

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perjanjian

Di dalam aturan Pasal 1313 menjelaskan tentang apa itu pengertian perjanjian. Pasal 1313 KUHPerdara menjelaskan bahwa “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri teradap satu orang lain atau lebih. Sedangkan Di dalam Pasal 1233 KUHPerdara menyebutkan bahwa perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-Undang. Para ahli juga mencoba merumuskan definisi dari perjanjian yang lebih lengkap, yaitu Prof. Subekti, S.H. yang dimana memberikan definisi bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan⁴. Kemudian definisi Pasal 1313 KUHPerdara Abdul Kadir Muhammad merumuskan bahwa yang disebut perjanjian adalah suatu persetujuan dengan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan⁵.

Jadi pendapat para ahli hukum tersebut bisa dapat disimpulkan bahwa :

- Persetujuan sama halnya dengan perjanjian,
- Persetujuan/perjanjian dan perikatan melibatkan setidaknya dua orang atau lebih,
- Dasar hukum persetujuan/perjanjian dan perikatan yaitu berpacu pada KUHPerdara

Kesepakatan para pihak tersebut adalah unsur-unsur untuk terjadinya suatu kontrak yang dimana perjanjian ini terjadi berbagai cara, yaitu secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Di dalam Hukum Perjanjian dikenal dengan adanya beberapa asas-asas penting yang merupakan dasar kehendak

⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta : Intermasa, 1979, hlm. 1.

⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1992, hlm. 78.

pihak-pihak dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Beberapa asas tersebut menurut Mariam Darus Badruzaman adalah sebagai berikut :⁶

1. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme memberikan batasan bahwa suatu perjanjian yang terjadi sejak terjadinya kata sepakat antara pihak-pihak, dengan kata lain perjanjian itu sudah sah dan membuat akibat hukum sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Maka dapat disimpulkan dari asas ini bahwa perjanjian dapat dibuat secara tertulis berupa akta maupun tidak tertulis (lisan), jika dikehendaki sebagai alat bukti, kecuali untuk perjanjian-perjanjian tertentu yang harus dibuat secara tertulis sebagai formalitas yang harus dipenuhi sebagai perjanjian formal, contohnya seperti perjanjian perdamaian, perjanjian penghibahan, dan perjanjian pertanggungan. Asas ini disimpulkan dari Pasal 1320 KUHPdata.

2. Asas Kepercayaan (*vertrouwensbeginsel*)

Asas kepercayaan yaitu suatu asas yang menyatakan bahwa seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain menumbuhkan kepercayaan di antara kedua pihak bahwa satu sama lain akan memegang janjinya atau melaksanakan prestasinya masing-masing.

3. Asas Kekuatan Mengikat

Asas ini mengatur bahwa para pihak pada suatu perjanjian tidak semata-mata terikat pada apa yang diperjanjikan dalam perjanjian, tapi juga terhadap beberapa unsur lainnya selama dikehendaki oleh kebiasaan, kepatutan, serta moral.

4. Asas Persamaan Hukum

Asas persamaan hukum menempatkan para pihak di dalam persamaan derajat tidak ada perbedaan yang menyangkut perbedaan kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan dan jabatan.

⁶ Irit Suseno, *Materi Kuliah (Pengertian Dan Bentuk Perjanjian)*, Dalam Buku Mariam Darus Badruzaman Yang Berjudul *Kompilasi Hukum Perikatan*.

5. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Kreditur atau pelaku usaha mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, tapi kreditur juga memikul beban untuk melaksanakan perjanjian tersebut dengan itikad baik. Jadi yang dimaksud bahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur menjadi seimbang. Asas ini merupakan lanjutan dari asas persamaan hukum.

6. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum merupakan asas yang terlahir dari asas *pacta sunt servanda*, di mana asas ini merupakan asas dalam perjanjian yang berhubungan dengan daya mengikat suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat bagi mereka yang membuatnya seperti Undang-Undang. Jadi memang asas *pacta sunt servanda* ini di dalam suatu perjanjian untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian, karena perjanjian yang dibuat oleh para pihak mengikat sebagai Undang-Undang.

7. Asas Kebiasaan

Asas kebiasaan dapat disimpulkan dari Pasal 1347 KUHPerdara yang dimana menyatakan bahwa hal-hal yang menurut kebiasaan secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian meskipun tidak dengan tegas dinyatakan. Lahirnya suatu perjanjian terjadi apabila ada kata sepakat antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut, dalam bentuk lisan maupun tulisan.

Dalam Pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;

4) Suatu sebab yang halal.

