatkan jaminan sosial. Fenomena ini kontradiktif dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dapat penulis sampaikan bahwa saat ini peraturan yang berlaku dan menyebut secara khusus mengenai pekerja rumahan dalam industri rumahan yakni hanya Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Pembangunan Industri Rumahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pemberdayaan Perempuan. Akan tetapi, menurut pendapat penulis peraturan tersebut tidak bisa dijadikan sebagai peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan khususnya mengenai hubungan kerja. Terlebih, peraturan tersebut tidak memerinci hak-hak pekerja rumahan seperti standardisasi upah, pengaturan jam kerja dan waktu istirahat, cuti mingguan, cuti tahunan, hak berkomunikasi dan berserikat, serta perjanjian tertulis dan bukan lisan. Pada intinya, peraturan tersebut secara khusus mengatur mengenai pedoman tata cara membangun industri rumahan dengan kaum perempuan yang menjadi pekerja rumahan.

Dengan demikian terdapat kekurangan dalam peraturan tersebut yakni bertentangan dengan UUD 1945 khususnya mengenai kesetaraan dan kesamaan dari setiap warga

---

<sup>14</sup> Yance Arizona, *Apa Itu Kepastian Hukum*, diakses melalui: <http://yancearizona.wordpress.com>, pada tanggal 25 Maret 2024, pukul 9.43 WIB.

negara tanpa adanya pembedaan di hadapan hukum. Ini tentu ironis karena sebagai negara penjunjung HAM, belum tampak *political will* dari pemerintah untuk melindungi pekerja rumahan secara menyeluruh.

Pengertian kepastian hukum dapat dipahami berdasarkan pendapat ahli hukum yakni Sudikno Mertokusumo yang menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan perlindungan keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>15</sup> Selain dari pendapat Sudikno Mertokusumo tersebut, sebagai bahan perbandingan untuk memahami tentang pengertian kepastian hukum, kita juga dapat menggunakan terjemahan resmi dari Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) yang menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan perlindungan keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>16</sup>

Untuk itu diperlukannya upaya untuk membangun kepastian hukum dalam pemberian jaminan perlindungan pekerja rumahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut pendapat Imam Soepomo yang menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja (tenaga kerja) dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut kesehatan kerja;
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>17</sup>

Pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 75/PUU-XX/2022 yang menjadi data penelitian dalam penelitian ini, Para Pemohon mengajukan permohonan hak uji materiil atas Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 karena dianggap memberikan ketidakpastian hukum kepada Para Pemohon, khususnya mengenai status Para Pemohon sebagai pekerja rumahan dalam “hubungan kerja” yang diatur dalam kedua pasal tersebut.

Namun demikian, dalam pertimbangan hukum yang disampaikan oleh Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa dan memutus perkara tersebut menjelaskan bahwa apabila Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan ditambahkan frasa “pemberi kerja” seperti yang dikehendaki Para Pemohon tidaklah tepat, karena menurut Majelis Hakim Mahkamah Kontitusi bahwa Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan memang dikonstruksikan untuk mengatur perihal hubungan kerja antara

---

<sup>15</sup> Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 3.

<sup>16</sup> Tim Penyusun BPHN, *Penyusunan Kamus Hukum Umum Bahasa Belanda-Bahasa Indonesia*, (Jakarta: BPHN-Departemen Kehakiman dan HAM RI, 1998), hlm. 122.

<sup>17</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2005), hlm. 48.

pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengacu pada perjanjian kerja yang pada prinsipnya dibuat secara tertulis, namun dimungkinkan secara lisan dengan melihat kondisi masyarakat yang beragam. Di dalam perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban keduanya. UU Ketenagakerjaan telah mengatur secara detail tentang ketentuan apa saja yang harus ada dalam sebuah perjanjian kerja yakni bahwa dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Berkenaan dengan unsur besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja merupakan materi muatan yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pendapat dari Majelis Hakim Mahkamah Kontitusi tersebut di atas, penulis berpendapat bahwa dihadapan Majelis Hakim Mahkamah Kontitusi bentuk dari kepastian hukum dari para pekerja rumahan yakni para pekerja harus melaksanakan pekerjaan mereka dalam hubungan kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan berlandaskan pada persyaratan perjanjian kerja yang telah di atur dalam Pasal 54 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Adanya persyaratan khusus atau ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut pada akhirnya bertujuan untuk memberikan perlindungan dan jaminan kepastian hukum bagi para pekerja rumahan.

