

Perjanjian Kerja Pada Pekerja Rumahan Perspektif Undang-Undang Cipta kerja

Nur Lailatul Fauziah

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

nurlailatulfauziyah93@gmail.com

Suwandi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

dr.suwandi@yahoo.com

Abstrak

Perkembangan industrialisasi memperketat persaingan kompetisi antar perusahaan, sehingga memicu pengusaha untuk mempekerjakan pekerja rumahan dengan model *putiing out system*. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja rumahan tidak termasuk dalam kategori hubungan kerja, sehingga berstatus tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja. Hal ini menyebabkan praktik pekerja rumahan belum memenuhi standar ketenagakerjaan yang berlaku. Undang-Undang Cipta kerja telah mengatur jenis pekerjaan fleksibel, termasuk pekerja rumahan. Dengan berbagai sistem yang ada, hubungan kerja selalu didasari oleh adanya perjanjian kerja. Sehingga penelitian ini akan menganalisis perjanjian kerja yang diterapkan untuk mempekerjakan pekerja rumahan di CV berkat Anugrah Jombang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris, dengan pendekatan yuridis sosiologis. Menggunakan data primer yang didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi, serta data sekunder yang didapatkan dari studi kepustakaan. Data kemudian diolah untuk ditarik kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah perjanjian kerja untuk mempekerjakan pekerja rumahan adalah PKWT. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa persoalan yang menyebabkan status perjanjian kerja berubah menjadi PKWTT. Sehingga pekerja rumahan berstatus sebagai pekerja tetap. Akan tetapi CV Berkat Anugrah tidak menerbitkan surat pengangkatan kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: perjanjian kerja; pekerja rumahan; undang-undang cipta kerja.

Pendahuluan

Perkembangan arus ekonomi global dalam ekonomi dunia sangat dipengaruhi oleh perkembangan industrialisasi. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba menggunakan mesin dan robot pintar dalam kegiatan produksi untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Hal ini menyebabkan persaingan usaha antar pengusaha semakin ketat. Tuntutan tekanan global dan kompetisi antar perusahaan membawa dampak bagi pelaku usaha di Indonesia. Pengusaha dituntut untuk mendapatkan cara-cara yang lebih murah, efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan produksi, dan lebih berfokus pada pengembangan bisnis untuk bisa bersaing di pasar. Efisiensi dilakukan di setiap aspek

dalam kegiatan produksi, termasuk pekerja sebagai salah satu faktor esensial dalam proses produksi.

Di sisi lain, terdapat banyak sumber daya manusia yang menganggur akibat tergantikan oleh mesin. Terdapat tenaga kerja yang tidak terserap dalam pekerja formal, yang rata-rata merupakan tenaga kerja dengan keterampilan rendah. Adanya ketersediaan tenaga kerja yang melimpah dan kebutuhan pengusaha akan tenaga kerja murah memunculkan adanya penggunaan pekerja rumahan. Menurut definisi dari Pasal 1a Konvensi International Labour Organization Nomor 117 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan, yaitu “pekerja rumahan adalah pekerjaan yang dikerjakan di rumah atau tempat lain selain di tempat kerja pemberi kerja, untuk mendapatkan upah yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan.”

Sistem kerja rumahan menjadi model kegiatan produksi yang stabil dan menguntungkan bagi perusahaan. Karena pekerja rumahan dapat dipekerjakan sewaktu-waktu sesuai kebutuhan perusahaan, sehingga perusahaan tidak perlu repot-repot untuk mengangkat dan memecat pekerja dalam kurun waktu yang singkat. Pengusaha juga tidak perlu melakukan pengawasan terlalu banyak, biasanya pengawasan hanya berhubungan dengan kendali mutu dan produk akhir, bukan selama proses produksi (metode produksi). Selain itu, sistem kerja rumahan ini juga dinilai adil karena pekerja digaji sesuai dengan apa dapat yang mereka hasilkan. Keuntungan lain dari mempekerjakan pekerja rumahan yaitu pengusaha bisa meminimalisir biaya-biaya penunjang proses produksi, seperti biaya listrik, tempat usaha, peralatan dan perlengkapan, penyimpanan, maupun pemeliharaan perlengkapan.¹

Dari sisi pekerja, jenis pekerja rumahan ini juga terlihat menguntungkan karena lebih fleksibel. Pekerja diberikan kebebasan untuk menentukan waktu maupun tempat kerjanya sendiri. Hal ini membuat kerja rumahan bisa menjadi pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan keluarga. Pekerjaan seperti ini dapat menyerap banyak tenaga kerja, bukan hanya ibu rumah tangga dan anak-anak, tapi juga orang yang berusia lanjut dan disabilitas yang kurang memiliki akses ke pekerjaan formal.

Adanya sistem pekerja rumahan ini harusnya saling menguntungkan. Akan tetapi, hubungan antara pengusaha dan pekerja rumahan bisa saja menimbulkan resiko bagi pekerja karena mereka bekerja tanpa pengawasan terikat dari pemberi kerja. Selain itu, proses bekerja dilakukan di luar pabrik menyebabkan pekerja menanggung sendiri beberapa biaya operasional yang digunakan dalam bekerja. Sistem kerja yang istilahnya “ada barang ada uang”, membuat banyak pekerja rumahan hanya mengejar upah semata tanpa memperdulikan posisinya dalam sebuah hubungan kerja. Sehingga, kebanyakan praktik kerja rumahan yang berlangsung belum memenuhi standar-standar ketenagakerjaan yang berlaku dan kondisi kerja para pekerja rumahan masih memprihatinkan. Selain itu pekerja rumahan sering dianggap sebagai kegiatan sampingan belaka, sehingga pekerjaan jenis ini tidak diperhitungkan kontribusinya sebagai pekerja, akibatnya pekerjaan jenis ini rentan eksploitasi.