Dapat disimpulkan dari syarat yang pertama terdapat unsur-unsur di dalamnya, yaitu *offerte* (penawaran) yang dimana pernyataan pihak yang menawarkan suatu perjanjian dan *Acceptasi* (penerimaan) pernyataan dari pihak yang menerima penawaran. Dengan adanya kata sepakat bahwa kedua subjek (para pihak) yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat dan setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan tersebut. Jadi kesepakatan merupakan hal penting karena merupakan awal terjadinya suatu perjanjian, jika tidak ada kata sepakat maka tidak akan timbul akibat hukumnya.

Lalu syarat yang kedua menurut Subekti kecakapan adalah orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum dan setiap orang yang sudah dewasa atau akhilibaliq dan sehat pikirannya⁷. Sedangkan menurut Pasal 1330 KUHPerduta menjelaskan siapa saja yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian, yaitu :

1. Anak yang belum dewasa;
2. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

Syarat ketiga yang dimaksud dengan suatu hal tertentu yaitu apa yang diperuntukkan sebagai perjanjian antara kedua belah pihak atau suatu objek. Objek/barang yang diperjanjikan dalam perjanjian harus ditentukan jenisnya. Mengenai objek yang dimaksud yaitu objek yang berada pada Pasal 1332 s/d 1334 KUHPerduta.

Syarat sahnya perjanjian yang terakhir dari Pasal 1320 KUHPerduta yaitu adanya suatu sebab yang halal. Yang dimaksud dengan suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerduta).

⁷ R. Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 17.

Dikatakan berakhirnya suatu perjanjian jika perjanjian tersebut selesai atau hapusnya sebuah kontrak yang dibuat antara para pihak. Sedangkan perjanjian dapat dikatakan batal apabila syarat-syarat untuk sahnya perjanjian bahwa jika suatu syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Berbeda dengan pembatalan suatu perikatan, pembatalan suatu perikatan terjadi jika para pihak saat membuat suatu perjanjian ada kekurangan mengenai syarat-syarat sahnya perjanjian, maka perjanjian tersebut bukanlah batal demi hukum, melainkan dapat dimintakan pembatalan dari salah satu pihak.

Dalam Pasal 1381 KUHPerdara juga menjelaskan bahwa hapusnya perjanjian atau perikatan yaitu sebagai berikut :

1. Pembayaran;
2. Penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
3. Pembaharuan utang;
4. Perjumpaan utang atau kompensasi;
5. Pencampuran utang;
6. Pembebasan utang;
7. Musnahnya barang yang terutang;
8. Kebatalan atau pembatalan;
9. Karena berlakunya suatu syarat pembatalan, yang diatur dalam Bab I butir ini; dan
10. Lewat waktu, yang akan diatur dalam suatu bab sendiri.

2.2 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu dari perjanjian juga pada umumnya, yang dimana perbedaan dengan perjanjian lain masing-masing memiliki ciri khas tersendiri. Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian perjanjian kerja juga diatur secara khusus di dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdara yang berisikan perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan

diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 51 ayat (1) menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Tetapi di dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan secara wajib bentuk perjanjian tersebut apakah secara lisan ataupun tertulis, hal tersebut menjadi keputusan para pihak yang melakukan perjanjian. Jikalau memang para pihak melakukan perjanjian secara lisan maka harus tunduk pada Pasal 1320 KUHPerdara dan jika dilakukan secara tertulis, para pihak harus membuat dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sedangkan secara lisan terdapat pada Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu (dalam masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. Dalam hal surat pengangkatan pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1) Nama dan alamat pekerja/buruh;
- 2) Tanggal mulai bekerja;

- 3) Jenis pekerjaan; dan
- 4) Besarnya upah.

Bentuk perjanjian kerja juga tercantum di dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (PERMENAKER) Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Pasal tersebut berisikan bahwa pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang didalamnya memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain. Kemudian dalam Pasal 6 ayat (1) perjanjian kerja tersebut sekurang-kurangnya harus memuat :

- 1) Identitas para pihak;
- 2) Hak dan kewajiban para pihak;
- 3) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan
- 4) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

Di dalam pembuatan perjanjian kerja haruslah berpedoman pada ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan tersebut terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh para pihak. Unsur-unsur tersebut yaitu :

1. Adanya Unsur Pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan atau objek perjanjian oleh para pihak dan harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Telah jelas tercantum pada ketentuan Pasal 1603 huruf a KUHPerdara yang dimana menyatakan bahwa si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu diganti orang ketiga. Hal tersebut harus dilakukan oleh pekerja itu sendiri dikarenakan bersangkutan dengan keterampilan serta keahliannya dalam melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan.