Menurut pendapat penulis bahwa jika kita merujuk pada seluruh isi UU Ketenagakerjaan dan seluruh peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat ketahui bahwa hanya mengatur tentang norma kerja secara umum. Sebagai upaya membangun kepastian hukum jaminan perlindungan tenaga kerja terhadap pekerja rumahan, maka para pekerjaan harus melaksanakan pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Hal ini juga merupakan bentuk dari kepastian hukum, karena perjanjian tertulis tersebut dapat digunakan untuk mengakodimir kebutuhan hukum para pekerjaan atas kondisi kerja yang tidak diatur dalam peraturan dan UU Ketenagakerjaan. Sejatinya, dalam hal perjanjian terdapat asas *pacta sunt servanda* dapat ditemukan dalam Pasal 1388 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP). Pasal tersebut menjelaskan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan demikian, para pekerja rumahan yang melaksanakan pekerjaannya dengan di dasari perjanjian kerja, dapat menjadikan perjanjian kerja tersebut sebagai undang-undang yang memberikan kepastian hukum kepada mereka.

Pekerja rumahan merupakan pekerja informal sehingga bisa diatur bentuk perlindungan dalam bentuk hubungan kerja menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui Perjanjian Kerja Harian sesuai dengan ketentuan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal tersebut berbunyi sebagai berikut:

1. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5

ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran;

2. PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian;
3. Perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
4. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud ayat (2) menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh berubah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja harian sebagai diatur di atas dibuat dan sepakati oleh Pengusaha dengan Pekerja secara tertulis, dan dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Nama/alamat Perusahaan atau Pemeri Kerja;
2. Nama/alamat Pekerja;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
4. Besarnya upah.<sup>18</sup>

Pengusaha juga memiliki kewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk hak atas program jaminan sosial.

Dengan dibuatnya dan disepakatinya perjanjian kerja harian yang bersumber pada ketentuan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka pekerja rumahan melaksanakan pekerjaannya dengan memiliki landasan hukum berupa perjanjian kerja harian yang dapat menjadi bentuk kepastian hukum terhadap jaminan perlindungan tenaga kerja pekerja rumahan ketika pengusaha atau pemberi kerja tidak memenuhi hak-hak para pekerja rumahan yang telah diatur dan disepakati dalam perjanjian kerja harian tersebut dan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut pendapat Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 75/PUU-XX/2022, dalam kasus yang dialami oleh para Pemohon sebagai pekerja rumahan tidak terdapat hubungan kerja dengan pengusaha karena pekerjaan yang dilakukannya diperoleh dari pemberi kerja atau perantara yang tidak terikat dengan perjanjian kerja dan mendapatkan pekerjaan hanya dengan perintah lisan, tentunya menjadi bagian yang harus diperhatikan oleh Pemerintah, dalam hal ini kementerian yang menangani urusan ketenagakerjaan agar dapat segera membuat aturan yang bersifat khusus atau lebih spesifik bagi pekerja rumahan sehingga hak para pekerja rumahan dapat diatur di dalamnya.

Aturan tersebut dapat diwujudkan melalui kewenangan mengatur oleh menteri yang menangani urusan ketenagakerjaan atau melalui peraturan daerah sehingga hak-hak pekerja rumahan dapat terlindungi secara baik dan kesejahteraan para pekerja rumahan juga dapat terjaga sesuai dengan kondisi masing-masing daerah. Pengaturan demikian, disebabkan pekerja rumahan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja formil.

---

<sup>18</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 11.