Adanya suatu hubungan kerja berawal dari terjadinya perjanjian kerja.² Menurut Pasal 1 Nomor 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

¹ Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), *Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha*, (Jakarta: ILO, 2013), 10

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 41

perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam hal perjanjian, dikenal asas *pacta sus servanda* yaitu asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian, setiap orang harus menghormati dan tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak.³ Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata menyatakan, perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang. Sehingga perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Oleh sebab itu, untuk menjamin suatu sistem kerja dilaksanakan sebagaimana mestinya, maka perjanjian kerja seharusnya dilakukan secara tertulis. Akan tetapi dalam praktik perjanjian kerja yang digunakan untuk mempekerjakan pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah Jombang tidak dilakukan secara tertulis.⁴

Pada dasarnya, tidak ada satu pun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan asas “kebebasan berkontrak”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁵ Asas tersebut dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, dengan memperhatikan pasal 1320, 1335, dan 1337 KUHPerdata di samping pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja sebagai peraturan pembaharunya mengklasifikasikan perjanjian kerja menjadi 2, yaitu Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua jenis perjanjian kerja tersebut memuat ketentuan dan tata caranya masing-masing. Kedua jenis perjanjian tersebut menimbulkan akibat hukum yang berbeda.

Perjanjian kerja merupakan salah satu topik penting dalam suatu hubungan ketenagakerjaan, sehingga sangat rentan apabila tidak diatur dengan benar. Oleh karena itu, banyak peneliti yang melakukan penelitian terkait praktik perjanjian kerja. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Surya Fauzi Ahmad,⁶ yang membahas tentang PKWT di Kota Medan yang dilakukan secara lisan, padahal PKWT seharusnya dilakukan secara tertulis. Relevan dengan penelitian tersebut, peneliti Muhammad Dhandy Pangestu,⁷ yang membahas tentang implementasi kontrak kerja karyawan di stasiun bahan bakar umum Rajabasa Bandar Lampung, juga menemukan praktik PKWT yang tidak sesuai ketentuan Undang-Undang. Dalam PKWT yang dilakukan, tidak diatur mengenai ketentuan cuti dan sanksi, akibatnya pekerja tidak mendapatkan haknya untuk cuti dan terjadi pemotongan gaji secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha.

³ Salim HS dkk., *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)*, (Jakarta: Siar Grafika, 2017), h. 3

⁴ Endah Sugiarti (mandor di CV Berkat Anugrah Jombang), wawancara, (Jombang, 2 April 2022)

⁵ Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 14

⁶ Surya Fauzi Ahmad, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh di Masa Pandemi Covid 19,” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021), <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/17163/1/SKRIPSI%20SURYA%20FAUZI%20AHMA>

⁷ Muhammad Dhandy Pangestu, “Implementasi Kontrak kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung)”, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2021), <http://repository.radenintan.ac.id/16883/>

Selain itu, penelitian I Gusti Agung Dena Sari Dewi⁸, yang meneliti tentang implementasi PKWT di PT Lotte Shopping Indonesia (Lotte Grosir) cab. Mataram, menemukan masalah dalam PKWT terkait dengan iuran dalam kepesertaan BPJS dan pembaharuan aturan kompensasi, yang berakibat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hal perlindungan hukum. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, ditemukan banyak ketidaksesuaian praktik perjanjian kerja terutama jenis PKWT dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja.

Meskipun penelitian mengenai praktik perjanjian kerja telah banyak dilakukan, kajian mengenai perjanjian kerja masih menarik untuk dilakukan. Ketiga penelitian yang telah disebutkan di atas membahas perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan yang sudah jelas status hukumnya dalam Undang-Undang ketenagakerjaan. Sedangkan artikel ini membahas perjanjian kerja pada pekerja rumahan, dimana pekerjaan ini adalah jenis pekerjaan fleksibel yang tidak terikat tempat dan waktu. Pekerjaan jenis ini tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹ Sehingga hubungan kerja yang terjadi masih informal dan penerapannya masih membingungkan, apakah pekerja rumahan berada dalam hubungan kerja atau hubungan kemitraan. Hal ini disebabkan karena sistem kerja yang sangat fleksibel, selain bebas menentukan sendiri waktu kerja, tempat kerja, dan alat-alat kerja, pekerja bahkan bisa menentukan sendiri untuk melakukan pekerjaan atau tidak mengambil pekerjaan, karena upah ditentukan secara borongan.¹⁰

Pekerja rumahan *putting out system* yang tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebabkan pengusaha kesulitan untuk menentukan jenis perjanjian kerja yang akan digunakan. Sehingga praktik perjanjian kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Akan tetapi, sejak diterbitkan Undang-Undang Cipta Kerja, pekerjaan fleksibel mulai diatur keberadaannya. Sehingga pekerja rumahan sudah masuk dalam kategori pekerjaan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, artikel ini akan membahas tentang bagaimana sistem kerja pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah Jombang dan bagaimana praktik perjanjian kerja yang diterapkan, apakah sesuai dengan ketentuan terbaru mengenai ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Metodologi Penelitian

Artikel ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris yaitu penelitian lapangan yang dilakukan di CV Berkat Anugrah Jombang, sebagai perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan. Artikel ini menggunakan pendekatan yuridis

⁸ I Gusti Agung Dena Sari Dewi, "Perlindungan Hukum dalam Implementasi Perjanjian kerja Jangka Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi di PT. Lotte Shopping Indonesia (Lotte Grosir) Cab. Mataram)," (skripsi, Universitas Mataram, 2021), <http://eprints.unram.ac.id/25958/>

⁹ Juanda Pangaribuan, dkk, *Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan*, (Jakarta: Trade Union Right Centre, 2020) <https://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2020/04/Naskah-Akademik-Permenaker-Perlindungan-Pekerja-Rumahan.pdf>, 10