2. Adanya Unsur Upah

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan definisi upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam

bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Di dalam Pasal 1601 huruf o mengatur ketentuan dimana untuk menghitung upah sehari yang ditetapkan dalam bentuk uang maka dalam bab ini satu hari ditetapkan 10 jam, satu minggu ditetapkan 6 hari, satu bulan ditetapkan 25 hari, dan satu tahun ditetapkan 300 hari. Jika upah ditetapkan dengan cara lain dan cara menurut jangka waktu, maka sebagai upah harian yang ditetapkan dalam jumlah uang harus diambil upah rata-rata dari buruh, dihitung selama 30 hari kerja yang telah lalu. Jika tidak dapat digunakan ukuran seperti itu, maka sebagai upah harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling mirip dalam hal sifat, tempat dan waktu.

Jadi adanya upah mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungan kerja/perjanjian kerja, dan dapat dikatakan bahwa unsur ini menjadi tujuan utama seorang pekerja atau buruh. Jika perjanjian kerja tidak ada unsur upah, maka hal tersebut bukan merupakan hubungan kerja/hubungan kerja. Seperti halnya mahasiswa yang melakukan magang/praktek lapangan di suatu firma, jika mahasiswa tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang diberi oleh pemberi kerja (pemilik firma) bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, tetapi bertujuan untuk mendapatkan pengalaman, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak dapat dikatakan perjanjian kerja.

3. Adanya Unsur Perintah

Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan seseorang dimana hal tersebut sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk pada perintah orang lain, pengusaha. Kewajiban pekerja untuk tunduk pada perintah pemberi kerja/pengusaha diatur dalam ketentuan Pasal 1603 huruf b KUHPerdata yang berisikan bahwa buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksud untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan

dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian, reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.

4. Adanya Unsur Waktu

Dalam melakukan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh, haruslah dilakukan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibedakan menjadi :

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu, dalam hal ini disebut karyawan kontrak, dengan syarat :

- a. Paling lama 3 (tiga) tahun atau selesainya suatu pekerjaan tersebut;
- b. Dibuat secara tertulis 3 rangkap untuk buruh, pengusaha dan Disnaker;
- c. Dibuat dalam bahasa Indonesia, apabila terdapat bahasa asing, tetap bahasa Indonesia yang diutamakan;
- d. Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Dalam PKWT terdapat jenis-jenis pekerjaannya, yaitu antara lain :

- a. Pekerjaan yang selesai sekali/sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan musiman;
- c. Pekerjaan yang terkait dengan produk baru;
- d. Pekerjaan lepas.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan disebut karyawan tetap. PKWTT dapat dibuat secara lisan maupun tulisan, dan jika dibuat secara lisan, maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi pekerja yang bersangkutan dan PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, dalam waktu 3 (tiga) bulan tersebut

perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Adapun beberapa syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian kerja tersebut dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu :

a. Kesepakatan kedua belah pihak.

Yang berarti bahwa suatu perjanjian kerja dapat timbul setelah adanya kesepakatan antara pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja dan sepakat berarti para pihak setuju terhadap isi perjanjian yang dibuat tersebut.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Berarti, suatu perjanjian kerja hanya dapat dibentuk oleh orang maupun badan hukum yang memenuhi persyaratan. Apabila pendukung hak dan kewajiban adalah orang, maka ia harus tidak termasuk dalam ketentuan pasal 1330 KUHPerdara tentang “Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian” adalah :

- a) Orang-orang yang belum dewasa;
- b) Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;
- c) Orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.”

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Yang berarti dalam suatu perjanjian, harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan yang mana akan merinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, istirahat, besarnya upah, dan sebagainya.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Artinya pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja tidak boleh

bertentangan dengan ketertiban umum, norma kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada hal dalam pekerja rumah tangga kebanyakan tidak menggunakan perjanjian tertulis, sehingga hubungan kerja antara pekerja dengan majikan biasa dilakukan dengan kesepakatan secara lisan dan kebanyakan para pekerja rumah tangga akan tinggal dalam satu rumah dengan majikannya serta untuk kebutuhan sehari-hari pekerja rumah tangga seperti makanan, tempat tinggal akan jadi satu dengan majikan. Jangka waktu pekerja juga tidak tetap dalam pekerja rumah tangga, akan dapat dikatakan bekerja dalam 1x24 jam dan sewaktu-waktu majikan membutuhkannya.

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja berakhir apabila :

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berakhirnya perjanjian kerja juga tercantum pada Pasal 1603 huruf e KUHPerdata yang dimana hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

2.3 Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu

hal dari hal lainnya⁸. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁹ Sedangkan Menurut Pihilipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Menurut Muchsin, mengatakan bahwa perlindungan hukum ada dua macam, yaitu :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundangundangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁰

Menurut Philipus M. Hadjon, sarana perlindungan hukum ada 2 (dua) macam, yaitu :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Dengan adanya perlindungan hukum preventif maka tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak akan sangat berarti.