Terlebih lagi, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, sehingga tugas dan tanggung jawab negara terhadap para pekerja rumahan dapat dilakukan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Hal tersebut seyogyanya segera dilakukan sebagai upaya dari negara yang dalam hal ini diwakili oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada para pekerja rumahan sebagai bagian dari kebijakan strategis dalam upaya memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat.

Pendapat Majelis Hakim Mahkamah tersebut selaras dengan pendapat hukum yang disampaikan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 75/PUU-XX/2022. DPR menyampaikan bahwa upaya yang telah dilakukan oleh negara bagi masyarakat yang bekerja dalam sektor informal dilakukan dengan adanya pengaturan lain seperti perlindungan mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap pekerja migran. Sampai saat ini DPR sedang dalam proses penyusunan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) yang masuk dalam Program Legislasi Nasional Prioritas (Prolegnas Prioritas) Tahun 2022 Nomor Urut 16 sebagai usul inisiatif DPR. Dalam RUU tersebut, DPR mempertimbangkan masuknya pengaturan mengenai pekerja rumahan sebagai tambahan mengingat banyaknya masyarakat Indonesia yang berprofesi sebagai pekerja rumahan yang memerlukan perlindungan hukum, kepastian dan jaminan akan hak-haknya. Meskipun dalam Prolegnas Prioritas tercantum sebagai RUU PPRT, namun dalam perkembangannya, selama pembahasan dapat terjadi penyesuaian judul terhadap ketentuan yang ada dan menjadi materi muatan RUU tersebut. Oleh karenanya, para Pemohon diharapkan dapat menyampaikan masukan, saran, dan juga aspirasinya kepada DPR sebagai bahan, data dan informasi dalam penyusunan pengaturan Pekerja Rumahan lebih lanjut.

Dapat penulis sampaikan bahwa untuk membangun kepastian hukum terhadap jaminan perlindungan terhadap pekerja rumahan, sesungguhnya pada tahun 2013, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) bekerjasama dengan *Australian Government Departement of Foreign Affairs and Trade*, dan ILO telah mengeluarkan Panduan Praktik Yang Baik Untuk Memperkejakan Pekerja Rumahan Bagi Pengusaha. Panduan tersebut dibuat untuk membantu para pengusaha untuk memahami peran dan tanggung jawabnya terkait para pekerja rumahan, dan juga untuk memberikan petunjuk bagi para pengusaha tentang bagaimana melibatkan para pekerja rumahan melalui cara-cara yang bertanggung jawab.<sup>19</sup> Di dalam Panduan yang dikeluarkan oleh Apindo tersebut di atas, terdapat upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait di bidang ketenagakerjaan untuk membangun kepastian hukum jaminan perlindungan terhadap pekerja rumahan.

Di dalam Panduan yang dikeluarkan oleh Apindo tersebut di atas, terdapat upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait di bidang ketenagakerjaan untuk membangun kepastian hukum jaminan perlindungan terhadap pekerja rumahan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya daftar pekerja rumahan yang dipekerjakan, semua pemberi kerja yang melibatkan pekerja rumahan secara langsung atau melalui perantara harus memiliki dan menyimpan sebuah daftar (atau memastikan perantaranya memiliki dan menyimpan sebuah daftar) dari seluruh pekerja rumahan yang menerima pekerjaan,

---

<sup>19</sup> Sofjan Wanandi, Panduan Praktik Yang Baik Untuk Memperkejakan Pekerja Rumahan Bagi Pengusaha, (Jakarta: Apindo, 2013), hlm. v.

serta salinan daftar tersebut harus diserahkan kepada pekerja rumahan sebagai arsip mereka. Daftar ini harus berisi informasi berupa;