¹⁰ Endah Sugiarti (mandor di CV Berkat Anugrah), wawancara, (Jombang, 2 April 2022)

sosiologis.¹¹ Jenis data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.¹² Sumber data primer didapatkan dari wawancara dengan pekerja rumahan maupun pihak manajemen CV Berkah Anugrah Jombang, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan yang berupa bahan hukum,¹³ baik itu bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan) maupun bahan hukum sekunder yang berupa buku, artikel, maupun jurnal ilmiah.¹⁴ Data tersebut kemudian diolah dengan cara pemeriksaan, klasifikasi, verifikasi, analisis data, dan penarikan kesimpulan.¹⁵

Hasil dan Pembahasan

Sistem Kerja Pekerja Rumahan

Fenomena pekerja rumahan sudah ada sejak lama, namun baru dibahas di publik sejak tahun 1990-an, dan selanjutnya menjadi isu global sejak adanya Konvensi Home Worker pada tahun 1996.¹⁶ International Labour Organization (ILO) telah menerbitkan Konvensi Nomor 177 Tahun 1996 tentang Pekerja Rumahan serta Rekomendasi Nomor 184 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan. Keberadaan pekerja rumahan bukanlah hal baru di Indonesia, ada penelitian yang menyatakan bahwa pekerja rumahan sudah ada sejak tahun 1928 di industri tekstil.¹⁷ Pekerja rumahan banyak ditemui di lapang dengan istilah lokal yang berbeda-beda, seperti; borongan, sanggan, maklon, rengsi, mancal, jrogan gaok, tempahan, bos atau bos kecil, pengobeng, jedot atau makelar, dan lain-lain. Perbedaan istilah ini terkait dengan produk yang diolah atau dihasilkan. Misalnya istilah mancal digunakan untuk pekerja rumahan dalam pengolahan konveksi, istilah sanggan (untuk perempuan) dan jrogan gaok (untuk laki-laki) digunakan untuk pekerja rumahan dalam produk batik.¹⁸

Pekerja rumahan sering disalah artikan dengan pekerjaan lain, seperti pekerja rumah tangga atau pekerja industri rumahan. Berikut tabel perbedaan pekerja rumahan dengan jenis pekerjaan lainnya.

¹¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 47

¹² Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 30

¹³ Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, 156

¹⁴ Lexy J Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1993), 128

¹⁵ Nana Sudjana dan Ahwal Kusumah, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, (Bandung: Sinar Baru Algasindo, 2000), 16

¹⁶ Arianti Ina Restanti Hunga, "mencari Pengakuan": Home-Workers dalam Industri Barik Berbasis Putting-Out System (Studi Kasus di Jawa Tengah), *EKOFEMINISME IV*, (Salatiga: Parahita Press, 2016), 29

¹⁷ M. Oey-Gardiner, E. Suleeman, I. Tjandraningsih, W. Hartanto dan H. Wijaya, Women and children homeworkers in Indonesia, *Asian Informal Workers. Global risks, local protection*, (New York: Routledge, 2017), 259

¹⁸ Hunga, "Mencari Pengakuan", 32

Tabel 1. Perbedaan pekerja rumahan dengan pekerja lainnya¹⁹

Karakteristik	Pekerja rumahan (home worker)	Pekerja industri rumahan (home industry)	Pekerja rumah tangga (household worker)	Pekerja pabrik
Tempat kerja	Rumah sendiri atau tempat lain selain tempat kerja pemberi kerja.	Rumah sendiri atau tempat lain yang disediakan sendiri	Rumah majikan	Pabrik
Kepada siapa mereka bekerja	Perantara, pemberi kerja	Diri sendiri	Majikan	Perusahaan/ pengusaha
Pengupahan	Untuk pekerjaan (biasanya per potong)	Dari penjualan barang/jasa	Untuk pekerjaan (waktu)	Untuk pekerjaan (waktu atau per potong)
Sarana produksi	Disediakan sendiri, atau sebagian disediakan oleh pemberi kerja	Disediakan sendiri	Disediakan oleh majikan	Disediakan oleh pengusaha

Sumber: International Labour Organization – MAMPU

Kerja rumahan merupakan salah satu bentuk kerja informal yang dikerjakan di rumah dan sebagian besar dilakukan oleh perempuan.²⁰ Oleh sebab itu pekerja rumahan sering disebut dengan pekerja perempuan. Karakteristik dari pekerja rumahan sendiri adalah pekerja sub-kontrak yang dependen yang bekerja secara langsung atau tidak langsung untuk pemberi kerja atau perantaranya, biasanya secara borongan yang juga dikenal sebagai pekerja borongan, pekerja luar, atau pekerja dalam sistem *putting out*.²¹ Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan adalah CV Berkat Anugrah Jombang, yang bergerak dibidang industri dan perdagangan produk plastik yang berlokasi di Desa Rejoagung, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.²²

Pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah dipekerjakan menggunakan model *putting out system*, yaitu sebagian atau seluruh proses produksi dimana kegiatan

¹⁹ Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), *Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha*, 4

²⁰ Annie Delaney, Rosalia Burchielli, Shelley Marshall, dan Jane Tate, *Homeworking Women, A Gender Justice Perspektif*, (New York: Routledge, 2019), 2

²¹ Neilen Haspels dan Aya Matsuura, *Pekerja Berbasis Rumahan: Kerja Layak dan Perlindungan Sosial melalui Organisasi dan Pemberdayaan*, (Jakarta: ILO, 2015), 3

²² Komarul Huda (Direktur CV Berkat Anugrah Jombang), wawancara, (Jombang, 3 April 2022)

produksinya dikerjakan di luar pabrik.²³ Namun, CV Berkat Anugrah tidak sepenuhnya menggunakan sistem ini dalam semua proses produksinya. Hanya proses finishingnya saja yang dilakukan secara *puttig out system*. Proses pengolahan bahan baku menjadi produk setengah jadi dikerjakan di dalam pabrik. Hal ini dikarenakan proses pembuatan produk dilakukan dengan menggunakan mesin. Produk yang setengah jadi tersebut kemudian diserahkan kepada pekerja rumahan untuk dirapikan, disortir dan dikemas di rumah mereka atau ditempat lain di luar pabrik. Setelah itu, pekerja rumahan menyerahkan hasil produk yang sudah dikemas kembali ke pabrik. Jadi, CV Berkat Anugrah tidak menggunakan perantara dalam mempekerjakan pekerja rumahan. Pekerja rumahan mengambil langsung produk yang akan dikerjakannya dari pabrik.