⁸ Shinta Dewi Silalahi, *Perlindungan Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak*, Universitas Medan Area, Medan, 2018, hlm. 34.

⁹ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54.

¹⁰ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14

Karena dengan adanya perlindungan hukum ini pemerintah tergugah untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Karena lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹¹

2.4 Hubungan Hukum

Hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum, yang dimana hubungan timbul terjadi adanya dua atau lebih subjek hukum. Dalam hukum perdata, hubungan hukum merupakan suatu unsur perikatan di dalam hukum kontrak. Hubungan hukum bisa terjadi juga antara sesama subjek hukum dan antara subjek hukum dengan barang. Hubungan antara sesama subjek hukum dapat terjadi antara seseorang dengan seorang lainnya, antara seorang dengan badan hukum, dan juga antara badan hukum dengan badan hukum lainnya. Adapaun hubungan antara subjek hukum dan barang berupa hak apa yang dikuasai oleh subjek hukum itu atas barang tersebut, baik barang berwujud (*tangible/lichamelijk*) atau barang tidak berwujud (*intangibile/onlichemelijk*) dan barang bergerak (*movable/roerend*)

¹¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 30

atau barang tidak bergerak (*immovable/onerend*). Secara umum barang dapat diartikan sebagai tiap benda dan tiap hak yang dapat menjadi objek dari hak milik.

Jadi, dalam semua hubungan di dalam masyarakat diatur oleh hukum. Misalnya Pasal 1601 KUHPerdota dimana pasal tersebut menjelaskan tentang perikatan yang timbul karena adanya suatu perjanjian. Di dalam setiap hubungan hukum, memiliki segi kewenangan atau tidak dengan lawannya atau kewajiban. Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum (subjek hukum atau badan hukum) disebut dengan "hak". Yang dimana hubungan hukum tersebut merupakan sebagai himpunan peraturan yang mengatur hubungan sosial memberikan hak kepada subjek hukum untuk melakukan sesuatu atau menuntut sesuatu, dan terlaksananya hak dan kewajiban tersebut dijamin oleh hukum.

Hubungan hukum memiliki tiga jenis hubungan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Hubungan Hukum Bersegi Satu.
Maksudnya adalah dalam hal hubungan hukum yang bersegi satu ini hanya satu pihak yang berwenang. Pihak lain hanya berkewajiban. Dalam hubungan ini hanya ada satu pihak saja berupa memberikan sesuatu, berbuat atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdota).
- 2) Hubungan Hukum Bersegi Dua.
Hubungan ini para subjek hukum melakukan kewenangan dan kewajibannya. Misalnya dalam suatu perjanjian jual beli pihak berwenang meminta sesuatu dari pihak lain. Sebaliknya pun juga begitu pihak lain juga berkewajiban untuk memberikan sesuatu kepada pihak berwenang (Pasal 1457 KUHPerdota).
- 3) Hubungan Subjek Hukum Dengan Semua Subjek.
Hubungan ini terdapat dalam hal hak milik. Misalnya, Pasal 570 KUHPerdota yang menjadi pemilik tanah berhak memungut segala kenikmatan dari tanah itu dengan syarat pemungutan kenikmatan

tidak dilakukan secara bertentangan dengan peraturan atau kepentingan umum.¹²

Dilihat dari segi sifat hubungannya, hubungan hukum dibedakan antara hubungan hukum yang bersifat privat dan hubungan hukum yang bersifat publik.¹³ Dalam menetapkan hubungan hukum apakah bersifat publik atau privat yang menjadi indikator bukanlah subjek hukum yang melakukan hubungan hukum itu, melainkan hakikat transaksi yang terjadi (*the nature of transaction*). Oleh karena itu, hubungan antara individu dengan organ negara atau badan hukum publik bukan presumtif hubungan hukum dalam ruang lingkup hukum publik.

Mengenai hubungan hukum publik dan privat, dikemukakan bahwa dalam perjanjian dalam kerangka pelaksanaan kebijakan, atau dalam bahasa Belanda disebut *beleidsovereenkomst*, yang dimana perjanjian sewa menyewa, dan perjanjian pengadaan barang dan jasa dapat digunakan sebagai instrumen hukum privat. Maka hubungan yang timbul dari perjanjian tersebut adalah hubungan hukum yang bersifat privat. Begitu juga dengan hubungan hukum yang diciptakan oleh para pihak yang berada dalam suatu lingkup keluarga dan harta kekayaan, hal tersebut merupakan hubungan yang bersifat privat. Sedangkan hubungan antara negara dan individu terdapat hubungan yang bersifat politis, sosial, dan administratif termasuk hubungan hukum yang bersifat publik. Hubungan hukum yang bersifat privat terjadi karena diciptakan oleh para subjek hukum, hubungan hukum yang bersifat publik terjadi karena diciptakan oleh negara.

