

- Hendro Wibowo, *Manajemen Risiko Pada Bank Syariah*, <http://hndwibowo.blogspot.com/2008/06/manajemen-risiko-bank-syariah.html>
- M. B. Ali dan T. Deli, *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, (Bandung : Penebar Ilmu, 2000).
- Ronny Kountur, *Manajemen Risiko*, (Jakarta : Abdi Tandur, 2006).
- Nimrod Sitorus, "Cengkraman Bank di Lahan Finansial", *Majalah Info Bank*, No. 300, edisi khusus Maret 2004, Vol. XXVI.
- Nova S, "Manajemen Risiko Pada Perbankan Syariah" <http://www.managementfile.com/journal>. hlm. 1, diakses tgl 28 Juli 2010
- Rudjito, "Kegunaan Penerapan Risk Management untuk Perbankan", *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 23- No. 3 Tahun 2004, hlm.
- Romli Atmasasmita, *Pengantar Hukum Kejahatan Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media, 2003).
- Rahmani Timorita Yulianti, "Manajemen Risiko Perbankan Syariah", <http://master.islamic.uii.ac.id>, hlm 4, diakses tgl 28 Juli 2010
- Sunarsip, "Risiko Kredit Masih Tinggi", *Harian Republika*, Senin 25 September 2006.
- Soediyono, Rekso Prayitno, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Bank Umum Penerapannya di Indonesia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1992)
- Tedy Fardiansyah Idris, *Tantangan Manajemen Risiko Bank Syariah*, dikutip dari InfoBankNews.com
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 5/8/PBI/2003 tentang Penerapan Manajemen Risiko bagi Bank Umum tanggal 23 Mei 2003
- Tariqullah Khan dan Habib Ahmed, *Manajemen Risiko Lembaga Keuangan Syariah*, penerjemah dan pengantar Ikhwan Abidin Basri, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Undang-undang Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 tahun 1998 tentang Perbankan.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah PBI No.: 6/10/PBI/2004 tentang Sistem Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum PBI No. 11/19/PBI/2009 Jo. PBI No. 12/ 7 /PBI/2010 tentang Sertifikasi Manajemen Risiko Bagi Pengurus dan Pejabat Bank Umum
- Surat Keputusan Direksi BI Nomor 23/67/Kep/Dir/1991 tanggal 28 Februari 1991 tentang Kewajiban Penyediaan Modal Minimum Bank
- Surat Edaran Direksi BI Nomor 23/11/BPPP/1991, tanggal 28 Februari 1991, perihal Kewajiban Penyediaan Modal Minimum Bank.

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMBANTU RUMAH TANGGA DI PROPINSI SUMATERA UTARA

Oleh:  
Ida Hanifah, Ramlan & Harisman<sup>1</sup>

### Abstract

The presence of maid servants in this modern time are needed very much by a lot of people, especially for the cityzenships. In working the servants sometimes get the uncomfortable treatments like the other workers. The maid servants have to be able to do many houses works, no limit times and get the low wages, and very often are treated as the masters like (the hosts of the houses). These bad conditions are very often hidden as a result of low legal protections that are given to the the maid servants, mainly that related to the fulfilment of normative rights of workers as being valid usually.

Basically, the legal positions of maid servants in working, fulfil the requirements of workers. But the servants in doing the job relationships are not intended in the stipulations of UUKK but as to in the Civil KUH about the Work Agreements. So that is why, in doing their jobs it is still subordinaty. It is seriously influenced to the legal protection of normative rights in working. In this research showing in ten cities and regencies in the North Sumatera Province that any kinds of normative rights criterias have been applied, but the exercises is still based on the masters' considerations and wills (the hosts of houses).

**Key words:** *The Legal protections, the Maid servants, North Sumatera Province*

### A. Pendahuluan

Secara konstitusional dalam UUD 1945 secara tegas memberikan jaminan bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menentukan; "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menentukan; "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".<sup>2</sup> Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>3</sup> Tetapi ketersediaan lapangan kerja sangat terbatas

<sup>1</sup>Penulis merupakan Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

<sup>2</sup> Lihat Perubahan Kedua UUD 1945 yang disahkan pada tanggal 18 Agustus 2000, UUD 1945 Hasil Amandemen dan Proses Amandemen UUD 1945 Secara Lengkap (Pertama 1999-Keempat 2002), Jakarta: Sinar Grafika, 2002, hlm. 20-21.

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 1.

adanya, sehingga tidak semua orang mendapatkan keberuntungan dan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan.