Keberadaan pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah berawal dari keprihatinan pemilik terhadap banyaknya masyarakat di sekitar pabrik di Dusun rejosari yang masih berada dalam kemiskinan. Pemilik CV Berkat Anugrah kemudian menawarkan pekerjaan yang cukup mudah dan fleksibel bagi masyarakat Dusun Rejosari khususnya ibu-ibu rumah tangga yang dinilai mempunyai banyak waktu luang di rumah untuk turut serta mencari penghasilan tambahan dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari, agar tidak hanya mengandalkan kepala rumah tangga saja. Pekerjaan yang ditawarkan CV Berkat Anugrah meliputi finishing produk, merapikan produk, maupun mengemas produk.

Meskipun pekerja rumahan terlihat menguntungkan bagi para ibu rumah tangga karena mereka bebas menentukan jam kerja, tempat kerja, bahkan alat-alat kerjanya sendiri, namun kebebasan tersebut beresiko bagi pekerja. Keberadaan pekerja rumahan yang menyebar tidak pada satu tempat (pabrik) membuat mereka menjadi tidak terorganisir dengan baik dan sulit untuk dipantau kondisi kerjanya. Terlebih di CV Berkat Anugrah, pekerja rumahan dipekerjakan dengan sistem upah yang dihitung secara borongan sehingga secara sistematis menuntut pekerja untuk bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi. Hal ini memicu para pekerja rumahan hanya mengejar upah semata tanpa memperhatikan kondisi kerjanya. Seringkali para pekerja rumahan mengesampingkan pekerjaan rumah tangga dan lebih memilih mengerjakan pekerjaan dari pengusaha. Bahkan, demi mengejar target yang lebih tinggi, beberapa pekerja rumahan mengajak saudara atau anak-anaknya untuk turut membantu. Hal ini sangat rentan terhadap munculnya praktik pekerja anak dan pekerja tanpa dibayar karena anak memiliki kecenderungan untuk diberi perintah atas dasar sukarela membantu pekerjaan rumah.

Dalam penelitian ini, ditemukan adanya pekerja rumahan yang mempekerjakan pekerja lagi tanpa sepengetahuan pihak CV Berkat Anugrah. Hal ini dilakukan karena ada orang lain yang ingin bekerja sebagai pekerja rumahan akan tetapi masih ragu dan ingin mencoba dulu dengan cara ikut mengerjakan pekerjaan salah satu pekerja rumahan. Ketentuan pasal 1603a KUH Perdata menyatakan, “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”. Meskipun demikian, dalam hal ini CV Berkat Anugrah tidak mempermasalahkan hal tersebut, CV Berkat Anugrah tidak mempermasalahkan berapa banyak tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi, yang terpenting adalah pekerja mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

²³ Hunga, “Mencari Pengakuan”, 31

Kebebasan menentukan jam kerja juga menimbulkan resiko yang tinggi bagi pekerja rumahan. Meskipun tujuan awalnya agar para pekerja bisa mengerjakan pekerjaan di sela-sela kesibukannya sebagai ibu rumah tangga, namun dalam praktiknya jam kerja yang tidak terbatas memicu para pekerja untuk terus bekerja lebih dari 7 jam per hari. Meskipun di CV Berkat Anugrah ada hari libur tiap minggu, namun sistem kerja yang tidak terikat oleh waktu membuat pekerja rumahan tidak menerapkan ketentuan mengenai libur ataupun cuti sesuai peraturan yang ada. Para pekerja bebas menentukan sendiri kapan mereka bekerja dan kapan mereka libur bekerja.

Bekerja dalam waktu yang lama menimbulkan resiko kesehatan yang tinggi, karena rentan terjadi kecelakaan kerja sebagai akibat dari kelelahan bekerja. Namun pekerja rumahan menanggung sendiri biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja. Menurut para pekerja, pekerjaan yang mereka lakukan merupakan pekerjaan yang mudah dan tidak berbahaya. Terlebih mereka sendiri yang menentukan bagaimana cara mereka bekerja, sehingga segala resiko yang mungkin terjadi adalah tanggung jawab mereka sendiri. Sakit yang biasanya diderita para pekerja adalah sakit pinggang yang diakibatkan karena duduk terlalu lama, pegal di badan dan tangan, atau luka karena terkena gunting, mesin press atau alat-alat kerja lainnya.²⁴

Tempat kerja yang bebas ditentukan oleh para pekerja sendiri, secara otomatis menyebabkan fasilitas bekerja seperti listrik maupun alat-alat penunjang bekerja lainnya disediakan sendiri oleh pekerja. Termasuk biaya perawatan maupun biaya pemeliharannya. Alat-alat yang disediakan oleh pabrik diantaranya adalah tempat isolasi, timbangan dan mesin press, namun tidak semua pekerja mendapatkannya. Sedangkan peralatan seperti gunting, karung, dan wadah disediakan sendiri oleh pekerja. Karena tempat kerja yang berada di luar pabrik, maka biaya distribusi barang dari rumah pekerja ke pabrik ditanggung sendiri oleh pekerja.