Arti penting mengetahui hakikat hubungan hukum adalah untuk mengetahui rezim hukum yang menguasai hubungan tersebut dan mempunyai arti penting untuk menentukan pengadilan mana yang mempunyai kompetensi absolut untuk menyelesaikan sengketa yang timbul dari masalah itu. Jika hakikat hubungan itu bersifat privat, hubungan tersebut dikuasai oleh hukum privat. Apabila dalam hubungan itu timbul sengketa, siapa pun yang menjadi pihak dalam sengketa itu, sengketa

¹² Utang Rasyidin dan Dedi Supriyadi, *Pengantar Hukum Indonesia Dari Tradisi ke Konstitusi*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2014, hlm. 145

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2015, hlm 217

tersebut berada dalam kompetensi peradilan perdata kecuali sengketa mempunyai sifat khusus. Demikian juga apabila hakikat hubungan itu bersifat publik, maka yang menguasai adalah hukum publik dan yang mempunyai kompetensi untuk menangani sengketa demikian \adalah pengadilan dalam ruang lingkup hukum publik, apakah peradilan administrasi, peradilan pidana, dan lain-lain.

2.5 Pekerja Rumah Tangga (PRT)

Pengertian pekerja atau buruh telah ditentukan di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisikan bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian rumah tangga yaitu seseorang atau sekelompok orang yang mendiami sebagian atau seluruh bangunan fisik/sensus, dan biasanya makan bersama satu dapur¹⁴. Di dalam Konvensi ILO Nomor 189 mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga, definisi pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan. Pekerja rumah tangga, seperti juga pekerja-pekerja lainnya, berhak atas kerja layak.

Di dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, pengertian tentang pekerja rumah tangga tidak diberikan secara khusus, dikarenakan pengertian pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan hanyalah untuk pekerja formal saja. Pekerja rumah tangga adalah suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer atau sementara. Kehadiran pekerja rumah tangga salah satu hal yang biasa dalam suatu masyarakat. Karena dengan kehadiran pekerja rumah tangga, pekerjaan rumah pemberi kerja atau majikan dapat terselesaikan ketika dimana keluarga pemberi kerja atau majikan masing-masing memiliki pekerjaan sehingga memerlukan jasa dari pekerja rumah tangga.

Pekerja Rumah Tangga (PRT) adalah suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer dalam artian kehadiran PRT bukanlah suatu hal yang mutlak dalam suatu keluarga, namun kehadiran PRT pada satu sisi dapat dikatakan penting dimana ibu dan ayah masing-masing mempunyai

¹⁴https://www.bps.go.id/istilah/index.html?Istilah%5Bberawalan%5D=R&Istilah_page=4#:~:text=Rumah%20tangga%20biasa%20adalah%20seseorang,makan%20bersama%20dari%20satu%20dapur , diakses pada 12 Maret 2021

pekerjaan dan perlu bantuan pihak lain untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan mereka. Di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 memberikan definisi terhadap pekerja rumah tangga, yaitu pekerja rumah tangga yang selanjutnya disebut PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.

Seiring dengan perkembangan waktu, pekerja rumah tangga sekarang ini tidak hanya terbatas pada suatu kemampuan yang mendasar, seperti mencuci, memasak, membersihkan rumah dan menjaga rumah, tetapi sudah dituntut untuk lebih dari kemampuan tersebut. Sehingga permintaan terhadap pembantu rumah tangga juga meningkat seiring dengan kebutuhan masyarakat yang bervariasi. Dalam hal tersebut maka pihak-pihak melihat peluang tersebut untuk membentuk agen-agen atau lembaga penyalur pekerja rumah tangga.

Awalnya PRT sering disebut dengan pembantu rumah tangga, yang mana mengerjakan pekerjaan rumah tangga. kedudukan pembantu masih dianggap bersifat kerja, mengabdikan dan menghamba. Hubungan kerja antara PRT dengan majikan sudah ada sejak lama dan sebutan pembantu meremehkan arti dan eksistensi mereka, dikarenakan fungsi PRT hanya diposisikan sebagai seorang yang membantu pekerjaan bukan sebagai pekerja. Sebutan pekerja terhadap PRT adalah sama dengan pekerja lainnya. Maka dari itu tidak ada alasan untuk membedakan pekerjaan ini dengan jenis pekerjaan yang lainnya sehingga PRT adalah sebutan yang tepat untuk mengklasifikasikan jenis pekerjaan ini.