Sulitnya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menyebabkan sebagian orang walaupun dengan berat hati berkecimpung di bidang pekerjaan informal yang salah satunya menjadi pembantu rumah tangga. Pada jaman modren saat ini pembantu rumah tangga sangat dibutuhkan oleh banyak kalangan terutama bagi masyarakat perkotaan. Sebagian masyarakat menganggap kehadiran pembantu rumah tangga dapat memperingan dan mempermudah dalam mengerjakan berbagai urusan yang berkaitan dengan kegiatan rumah tangga. Namun apa yang diperbuat oleh pembantu rumah tangga terkadang tidak mendapatkan perlakuan yang sewajarnya dari majikannya.

Kondisi buruk yang dialami pekerja rumah tangga seringkali tidak terlihat karena minimnya jaminan hukum yang diberikan. "Ketidaknampakan" ini membuat situasi pekerja rumah tangga tidak diketahui, tersamarkan ataupun tidak dipedulikan. Para pekerja rumah tangga menghadapi risiko besar terhadap kekerasan seksual, termasuk pemerkosaan.<sup>4</sup>

Berbagai bentuk permasalahan bagi pembantu rumah tangga timbul sebagai akibat belum jelasnya kedudukan hukum pembantu rumah tangga dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi pada setiap hubungan kerja yang dilakukannya. Bahkan terkadang apa yang menjadi hak-hak dasar/ hak-hak normatif pembantu rumah tangga dalam bekerja tidak mendapat perhatian semestinya seperti pekerja lain.

#### B. Metode Penelitian

Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dan penelitian preskriptif. Melalui penelitian deskriptif analitis

<sup>4</sup>Indonesia: Eksploitasi dan Pelanggaran Pekerja Rumah Tangga Perempuan, <http://parlindungan16.blogdetik.com/2010/05/10/pembantu-rumah-tangga>, diakses tanggal 26 Juli 2010.

dimaksudkan untuk menggambarkan berbagai keadaan dan peristiwa yang berkaitan dengan perlindungan hukum hak-hak normatif pembantu rumah tangga. Sedangkan penelitian preskriptif digunakan untuk mendapatkan petunjuk atau masukan terhadap hal-hal yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah perlindungan hukum hak-hak normatif pembantu rumah tangga.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif sosiologis dan yuridis eksploratif. Melalui pendekatan ini dimaksudkan untuk mendapatkan berbagai informasi tentang keberadaan pembantu rumah tangga dalam bekerja, baik mengenai penerapan hak-hak dasar pekerja, keadaan sebenarnya dalam bekerja, dan berbagai bentuk pengaturan yang ada dalam melakukan pekerjaan.

Lokasi penelitian dilakukan pada 10 (sepuluh) Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara dengan sampel responden sebanyak 200 (dua ratus) pembantu rumah tangga yang ditentukan secara bebas/acak. Adapun data penelitian yang digunakan dalam bentuk data sekunder yang diperoleh dari kepustakaan dan data primer berupa penyebaran koesioner.

Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis yuridis kualitatif. Dengan demikian dapat diketahui pelaksanaan dan pengaturan hukum dari hak-hak dasar/hak-hak normatif pembantu rumah tangga sebagai pekerja khususnya di Propinsi Sumatera Utara.

#### B. Kedudukan Hukum Pembantu Rumah Tangga Dilihat dari Hukum Ketenagakerjaan

Pekerja Rumah Tangga, Pembantu Rumah Tangga (disingkat PRT) atau sering disebut pembantu saja adalah istilah yang digunakan untuk menyebutkan bagi orang yang bekerja di dalam lingkup rumah tangga majikannya.<sup>5</sup> Munculnya jenis pekerjaan

<sup>5</sup>Perlindungan Pembantu Rumah Tangga", <http://parlindungan16.blogdetik.com/2010/05/10/pembantu-rumah-tangga/>, di akses pada hari Selasa, 27 Juli 2010, pukul 09.45 wib.

ini, di satu sisi disebabkan adanya sebagian orang menginginkan mendapatkan pekerjaan, sementara ketersediaan lapangan pekerjaan cukup terbatas adanya. Disisi lainnya adanya kebutuhan atas bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga yang seharusnya dilakukannya sendiri oleh rumah tangga.