Meskipun masih berada dalam satu kawasan (Dusun Rejosari) namun para pekerja cenderung bekerja secara sendiri-sendiri. Persaingan kerja antar sesama pekerja rumahan menjadi cukup ketat. Di CV Berkat Anugrah, pekerja yang rumahnya paling dekat dengan lokasi pabrik, mendapatkan pekerjaan lebih banyak daripada pekerja yang rumahnya jauh dari lokasi pabrik. Persaingan menjadi semakin ketat ketika pabrik memproduksi sedikit produk. Misalnya pada saat adanya pandemi covid 19 pabrik mengurangi jumlah produksi, hal ini mengakibatkan banyak pekerja rumahan yang tidak mendapatkan barang untuk dikerjakan, sehingga beberapa pekerja rumahan tidak dapat bekerja dan memperoleh penghasilan.

Dari pembahasan tersebut di atas, terlihat bahwa kondisi kerja pekerja rumahan sangat beresiko terjadinya eksploitasi dalam bekerja. Pekerja rumahan bekerja dengan kondisi jam kerja dan tempat kerja yang tidak terbatas. Pekerja rumahan bekerja di luar pabrik tanpa supervisi dan pengawasan langsung dari CV Berkat Anugrah. Mereka menggunakan aset (rumah, perabotan dan seisinya) dan sumber daya rumah (listrik, air dan penghuni rumah) milik pekerja secara pribadi, tanpa diperhitungkan sebagai bagian dari biaya produksi yang seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Sistem penggajian yang tidak proporsional, upah minimal dibayar bukan berdasarkan satuan waktu akan tetapi berdasarkan satuan output, tanpa bonus dan tanpa tunjangan. Tidak mengenal waktu libur maupun cuti, tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan yang memadai. Juga tidak ada kepastian dalam keberlanjutan kerja.

²⁴ Alfiyah (pekerja rumahan), wawancara, (Jombang, 13 Maret 2020)

Resiko-resiko yang telah disebutkan di atas, tidak disadari oleh para pekerja rumahan maupun oleh pihak CV Berkat Anugrah itu sendiri. Mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan ini hanyalah pekerjaan sampingan saja, sebagai sarana untuk mencari uang tambahan dan sekedar untuk mengisi waktu luang. Selain itu, jenis pekerjaannya tidak membutuhkan keterampilan khusus, monoton dan temporer, sehingga mereka menganggap wajar atau pantas jika kondisi kerjanya tidak layak jika dibandingkan dengan pekerja pada umumnya. Justru dengan adanya pekerjaan rumahan ini mereka merasa sangat beruntung karena diberikan kesempatan kerja meskipun hanya di rumah dan bisa mendapatkan uang dalam waktu yang singkat (setiap minggu).

Para pekerja rumahan tidak menganggap bahwa kegiatan yang mereka lakukan ini sebagai bekerja dalam arti yang sebenarnya. Menurut mereka, dunia kerja konotasinya adalah pekerjaan yang dilakukan di luar rumah seperti di sawah, di pasar, di pabrik, atau di tempat lainnya, sedangkan kegiatan yang mereka lakukan adalah di dalam rumah dan sangat fleksibel. Mereka juga tidak yakin bahwa mereka ini bisa disebut sebagai pekerja atau tidak. Dalam penelitian ini, beberapa pekerja rumahan menyatakan bahwa status mereka dalam data resmi pemerintahan (di Kartu Tanda Penduduk (KTP) maupun Kartu Keluarga (KK)) adalah sebagai ibu rumah tangga, petani, atau wiraswasta, bukan sebagai pekerja.

Pengusaha kesulitan untuk membuat perjanjian atau kontrak resmi dengan pekerja rumahan karena karakteristik pekerja rumahan yang sangat fleksibel, tidak diatur secara jelas dalam undang-undang ketenagakerjaan. Pekerja rumahan dianggap hanya sebatas tenaga kerja tambahan yang hanya digunakan ketika dibutuhkan. Hal ini menyebabkan jumlah tenaga kerja rumahan di CV Berkat Anugrah tidak diketahui secara pasti dan cenderung fluktuatif sesuai kebutuhan pabrik. Tenaga kerja yang tidak diorganisir dalam hubungan kerja pabrik yang formal, juga membawa dampak buruk yang bisa menghambat kegiatan produksi di perusahaan. Pihak CV Berkat Anugrah mengalami beberapa kendala selama mempekerjakan pekerja rumahan ini. Beberapa kendala yang paling sering dihadapi diantaranya, tidak rapi dalam mengerjakan pekerjaan (tidak sesuai dengan standar yang diterapkan di CV Berkat Anugrah) dan tidak selesai tepat waktu (selesai dalam jangka waktu yang lama).²⁵

Merujuk pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, definisi hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hal ini, pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah seharusnya telah memenuhi ketiga unsur tersebut. Akan tetapi kaburnya status ketenagakerjaan pada praktik pekerja rumahan mengakibatkan perusahaan kesulitan untuk membuat perjanjian kerja. Pekerjaan yang fleksibel dan tanpa adanya perjanjian yang mengikat kedua belah pihak, merupakan salah satu hal fundamental yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak sebagaimana pekerja formal pada umumnya.

²⁵ Endah Sugiarti (Mandor CV Berkat Anugrah Jombang), wawancara, (Jombang, 2 April 2022)

Perjanjian Kerja pada Pekerja Rumahan dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja

Perjanjian kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja antara pemberi dan penerima kerja.²⁶ Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara jelas menyatakan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” Oleh sebab itu, keberadaan suatu perjanjian kerja sangat krusial bagi pekerja maupun pemberi kerja untuk memperjelas hubungan kerja antara kedua pihak. Terlebih untuk jenis pekerjaan yang sangat rentan terhadap eksploitasi seperti pekerja rumahan yang dipekerjakan secara *putting out system*. Perjanjian kerja dapat berfungsi sebagai pengikat antara pekerja dan pengusaha agar hubungan antara buruh dan majikan bisa ideal sesuai ketentuan yang berlaku di Indonesia, tanpa ada yang dirugikan salah satu pihak, karena dalam perjanjian kerja dicantumkan segala hal dasar dalam hubungan kerja yang menjamin kepastian untuk melindungi kedua belah pihak, seperti syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan pengertian perjanjian kerja itu sendiri menurut pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, “Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja pada pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah dilakukan secara sederhana dan singkat. Perekrutan kerja dilakukan secara langsung tanpa ada mekanisme yang rumit. Perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Calon pekerja hanya harus menemui pimpinan CV Berkat Anugrah secara langsung untuk menyatakan kehendaknya. Kemudian pimpinan CV Berkat Anugrah akan menjelaskan tentang bagaimana sistem kerja, apa saja yang dikerjakan, dan bagaimana sistem pembayaran upah, untuk kemudian disetujui oleh pekerja rumahan. Selanjutnya pekerja akan diarahkan menemui mandor untuk dijelaskan lebih rinci mengenai sistem kerja, apa saja yang dikerjakan, apa saja peralatan yang disediakan oleh perusahaan dan apa saja peralatan yang disiapkan oleh pekerja sendiri, serta berapa upah yang akan didapatkan.

Hal-hal mengenai beban pekerjaan maupun jenis-jenis perintah yang harus dilakukan sekaligus besarnya upah dalam tiap pekerjaan tidak dijelaskan pada awal perjanjian kerja, akan tetapi dijelaskan seiring dengan waktu menyesuaikan produk yang diproduksi pabrik. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan pekerja rumahan berbeda-beda, tergantung produk yang diproduksi oleh pabrik pada saat itu. Misalnya untuk produk sendok jelly, pekerja rumahan bertugas untuk mengemas produk ke dalam kemasan plastik dengan kuantitas 1 kilogram. Untuk produk sendok makan (sendok PS), pekerja rumahan bertugas untuk mengemas produk ke dalam plastik dengan kuantitas 100 buah ke dalam satu kemasan. Untuk produk garpu kecil, pekerja rumahan bertugas untuk melipat kemasan mika dan juga mengemas garpu ke dalam kemasan mika tersebut dengan kuantitas 55 buah garpu. Upah yang didapatkan untuk produk sendok jelly adalah Rp 500 per kemasan, untuk produk sendok makan adalah Rp 100 per kemasan, dan untuk produk garpu kecil adalah Rp 100 per kemasan.²⁷ Disini, pekerja rumahan diberikan kebebasan dalam memilih pekerjaan yang akan mereka kerjakan.

Ketentuan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini

²⁶ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 41

²⁷ Endah Sugiarti (mandor di CV Berkat Anugrah Jombang), wawancara, (Jombang 2 April 2022)

berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis.²⁸ Namun, penggunaan perjanjian kerja secara lisan tidak dapat dilaksanakan untuk mempekerjakan segala jenis tenaga kerja. Perjanjian kerja secara lisan dipandang sah menurut hukum sepanjang tidak bertentangan dengan syarat-syarat sahnya perjanjian, baik syarat yang terkait dengan subyek perjanjian (syarat subyektif) maupun syarat yang terkait obyek perjanjian (syarat obyektif). Syarat-syarat tersebut diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan diatur juga dalam pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun syarat sahnya perjanjian kerja menurut Undang-undang ketenagakerjaan yaitu: (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Syarat subyektif dalam hal ini yaitu kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Apabila syarat ini tidak terpenuhi maka konsekuensi hukumnya perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan untuk syarat obyektif yaitu mengenai adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan pertauran perundang undangan yang berlaku, maka apabila tidak dipenuhi maka akibat hukumnya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum.²⁹ Perjanjian batal demi hukum berarti perjanjian tersebut dari semula tidak pernah dilahirkan, dan dengan demikian tidak pernah ada suatu perikatan.³⁰

Berdasarkan ketentuan tersebut, perjanjian kerja di CV Berkah Anugrah telah memenuhi syarat subyektif sahnya perjanjian kerja. Meskipun tanpa adanya perjanjian tertulis, baik pihak pekerja rumahan maupun pihak CV Berkah Anugrah telah sepakat untuk saling terikat dalam suatu hubungan kerja. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kesepakatan ini adalah kesepakatan yang dibuat sepihak oleh CV Berkah Anugrah dan pekerja mau tidak mau harus menyetujui kesepakatan tersebut apabila berniat untuk bekerja di CV Berkah Anugrah. Akan tetapi baik pihak pekerja rumahan maupun pihak CV berkah Anugrah tidak keberatan dengan bentuk maupun isi perjanjian kerja yang dilakukan. Selain itu untuk syarat kecakapan para pihak, baik pihak pekerja maupun CV Berkah anugrah dinilai cakap dan mampu untuk melakukan perbuatan hukum.

Namun untuk syarat obyektif, perjanjian kerja antara pekerja rumahan dengan CV Berkah Anugrah ditemukan beberapa permasalahan. Berdasarkan paparan data yang telah dijelaskan di atas, dalam mempekerjakan pekerja rumahan ditemukan beberapa masalah yang merugikan pihak pekerja rumahan, antara lain: (1) tidak ada kontrak kerja yang jelas; (2) tidak ada posisi tawar; (3) Upah dibawah standar; (4) jam kerja yang panjang; (5) tidak ada jaminan pekerjaan atau pendapatan yang tidak tentu; (6) tidak ada jaminan sosial; (7) tidak ada perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja; (8) tidak ada perlindungan maternal (kehamilan, melahirkan, dan menyusui); (9) tidak ada mekanisme untuk penyelesaian perselisihan; (10) hambatan untuk membentuk atau menjalankan aktivitas serikat pekerja; (11) adanya potensi keterlibatan pekerja anak;

²⁸ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 120

²⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2005), 20

³⁰ Elly Erawati dan Herlien Budiono, *Penjelasan Hukum tentang Kebatalan Perjanjian*, (Jakarta: Nasional Legal Reform Program, 2010), https://putusan3.mahkamahagung.go.id/restatement/download_file/11e9b3892cfdca8ab85313834383535/pdf/11e9b3892cfdcaf68b7b313834383535.html

(12) ikut menanggung sebagian biaya produksi dan resiko yang umumnya merupakan tanggung jawab pemberi kerja.