Untuk menjadi pekerja rumah tangga harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, yaitu meliputi:

- a. Memiliki dokumen identitas diri;
- b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun; dan
- c. Mendapat izin dari suami/istri bagi PRT yang sudah berkeluarga.

Pemberi kerja atau majikan dan PRT harus mengikuti peraturan perundang-undangan tersebut, jika tidak maka akan dianggap mengeksploitasi anak dibawah umur untuk dijadikan pekerja. Pemberi kerja atau majikan juga harus memenuhi hak dan kewajiban yang dimiliki oleh PRT dimana menurut Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 menjelaskan tentang hak-hak PRT, yaitu :

- 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 kepercayaan yang dianutnya;
- h. Mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. Berkomunikasi dengan keluarganya.

PRT juga mempunyai kewajiban dalam perjanjian kerja dan harus dipenuhi, tercantum dalam ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, yaitu antara lain :

- 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.

Sebagai imbalan atas pekerjaannya PRT menerima upah dari majikan dan besarnya upah tersebut tergantung dari perjanjian antara PRT dengan majikan yang seringkali didasarkan pada harga pasaran di suatu wilayah tertentu ataupun hanya sebatas keperluan majikan saja. Upah juga didasarkan pada kondisi keuangan majikan. Di samping upah, PRT juga menerima berbagai fasilitas lain seperti kamar, sabun, sikat gigi dan pasta

gigi, serta bentuk fasilitas-fasilitas lain yang disediakan oleh majikan berdasarkan kesepakatan mereka. Pengakuan akan keberadaan dan pentingnya peranan pekerja rumah tangga secara internasional melalui proses perjuangan yang cukup panjang, sejak Resolusi mengenai aksi normatif kondisi pekerja rumah tangga diusulkan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), bahkan resolusi tersebut diulang pada tahun 1948, tahun 1965, tahun 2002, barulah pada tahun 2008, usulan resolusi Standar Setting Situasi Kerja Layak Kerja Pekerja Rumah Tangga diterima untuk dibahas dalam *International Labour Organisation* (ILO) yang berakhir dengan lahirnya Konvensi ILO Nomor 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga.

Syarat-syarat dan kondisi kerja yang layak bagi pekerja terkandung dalam pasal-pasal nya yaitu; definisi/cakupan, perlindungan hak asasi manusia pekerja rumah tangga, batasan usia minimum pekerja dan penghapusan pekerja anak, kontrak kerja dan muatan kontrak kerja, hak-hak dan situasi kerja, privasi dan hak dokumennya, jam kerja dan libur mingguan, upah minimum dan pembayaran, jaminan sosial termasuk jaminan melahirkan, akomodasi dan konsumsi, pendidikan dan pelatihan, mekanisme pengaduan. Pekerja rumah tangga menurut konvensi ini berarti setiap orang yang bekerja dan terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja, sementara seseorang yang melakukan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sewaktu-waktu dan bukan sebagai sarana untuk mencari nafkah, bukan merupakan pekerjaan rumah tangga. Sedangkan istilah pekerjaan rumah tangga berarti pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga.

Human Rights Watch menulis beberapa perspektif bahwa profesi sebagai pekerja rumah tangga bukan sebagai tenaga kerja pada umumnya dengan istilah 8 (delapan) mitos tentang pekerja rumah tangga. Delapan

mitos yang masih bertahan, yang mengkhawatirkan dan tersebar luas yaitu antara lain :¹⁵

1. Pekerja rumah tangga adalah “pembantu” bukan pekerja.

Para pekerja rumah tangga dalam sudut pandang pemerintah dan hukum yang berlaku di Indonesia tidak pernah dipandang sebagai pekerja dalam arti sesungguhnya dan tidak juga sebagai buruh dalam arti sesungguhnya. Pekerja rumah tangga dikecualikan dari perundangan ketenagakerjaan nasional yang menetapkan hak-hak dasar bagi pekerja di sektor lain. Pekerja rumah tangga tidak dicakup regulasi mengenai upah minimum, jam kerja, cuti, asuransi, kontrak kerja, dan sebagainya. Kesemua hal ini diserahkan kepada majikan untuk menentukannya.

2. Kemudahan majikan untuk dapat mempekerjakan seorang pekerja rumah tangga, sekalipun mereka tidak mampu membayar upah minimum.