Pada umumnya yang mempekerjakan pembantu rumah tangga berada pada masyarakat perkotaan. Mempekerjakan pembantu rumah tangga tidak terlepas dari adanya alasan perubahan atas fungsi peran ibu rumah tangga dan perempuan sebagai pencari nafkah dalam keluarga. Demikian pula semakin luasnya akses bagi perempuan terhadap pendidikan, sosial, ekonomi dan budaya sehingga mendorong semakin banyak perempuan dari masyarakat perkotaan dan kelas menengah atas meninggalkan urusan rumah tangga untuk melakukan kegiatan di ruang publik. Apalagi kesempatan bagi perempuan untuk turut serta dalam ruang publik telah dijamin oleh hukum sebagaimana di atur dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*).

Pengguna jasa pembantu rumah tangga di beberapa kabupaten/kota di daerah Propinsi Sumatera Utara memperlihatkan bukan saja dilatarbelakangi oleh adanya ibu rumah tangga yang bekerja atau melakukan aktifitas di luar rumah, tetapi juga di beberapa kabupaten/kota yang ada ternyata cukup banyak rumah tangga yang mempekerjakan pembantu rumah tangga meskipun ibu rumah tangga tidak bekerja. Apabila dipersentasikan secara keseluruhan dari 10 (sepuluh) Kabupaten/Kota yang merupakan sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa  $\pm 44,5\%$  merupakan ibu rumah tangga dengan status bekerja, dan  $\pm 55,5\%$  ibu rumah tangga tidak bekerja.

Pada umumnya yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga adalah perempuan yang berasal dari keluarga yang kurang beruntung secara sosial dan ekonomi. Dilihat dari statusnya ditemukan  $\pm 66\%$  pembantu rumah tangga berstatus

kawin,  $\pm 20\%$  berstatus belum kawin/lajang, dan  $\pm 14\%$  berstatus janda bekerja menjadi pembantu rumah tangga dilakukan oleh perempuan.

Menjadi pembantu rumah tangga tidak membutuhkan adanya persyaratan pendidikan. Ditemukan pada 10 (sepuluh) daerah kabupaten/kota di Propinsi Sumatera Utara dari 200 (dua ratus) responden menunjukkan 89% memiliki tingkat pendidikan formal cukup rendah, yaitu: tidak pernah sekolah dan tamat SD sebanyak 12,5%, tamat SD sebanyak 49,5% dan tamat SMP sebanyak 27%. Selanjutnya pembantu rumah tangga dengan pendidikan tamat SMA sebanyak 11%.

Pembantu rumah tangga dalam bekerja ternyata dari 10 daerah kabupaten/kota di Propinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa 74,5% pembantu rumah tangga melakukan sendiri pekerjaannya dan 25,5% dalam bekerja mendapat bantuan dari majikan (pemberi kerja). Ini berarti majikan (pemberi kerja) sebenarnya secara tidak langsung telah mengalihkan beban dan tanggung jawab seluruh pekerjaan rumah tangga pada pundak pembantu rumah tangga. Banyaknya beban pekerjaan yang harus dilakukan pembantu rumah tangga sampai terkadang tidak mengenal waktu. Akibatnya pembantu rumah tangga terpaksa melakukan pekerjaan lebih awal dan bekerja tanpa batas waktu.

Apabila merujuk pada pengertian "pekerjaan", maka yang diperbuat oleh pembantu rumah tangga sebagaimana diuraikan di atas dapat dikategorikan sebagai "pekerjaan". Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia istilah "pekerjaan" dapat diartikan sebagai "pencaharian, barang apa yang dijadikan pokok penghidupan, dan sesuatu yang dilakukan untuk mendapat nafkah".<sup>6</sup>

Sesuai dengan pengertian pekerjaan di atas, untuk adanya suatu pekerjaan harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya perbuatan atau kegiatan

<sup>6</sup>Tim Pemyusum Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990, hlm. 428.

2. Terus menerus.
3. Adanya nafkah.

Dalam penelitian ini menunjukkan, adanya berbagai jenis bidang pekerjaan rumah tangga yang dapat dikerjakan oleh pembantu rumah tangga, seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, menjaga anak dan sebagainya. Pembantu rumah tangga melakukannya berdasarkan pembagian kerja yang diberikan oleh majikan (pemberi kerja). Namun sebagian besar dari pembantu rumah tangga melaksanakan tugasnya sendiri tanpa ada bantuan dari majikan (pemberi kerja. Ini berarti apa yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga memenuhi unsur pertama dari pengertian pekerjaan.