Beberapa permasalahan tersebut terjadi dikarenakan stigma mengenai pekerja rumahan yang hanya dianggap sebagai pekerja sampingan dan bukan termasuk pekerjaan dalam arti yang sebenarnya. Undang-Undang Ketenagakerjaan belum memasukkan jenis pekerja rumahan ke dalam pengaturan ketenagakerjaan. Sehingga hubungan antara pekerja rumahan dengan CV Berkah Anugrah adalah diluar hubungan kerja. Sehingga keberadaan mereka kurang diperhatikan. Akibatnya mereka tidak dapat mengakses hak-hak pekerja pada umumnya, seperti berbagai macam jaminan dan perlindungan dari pemerintah. Beberapa pekerja rumahan dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka bekerja sebagai pekerja rumahan hanya untuk kegiatan tambahan saja disamping pekerjaan utamanya sebagai petani, penjaga toko, atau sebagai ibu rumah tangga. Pihak CV Berkah juga awalnya mempekerjakan pekerja rumahan untuk membantu masyarakat sekitar pabrik agar bisa mendapat uang tambahan, bukan sengaja mempekerjakan pekerja rumahan dari awal.³¹

Sejak diberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja, beberapa permasalahan yang dialami pekerja rumahan mulai ada pengaturannya. Misalnya mengenai jam kerja, meskipun dalam Pasal 81 angka 21 Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa, “setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, dengan ketentuan: (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Akan tetapi, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan tersebut dikecualikan untuk sektor usaha tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur sektor usaha yang diperbolehkan untuk tidak mengikuti ketentuan waktu kerja, dengan karakteristik: (1) Pekerjaan dapat dilakukan kurang atau lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu dan 8 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu; (2) Waktu kerja fleksibel; (3) Pekerjaan yang dapat dilakukan di luar lokasi kerja. Hal ini menandakan bahwa aturan jam kerja yang disebutkan sebelumnya hanyalah sebagai perhitungan dasar dan sifatnya tidak baku. Melalui ketentuan ini dapat diketahui bahwa Undang-Undang Cipta kerja mengatur juga jenis pekerjaan yang fleksibel, tidak terikat tempat dan waktu. Semuanya kembali kepada perjanjian yang disepakati oleh pekerja maupun pemberi kerja.

Mengenai upah, Undang-Undang Cipta kerja juga menambahkan ketentuan baru mengenai klasifikasi jenis upah. Pasal 81 Nomor 25 Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau Satuan hasil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, diatur lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan hasil. Pasal 15 PP Nomor 36 tahun 2021 menyatakan, “(1) upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati; (2) penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.” Sehingga,

³¹ Erlina (Chief financial director di CV Berkah Anugrah Jombang), wawancara, (Jombang, 10 Maret 2020)

praktik pengupahan yang diberlakukan CV Berkat Anugrah kepada pekerja rumahan tidak menyalahi aturan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan baru tersebut, maka tidak ada masalah dengan praktik kerja pekerja rumahan. Undang-Undang Cipta Kerja memberi kebebasan kepada pekerja dan pengusaha untuk melakukan perjanjian kerja sesuai kebutuhannya. Dengan ini maka penggunaan pekerja rumahan yang dilakukan oleh CV Berkat Anugrah diperbolehkan menurut hukum di Indonesia. Oleh sebab itu, pekerja rumahan bukan lagi jenis pekerjaan informal, akan tetapi merupakan pekerjaan formal yang keberadaannya diakui oleh Undang-Undang.

Meskipun Undang-Undang terkesan memberikan kebebasan dalam membuat perjanjian kerja, akan tetapi tetap harus sesuai dengan ketentuan lainnya. Pasal 81 nomor 12 Undang-Undang Cipta kerja mengklasifikasikan perjanjian kerja menjadi 2, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu, “(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu; (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas (a) jangka waktu; atau (b) selesainya suatu pekerjaan tertentu; (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja; (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dikhususkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan penjelasan mengenai pekerja tetap. Lampiran Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan, “Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.” Pekerja jenis ini adalah pekerja yang bekerja secara rutin dan berkelanjutan dalam suatu perusahaan.

Sedangkan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau (d) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, maka praktik pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah seharusnya dipekerjakan menggunakan PKWT. Hal ini dikarenakan pekerja rumahan dianggap sebagai pekerja musiman yang hanya dibutuhkan ketika pabrik mengalami *overload* dalam memproduksi barang. Dalam lampiran pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta kerja menjelaskan bahwa “pekerjaan yang dibutuhkan karena adanya kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.”

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengategorikan pekerjaan musiman menjadi dua yaitu pekerjaan yang bergantung pada musim atau cuaca, dan pekerjaan yang bergantung pada kondisi tertentu. Disebutkan lebih lanjut dalam pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bahwa pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Mengenai batas waktu maksimal dalam mempekerjakan pekerja menggunakan PKWT, Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa “(1) PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun; (2) dalam hal jangka waktu akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun; (3) masa kerja pekerja/buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja PKWT”. Berdasarkan ketentuan tersebut maka PKWT dapat dilakukan maksimal 5 tahun. Dalam praktik kerja pada pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah, rata-rata para pekerja telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, dan tanpa adanya perpanjangan apapun. Pekerja dapat bekerja secara terus menerus sesuai kemampuan dan kemauan mereka. Hal ini menyebabkan timbulnya permasalahan mengenai status perjanjian kerja yang diterapkan. Perbedaan dasar antara PKWT dengan PKWTT adalah batas waktu kerja, dimana PKWT dibatasi oleh jangka waktu sedangkan PKWTT tidak ada batasan waktu selain sudah waktunya pensiun atau pekerja meninggal.