- a. Nama, jenis kelamin, usia dan lokasi pekerja rumahan;
  - b. Waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan yang akan dilakukan atau kontrak dengan pekerja;
  - c. Jumlah pengupahan;
  - d. Biaya yang dikeluarkan, bila ada, oleh para pekerja rumahan dan jumlah dari biaya tersebut yang akan diganti;
  - e. Pemotongan upah dalam bentuk apapun;
  - f. Nomor jaminan sosial dan catatan pembayaran pengusaha kepada Jamsostek atau dana jaminan sosial lain atas nama pekerja; dan.
  - g. Pengupahan bruto yang harus dibayar dan pengupahan netto yang dibayarkan, juga tanggal pembayaran.
2. Dibuatkan perjanjian atau kontrak secara tertulis, pekerja rumahan memiliki hak untuk mengetahui durasi masa kerja mereka, jenis pekerjaan serta semua ketentuan dan persyaratan pekerjaan mereka sebelum mulai bekerja. Pemberi kerja harus memastikan semua pekerja rumahan yang terlibat secara langsung atau melalui perantara mendapatkan kontrak tertulis yang menunjukkan jenis pekerjaan serta kondisi dan manfaat dari pekerjaan mereka. Berikut ini adalah daftar yang perlu dibuat mengenai informasi apa saja yang harus dimasukkan ke dalam kontrak tertulis:
- a. Nama, jenis kelamin, usia dan alamat pekerja rumahan;
  - b. Nama dan detail kontak pemberi kerja dan perantara (bila ada);
  - c. Durasi kontrak termasuk tanggal mulai;
  - d. Jabaran fungsi pekerjaan: tugas dan tanggung jawab pekerja rumahan;
  - e. Jabaran mengenai metode pengiriman/pengambilan bahan dan produk yang sudah selesai;
  - f. Pengupahan (upah satuan atau gaji);
  - g. Jam kerja pekerja rumahan yang wajar (setiap jam kerja diluar dari jam wajar ini harus diperlakukan dan digaji sebagai pekerjaan lembur);
  - h. Daftar biaya yang dikeluarkan oleh pekerja rumahan yang akan diganti oleh pemberi kerja;
  - i. Apabila akan ada pemotongan upah, jabaran rinci mengenai bagaimana pemotongan ini dilakukan akan ditentukan (ingat bahwa pemotongan ini tidak boleh lebih dari 50% upah);
  - j. Daftar dari manfaat yang didapatkan pekerja rumahan termasuk jaminan sosial dan kontribusi serta pendaftaran kepada jaminan sosial oleh pemberi kerja seperti cuti sakit, cuti bersama berbayar, dan lain sebagainya;
  - k. Pengakuan hak pekerja rumahan untuk dapat berserikat dan membentuk serikat pekerja dan detail kontak serikat pekerja setempat;
  - l. Kondisi yang mengakibatkan penghentian hubungan kontrak kerja oleh salah satu pihak;
  - m. Tanda tangan kedua belah pihak.
3. Pemenuhan persyaratan dan tanggung jawab perantara, Ketika seorang pemberi kerja melibatkan pekerja rumahan melalui sub-kontraktor atau jenis perantara lain, perantara tersebut harus memenuhi persyaratan yang diatur oleh hukum. Perantara harus dapat memberikan daftar nama dan alamat seluruh pekerja rumahan yang mereka usulkan untuk terlibat dalam proses produksi kepada pemberi kerja serta menyimpan daftar terkini dari pekerja rumahan yang mereka pekerjakan;