Apabila menggunakan hukum ketenagakerjaan umum, majikan akan diwajibkan untuk membayar pekerja rumah tangga anak upah minimum, sedangkan kelas menengah ke bawah juga mendapat gaji upah minimum.

3. Pekerja rumah tangga tidak memerlukan kontrak tertulis.

Segosiasi dan pengikatan diri kepada kontrak tertulis yang menjabarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat menguntungkan kedua belah pihak, karena proses ini membantu memperjelas hubungan kerja mereka sejak awal dan dapat dipakai sebagai alat referensi yang penting. Ini adalah praktik standar untuk kebanyakan sektor formal pekerjaan di seluruh dunia. Sedangkan kontrak yang tidak tertulis atau secara lisan kebanyakan pada sektor pekerjaan informal.

4. Pekerja rumah tangga tidak dapat dimonitor.

¹⁵ Ida Hanifah dalam *Human Rights Watch*, Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga Dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, Medan, hlm. 66

Salah satu pokok Permasalahan pekerja rumah tangga adalah bekerja di rumah-rumah tinggal pribadi. Pekerja rumah tangga tidak dapat diregulasi oleh hukum atau dilindungi adalah karena mereka adalah bagian dari “sektor informal”. Meski demikian, definisi pekerjaan “informal” sendiri adalah pekerjaan yang belum diregulasi oleh hukum. Selain itu, menyatakan bahwa majikan pekerja rumah tangga tidak wajib menaati peraturan ketenagakerjaan adalah tindakan yang salah. Meskipun kerangka hukum peraturan yang ada sekarang tidak cukup dan diskriminatif, setidaknya masih ada kewajiban dasar dalam hukum bagi para majikan untuk memberikan pekerja rumah tangga “perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.” Maka dari itu, peran tetangga serta Ketua RT sangat diperlukan untuk memantau para PRT dan majikan.

5. Pekerja rumah tangga bukan pekerjaan dengan jam kerja tetap.

Beberapa pejabat pemerintah berargumen bahwa pekerjaan rumah tangga memang merupakan kegiatan yang berlangsung 24 jam sehari, dan oleh karenanya tidak dapat dibatasi menjadi beberapa jam kerja. Tetapi semua itu tergantung dengan perjanjian kerja yang diperjanjikan oleh majikan. Hal ini mengkhawatirkan mengingat fakta bahwa Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2003 khususnya tenaga kerja anak bahwa jelas melarang setiap orang di bawah 18 tahun bekerja di antara pukul 18.00 dan pukul 06.00 karena pekerjaan yang demikian “membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral” anak.

6. Hubungan majikan dan PRT adalah budaya “ngenger”

“Ngenger” adalah kata dalam Bahasa Jawa yang merujuk kepada praktikpraktik adat di pulau Jawa di mana seorang anak tinggal di rumah seorang saudara jauh atau terkadang seseorang yang bukan keluarga jauh, tetapi dianggap bagian dari keluarga. Secara tradisional, anak ini berasal dari keluarga yang kurang mampu dan keluarga penerima akan membiayai sekolah dan kebutuhan sehari-hari. Sebagai imbalan, dan sebagai ungkapan terima kasih, anak yang bersangkutan akan melakukan beberapa bentuk kerja rumah tangga.

Fakta bahwa hubungan antara majikan dan pekerja rumah tangga sekarang umumnya jatuh di luar definisi praktik tradisional ngenger juga terlihat dari praktik yang menyebar luar diantara majikan yang merekrut melalui agen perekrut dan penyalur komersil, atau bergantung terhadap penjual lokal yang mempergunakan koneksi pribadi. Dengan cara ini, hubungan keluarga atau koneksi pribadi atau hubungan apapun di antara majikan dengan pekerja rumah tangga telah hilang. Sebaliknya, kepentingan utama majikan adalah pemeliharaan rumah tangga, dan bukan kesejahteraan pekerja rumah tangganya

7. Banyaknya pekerja rumah tangga dibawah umur.

Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak pekerja rumah tangga diperlakukan dengan buruk oleh majikannya. Secara akurat menghitung pekerja yang tersembunyi khususnya di saat mempekerjakan anak di bawah umur dianggap sebagai tidak kriminal sangat sulit. Badan Pusat Statistik (BPS), berdasarkan Survei Modul Kependudukan tahun 2001 mencatat bahwa jumlah PRT di Indonesia sebanyak 570.059 orang. 26,7 persen diantaranya atau 152.184 orang adalah pekerja rumah tangga anak. DKI Jakarta merupakan propinsi penerima pekerja rumah tangga terbesar yaitu sebanyak 41.244 anak-anak yang menjadi PRT menurut data BPS..¹⁶

8. Pemberian satu hari libur.

Pemberian waktu libur satu hari pada dasarnya tidak aman dan tidak bijaksana, apalagi pekerja rumah tangga anak tidak tahu bagaimana menggunakan hari libur. Apalagi dengan PRT yang jauh dari kampung halaman dan terpaksa menetap pada rumah majikan.