PKWT tidak bisa dilakukan untuk mempekerjakan pekerja tetap. Apabila PKWT dilakukan untuk pekerjaan selain yang telah disebutkan di pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja di atas dan dilakukan untuk pekerjaan tetap maka konsekuensinya adalah perjanjian tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja. Mengenai bentuk perjanjian kerjanya, PKWT tidak bisa dilakukan secara lisan dan harus secara tertulis. Pasal 81 nomor 13 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa, “(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin; (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”

Perjanjian kerja secara lisan yang diterapkan untuk mempekerjakan pekerja rumahan di CV Berkat Anugrah dan juga PKWT yang dilakukan melebihi waktu 5 tahun mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT, sehingga pekerja rumahan harus dipekerjakan selayaknya pekerja tetap. Status pekerja rumahan berubah menjadi pekerja tetap di CV Berkat Anugrah yang dipekerjakan menggunakan PKWTT, sehingga pekerja rumahan mendapatkan beberapa hak, diantaranya: (1) berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian; (2) berhak atas jaminan sosial; (3) berhak atas fasilitas lain, dana bantuan, dan lain-lain yang berlaku di perusahaan; (4) berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif; (5) berhak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, kematian, dan penghargaan; (6) berhak atas kebebasan berserikat.

Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka pengusaha wajib untuk membuat surat pengangkatan kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 63 Undang-

Undang ketenagakerjaan, yaitu, “(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan; (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan: (a) nama dan alamat pekerja/buruh; (b) tanggal mulai bekerja; (c) jenis pekerjaan; dan (d) besarnya upah.”

Dalam penelitian ini, meskipun perjanjian kerja yang dilakukan untuk mempekerjakan pekerja rumahan dilakukan secara lisan, CV Berkah Anugrah tidak membuat surat pengangkatan kerja. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dilakukan untuk mempekerjakan pekerja rumahan di CV Berkah Anugrah tidak sesuai dengan hukum positif yang berlaku di Indonesia.

Kesimpulan

Pekerja rumahan di CV berkah anugrah dikategorikan sebagai pekerja musiman. Sehingga menurut ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja perjanjian kerja yang digunakan untuk mempekerjakan pekerja rumahan di CV Berkah Anugrah seharusnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Akan tetapi dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja yang dilakukan adalah secara lisan dan pekerja rumahan telah dipekerjakan lebih dari batas waktu maksimal PKWT yaitu 5 tahun, sehingga demi hukum status perjanjian kerja berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perubahan ini mengakibatkan pekerja rumahan harus diangkat sebagai pekerja tetap, akan tetapi CV Berkah Anugrah tidak membuat surat pengangkatan kerja, sehingga praktik perjanjian kerja dalam mempekerjakan pekerja rumahan di CV Berkah Anugrah tidak sesuai dengan ketentuan hukum positif di Indonesia. Pelaksanaan perjanjian kerja untuk mempekerjakan pekerja rumahan harusnya dilakukan secara tertulis. Dengan adanya perjanjian tertulis maka syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha dapat terdokumentasikan dengan jelas, sehingga dapat memberikan kepastian hukum yang menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban kedua belah pihak selama berada dalam hubungan kerja.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
Kompilasi Undang-Undang Hukum Perdata
Konvensi International Labour Organization Nomor 117 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan
Ahmad, Surya Fauzi. Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh di Masa Pandemi Covid 19. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021.
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/17163/1/SKRIPSI%20SURYA%20FAUZI%20AHMAD>

- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), *Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha*. Jakarta: ILO, 2013. <http://mampu.bappenas.go.id/pengetahuan/publikasi/panduan-praktik-yang-baik-untuk-mempekerjakan-pekerja-rumahan-bagi-pengusaha/>
- Delaney, Annie, dkk. *Homeworking Women, A Gender Justice Perspektif*. New York: Routledge, 2019
- Dewi, I Gusti Agung Dena Sari. *Perlindungan Hukum dalam Implementasi Perjanjian kerja Jangka Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi di PT. Lotte Shopping Indonesia (Lotte Grosir) Cab. Mataram)*. Skripsi. Universitas Mataram, 2021. <http://eprints.unram.ac.id/25958/>
- Erawati, Elly dan Herlien Budiono, *Penjelasan Hukum tentang Kebatalan Perjanjian*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program, 2010. https://putusan3.mahkamahagung.go.id/restatement/download_file/11e9b3892cfdca8ab85313834383535/pdf/11e9b3892cfdca68b7b313834383535.html
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Gardiner, M. Oey, dkk. "Women and children homeworkers in Indonesia". *Asian Informal Workers. Global risks, local protection*. New York: Routledge, 2017
- Haspels, Neilen dan Aya Matsuura, *Pekerja Berbasis Rumahan: Kerja Layak dan Perlindungan Sosial melalui Organisasi dan Pemberdayaan*. Jakarta: ILO, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_436852.pdf
- Hunga, Arianti Ina Restanti. "mencari Pengakuan": Home-Workers dalam Industri Barik Berbasis Putting-Out System (Studi Kasus di Jawa Tengah)". *EKOFEMINISME IV*. Salatiga: Parahita Press, 2016
- Moeloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1993
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017
- Pangaribuan, Juanda dkk. *Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan*. Jakarta: Trade Union Right Centre, 2020. <https://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2020/04/Naskah-Akademik-Permenaker-Perlindungan-Pekerja-Rumahan.pdf>
- Pangestu, Muhammad Dhandy. *Implementasi Kontrak kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung)*. Skripsi. UIN Raden Intan Lampung, 2021. <http://repository.radenintan.ac.id/16883/>
- Salim HS, dkk. *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta: Siar Grafika, 2017
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia, 2005
- Sudjana, Nana dan Ahwal Kusumah. *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru Algasindo, 2000
- Wahyudi, Eko, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 6 Issue 3 2022

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016