4. Pemberian kerja yang teratur, Pemberi kerja dan para perantaranya harus berupaya menawari pekerja rumahan pekerjaan yang tetap. Artinya mereka harus berupaya memastikan pekerja rumahan menerima pekerjaan secara teratur dan pada jam kerja yang wajar atau teratur. Jika hal ini tidak dimungkinkan maka pemberi kerja harus menginformasikannya kepada pekerja rumahan ketika mereka tahu pekerjaan akan tersedia dan kapan pekerjaan itu akan berkurang jumlahnya. Pekerja rumahan harus diberikan setidaknya pemberitahuan satu minggu sebelum dimulainya atau melambannya pekerjaan;
5. Non diskriminasi, pekerja rumahan harus diperlakukan sama dengan pekerja yang bekerja di perusahaan. Jika seorang pemberi kerja mempekerjakan pekerja biasa dan juga pekerja rumahan, pekerja rumahan harus menerima manfaat dan kesempatan yang sama dengan pekerja biasa. Hal ini termasuk upah dan ketentuan dan persyaratan kerja lainnya serta akses terhadap pelatihan, akses kesempatan promosi, kemungkinan bergabung dengan serikat pekerja dan terlibat dalam forum bipartit atau mekanisme dialog sosial lainnya;
6. Kebebasan berserikat dan kesepakatan kerja bersama, hak untuk dapat dengan bebas berserikat dan terlibat dalam kesepakatan kerja bersama merupakan hak dasar bagi seluruh pekerja di Indonesia. Dialog sosial antara pekerja dan pengusaha, melalui mekanisme serikat pekerja, juga menjadi kepentingan pengusaha. Dialog sosial mendukung pengembangan hubungan, komunikasi yang lebih kuat dan mendorong pemahaman akan kepentingan dan kekhawatiran setiap pihak. Dialog sosial juga mendorong hubungan kerja yang lebih harmonis dan dapat membantu dalam menemukan solusi yang sama-sama menguntungkan ketika perekonomian mengalami pelambanan. Pemberi kerja tidak boleh secara langsung atau tidak langsung menghalangi keterlibatan pekerja rumahan dalam serikat pekerja yang ada atau menghalangi terbentuknya serikat, organisasi atau asosiasi pekerja rumahan;
7. Pemenuhan upah, pekerja rumahan tidak boleh menerima upah kurang dari upah minimum atas pekerjaan yang dilakukannya dalam jam kerja yang wajar. Artinya ketika pekerja rumahan dibayar upah satuan, upah untuk produksi masing-masing unit harus dihitung sesuai dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tersebut untuk memastikan pekerja bisa mendapatkan upah minimum bila mereka bekerja 40 jam dalam seminggunya. Upah satuan tidak hanya mempertimbangkan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, namun juga harus mempertimbangkan waktu yang dihabiskan pekerja rumahan dalam merawat piranti dan peralatan, pengaturan dan penguraian peralatan dan waktu tempuh, jika diperlukan, untuk menerima bahan atau mengantar produk akhir;
8. Mengatur tenggat dan target produksi, pekerja rumahan seringkali melakukan jam kerja yang panjang pada periode produksi tinggi untuk membantu pemberi kerja memenuhi kuota produksi. Kuota dan tenggat produksi untuk pekerjaan yang diselesaikan tidak boleh diatur sehingga mengurangi waktu istirahat harian atau mingguan para pekerja rumahan atau meminta pekerja rumahan untuk melibatkan anggota keluarga mereka pada proses produksi. Pemberi kerja atau perantaranya perlu mempertimbangkan jumlah waktu yang diperlukan untuk menghasilkan target yang dibutuhkan (dan karenanya jumlah pekerja yang dibutuhkan) dan bertanya dengan pekerja rumahan mengenai mereka mau melakukan pekerjaan lembur atau tidak. Seperti yang dicatat di atas upah lembur berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan melebihi 40 jam dalam seminggu;
9. Usia minimum untuk para pekerja rumahan, sulit untuk memastikan perantara atau pekerja rumahan tidak melibatkan anak dalam produksi jika pengawasan terhadap proses produksi juga sedikit. Namun sangat penting jika anak dipekerjakan harus

dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Pada pekerja rumahan yang berusia di bawah 18 tahun untuk memastikan pekerjaan mereka tidak mengganggu sekolah;

10. Pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja rumahan, semua pekerja berhak atas jaminan sosial. Tanpa melihat jenis kontrak mereka, pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan dan berkontribusi kepada Jamsostek atau dana jaminan sosial lain atas nama pekerja rumahan. Hal ini berlaku bagi pekerja rumahan yang bekerja secara tetap, sementara, musiman dan harian termasuk mereka yang bekerja secara satuan. Penting bagi pemberi kerja untuk menyimpan daftar pekerja rumahan mereka sehingga pembayaran jaminan sosial dapat dibayarkan secara efisien. Pemberi kerja harus secara langsung atau melalui perantara mereka memberitahu semua pekerja rumahan akan hak mereka menurut skema jaminan sosial dan kontribusinya. Juga penting untuk memberitahukan kepada pekerja rumahan non-tetap tentang bagaimana mereka tetap dapat melanjutkan keanggotaan mereka pada skema jaminan sosial saat mereka tidak dipekerjakan.<sup>20</sup>

Menurut pendapat penulis bahwa cakupan dari isi Panduan Praktik Yang Baik Untuk Memperkerjakan Pekerja Rumahan Bagi Pengusaha yang dikeluarkan oleh Apindo telah cukup jelas dan tegas dalam mengatur tentang tanggungjawab pengusaha dan pemberi kerja dalam memperkerjakan para pekerja rumahan. Namun demikian, tidaklah cukup dikarenakan panduan yang dikeluarkan oleh Apindo tersebut tidak mengikat secara hukum karena kedudukannya hanya berupa himbauan panduan dan tata cara bagi para pengusaha dan pemberi kerja. Dalam panduan tersebut juga tidak dirumuskannya mengenai kewajiban bagi pengusaha dan pemberi kerja untuk mengikuti panduan tersebut, serta tidak adanya sanksi yang diatur apabila pengusaha dan pemberi kerja tidak melaksanakan panduan tersebut. Akan tetapi panduan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan rujukan oleh DPR dalam menciptakan undang-undang pekerja rumahan dikemudian hari.

Pada tahun 2020, terlintas terdapat angin segar bagi para pekerja rumahan, dikarenakan Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Namun, dari sekian banyaknya Pasal yang diatur dalam UU Cipta Kerja, yakni terdapat 15 Bab dan terdiri dari 186 Pasal, bila kita baca secara sesakma dan cermati maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat irah-irah dalam pasal-pasal tersebut yang menyebutkan dan mengatur tentang pekerja rumahan. Demikian pula, setelah dirubahnya UU Cipta Kerja menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tetap tidak diatur tentang pekerja rumahan. Hal ini sungguh miris dan memprihatinkan karena upaya pemerintah di bidang ketenagakerjaan masih belum dapat mewujudkan keadilan bagi para pekerja rumahan.

Untuk itu, upaya yang dapat dalam membangun kepastian hukum terhadap perlindungan para pekerja rumahan yang paling konkrit menurut penulis yakni adalah dipastikannya setiap pekerja rumahan menjalankan pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, hal ini dikarenakan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dapat menjadi bukti yang kuat dihadapan Hakim di muka persidangan, karena dapat dilihat dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 75/PUU-XX/2022, dimana salah satu alasan Majelis Hakim menolak permohonan Para Pemohon dikarenakan Majelis Hakim tidak dapat menemukan bukti bahwa Para Pemohon merupakan pihak yang termasuk dalam hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dikarenakan tidak adanya bukti perjanjian kerja tertulis. Meskipun dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 75/PUU-XX/2022 menolak permohonan Para Pemohon,

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 13-20.

akan tetapi Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memberikan rekomendasi upaya untuk memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan para pekerja rumahan yakni dengan menegaskan kepada Kementerian Ketenagakerjaan untuk segera dapat membuat aturan yang bersifat khusus dan spesifik bagi pekerja rumahan sehingga hak para pekerja rumahan dapat diatur di dalamnya.