2.6 Pemberi Kerja/Pengguna PRT

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pemberi kerja, yaitu 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. Sedangkan menurut

¹⁶ Bunga-Bunga di Atas Padas, Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia, ILO-IPEC, 2004, hlm. 21

ketentuan Pasal 1 angka (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga pengertian pengguna PRT (pemberi kerja), yaitu pengguna PRT yang selanjutnya disebut Pengguna adalah orang perseorangan yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi kata “perseorangan” dalam kedua pasal tersebut mempunyai arti bahwa seseorang atau hanya orang itu sendiri yang mempekerjakan dan memberi upah orang lain berdasarkan kontrak atau disebut perjanjian kerja.

Syarat-syarat, hak dan kewajiban pemberi kerja atau pengguna PRT (Majikan) telah diatur dalam ketentuan PERMENAKER Nomor 2 Tahun 2015 yang dimana menyebutkan bahwa hak-hak pengguna PRT yaitu : (Pasal 10)

- a) Mempunyai penghasilan tetap,
- b) Memiliki tempat tinggal yang layak, dan
- c) Sehat jasmani dan rohani.

Tidak hanya itu saja, dalam ketentuan Pasal 11 PERMENAKER pengguna PRT juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi kepada PRT jika telah atau akan melakukan hubungan kerja, yaitu :

- a) Membayar upah sesuai perjanjian kerja,
- b) Memberikan makanan dan minuman yang sehat,
- c) Memberikan hak istirahat yang cukup kepada PRT,
- d) Memberikan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaan yang dianut,
- e) Memberikan tunjangan hari raya sekali dalam setahun,
- f) Memberikan hak cuti sesuai dengan kesepakatan,
- g) Mengikutsertakan dalam program jaminan sosial,
- h) Memperlakukan PRT dengan baik, dan
- i) Melaporkan penggunaan jasa PRT kepada Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

Guna untuk terlaksananya hak dan kewajiban pengguna, maka ada beberapa syarat juga yang harus ada jika akan atau telah menggunakan jasa PRT tersebut, yaitu :

- a) Mempunyai penghasilan yang tetap,
- b) Memiliki tempat tinggal yang layak, dan
- c) Sehat jasmani dan rohani.

2.7 Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT)

Istilah lembaga penyalur pekerja rumah tangga (LPPRT) tercantum di dalam ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 yang dimana masyarakat umum mengenal dengan istilah seperti agen penyalur PRT, yayasan penyalur PRT, dan sebagainya. Lembaga penyalur PRT ini berfungsi sebagai wadah dan pelatihan kerja untuk PRT agar PRT mempunyai keahlian bisa lebih dari keahlian pada umumnya, yaitu memasak, mencuci, membersihkan rumah, dan sebagainya. Setelah PRT dirasa cukup mahir dalam melakukan keahliannya, maka disitulah ketika majikan (pengguna PRT) datang para PRT akan dipersiapkan untuk dipekerjakan kepada majikan. Pengertian tentang LPPRT tercantum di dalam ketentuan Pasal 1 angka (4) Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 dijelaskan bahwa, Lembaga Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT.

Untuk pembuatan badan usaha LPPRT haruslah mempunyai surat izin yang bertujuan untuk agar para pengguna PRT lebih yakin dan percaya akan mempekerjakan PRT di rumahnya. Mengenai surat izin tersebut juga telah ditentukan dalam Permenaker yang dimana surat izin usaha lembaga penyalur PRT yang selanjutnya disingkat SIU-LPPRT adalah surat izin yang diberikan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT yang dipekerjakan pada pengguna. Di dalam pembuatan SIU-LPPRT tidak dikenakan biaya sama sekali sehingga memudahkan untuk mendirikan lembaga atau agen PRT. SIU-LPPRT diberikan kepada LPPRT diberi batas waktu hanya sampai paling lama 5 (tahun) dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun juga. Adapun larangan yang ditujukan kepada LPPRT, yaitu LPPRT dilarang memungut imbalan jasa dari PRT dan LPPRT dilarang menyalurkan PRT pada pengguna perusahaan atau badan usaha atau badan-badan lainnya yang bukan perseorangan. Di sisi lain, pada Pasal 23 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 LPPRT juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi, yaitu :

- a) Menyeleksi calon pengguna,
- b) Memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik,
- c) Memonitor PRT yang telah disalurkan kepada 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.