Upaya konkrit membangun kepastian hukum terhadap perlindungan para pekerja rumahan lainnya menurut pendapat penulis adalah para pengusaha dan pemberi kerja wajib untuk menjalankan isi Panduan Praktik Yang Baik Untuk Memperkejakan Pekerja Rumahan Bagi Pengusaha yang dikeluarkan oleh Apindo. Dengan demikian apabila upaya-upaya tersebut telah dilaksanakan, maka akan menciptakan kepastian hukum terhadap para pekerja rumahan.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang dilakukan oleh penulis dalam bab sebelumnya yang mengacu kepada rumusan masalah, maka kesimpulan dari penulis antara lain:

Faktor penyebab ketidakpastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja bagi pekerja rumahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diantaranya adalah tidak diaturnya secara spesifik tentang pekerja rumahan di dalam UU Ketenagakerjaan, tidak adanya definisi resmi yang jelas tentang pekerja rumahan sehingga berkontribusi terhadap kerancuan di kalangan pelaku hubungan industrial dan pejabat pemerintah tentang siapa itu pekerja rumahan, luasnya pengertian “hubungan kerja” yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, dan pada praktiknya yang terjadi di Indonesia banyak pekerja rumahan yang bekerja dengan hanya berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan tidak dibuat secara tertulis yang mengakibatkan tidak adanya konsensus mengenai status hukum pekerja rumahan.

Upaya membangun suatu bentuk kepastian hukum dalam pemberian jaminan perlindungan pekerja rumahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilakukan dengan memastikan pekerja rumahan untuk bekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Para pengusaha dan pemberi kerja bertanggung jawab untuk memastikan bahwa para pekerja rumahan diberikan pekerjaan dengan perjanjian tertulis yang mencantumkan perihal data diri pekerja rumahan, durasi perjanjian kerja, tugas dan tanggungjawab pekerja, pemberi kerja, pengusaha, tata cara pemberian upah, jam kerja, pengakuan hak pekerja rumahan untuk dapat berserikat dan membentuk serikat kerja, dan pengakuan jaminan sosial bagi pekerja rumahan. Upaya lainnya yakni yang hanya dapat dilakukan oleh Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan DPR untuk segera membuat dan mengesahkan aturan yang secara khusus dan spesifik mengatur tentang hak-hak para pekerja rumahan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **A. Buku**

Abdul Husen, *Pemenuhan Hak Penghasilan (Upah) Pekerja Rumahan Sektor Usaha Alas Kaki di Muara Baru Jakarta Utara DKI Jakarta (Studi Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Skripsi*, Jakarta: UIN Jakarta, 2021

- Andriko Sugianto Otang, *Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan*, Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2018
- Esmi Wirasih, *Pranata Hukum: Sebuah Telaah Sosiologi*, Semarang: Suryandaru Utama, 2005
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2005
- Luthfi J.Kurniawan dkk, *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial Perspektif Kebijakan Sosial yang Memberikan Jaminan Perlindungan Warga Negara*, Malang: Intrans Publishing, 2015
- Majna El Muhjaz, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Miranda Fajerman, *Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-Undangan Untuk Pekerja Rumahan di Indonesia*, Jakarta: ILO, 2014
- Penyusun BPHN, *Penyusunan Kamus Hukum Umum Bahasa Belanda-Bahasa Indonesia*, Jakarta: BPHN-Departemen Kehakiman dan HAM RI, 1998
- Suci Flambonita, *Disertasi: Perlindungan Hukum Bagi Home Based Worker Atas Upah Yang Layak Sebagai Perwujudan Keadilan Sosial*, Malang: Universitas Brawijaya, 2019
- Sofjan Wanandi, *Panduan Praktik Yang Baik Untuk Memperkejakan Pekerja Rumahan Bagi Pengusaha*, Jakarta: Apindo, 2013
- Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993

#### **B. Jurnal**

- Andryan, “Implikasi Hak Uji Materil di Mahkamah Agung terhadap Legalitas Pimpinan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia”, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 18, No. 3, Tahun 2018

#### **C. Perundang-Undangan**

- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 177 Tahun 1996 tentang Pekerja Rumahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

#### **D. Yurisprudensi**

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022

#### **E. Internet**

- Yance Arizona, *Apa Itu Kepastian Hukum*, diakses melalui: <http://yancearizona.wordpress.com>, pada tanggal 25 Maret 2024, pukul 9.43 WIB