Berbagai pekerjaan rumah tangga yang ada dikerjakan sebagai mata pencaharian, bukan dijadikan pekerjaan sampingan. Karena ditemukan bahwa pembantu rumah tangga bekerja pada setiap harinya secara terus menerus dan untuk waktu yang cukup lama. Dengan bekerja pembantu rumah tangga bermaksud untuk mendapatkan nafkah atau penghasilan. Apalagi ditemukan yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga sebagian besar berstatus berkeluarga (menikah). Bekerja sebagai pembantu rumah tangga merupakan pilihan terakhir akibat adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Disamping itu umumnya pembantu rumah tangga memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Ini berarti terpenuhi unsur kedua dan ketiga dari pekerjaan.

Pembantu rumah tangga membutuhkan keahlian dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi umumnya tidak diperoleh dari jenjang pendidikan dan pelatihan tertentu. Melainkan keahlian yang dimiliki pembantu rumah tangga di dapat dari pengalaman semata-mata dan tidak mempunyai keterkaitan dengan tingkat pendidikan. Apalagi dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar dari pembantu rumah tangga memiliki tingkat pendidikan yang amat rendah. Pada dasarnya apa yang

dikerjakan oleh pembantu rumah tangga umumnya merupakan jenis pekerjaan sehari-hari dari perempuan atau ibu rumah tangga.

Brandeis menyatakan:

“untuk dapat disebut sebagai profesi, pekerjaan itu harus mencerminkan adanya dukungan yang berupa:

1. Ciri-ciri pengetahuan (*intellectual character*),
2. diabdikan untuk kepentingan orang lain;
3. keberhasilan tersebut bukan didasarkan pada keuntungan finansial;
4. didukung oleh adanya organisasi (*association*) profesi dan organisasi profesi tersebut antara lain menentukan berbagai ketentuan yang merupakan kode etik, serta pula bertanggung jawab dalam memajukan dan menyebarkan profesi yang bersangkutan, dan
5. ditentukan adanya standar kualifikasi profesi.”<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka pekerjaan yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga tidak dapat dikategorikan sebagai pekerjaan profesi, melainkan bentuk pekerjaan dalam arti umumnya. Ini berarti pekerjaan rumah tangga yang dijalankan pembantu rumah tangga tidak berbeda halnya dengan jenis pekerjaan sektor formal lainnya, seperti: kerja di kantor dan kerja di perusahaan atau pabrik. Sebagaimana Aida Milasari menyatakan:

“Dari sisi profesi, kerja PRT adalah kerja yang harusnya diakui sama dengan kerja-kerja formal lainnya. Sebab di dalam rumah mereka mengerjakan semua tugas-tugas. Di sana ada perintah kerja, ada pelaksanaan kerja, dan ada upah. Ketiga hal ini merupakan tanda adanya relasi atau hubungan kerja antara pengguna jasa dan pekerja atau PRT. PRT tidak bisa lagi dikatakan kerja secara kekeluargaan, atau tidak bisa juga dikatakan kerja hanya membantu saja. Sebab faktanya mereka bukan kerja membantu sebagian urusan rumah tangga, tapi semuanya.”<sup>8</sup>

Pada umumnya keberadaan pekerja pembantu rumah tangga di Indonesia memang identik dengan bentuk pekerja sektor lainnya, tetapi secara yuridis ternyata diperlakukan berbeda. Terutama khususnya hukum tenagakerjaan di Indonesia belum mengakomodasi keberadaan pembantu rumah tangga sebagai pekerja.

<sup>7</sup>Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Bandung: Refika Aditama, 2006, hlm, 101-102.

<sup>8</sup>Aida Milasari, “Hargai hak-hak PRT sebagai Pekerja”, dalam <http://www.Rahimah.or.id/index.php?optin=com>., *Opini Edisi 28: Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga*, Minggu, Tanggal 8 November 2009, di akses pada hari Selasa, 27 Juli 2010 pukul 09.45 Wib.

Secara umum pembantu rumah tangga dipandang sebagai pekerja, sebagaimana terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian "pekerja adalah orang yang bekerja, atau orang yang menerima upah".<sup>9</sup> Ini berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah dapat dikategorikan sebagai pekerja.

Berdasarkan penelitian ini semua pembantu rumah tangga bekerja berdasarkan perintah orang lain dan bermaksud untuk memperoleh nafkah (penghasilan). Apalagi bekerja di dalam rumah tangga dilakukan secara terus menerus atau tidak terputus sebagai mata pencaharian. Ini berarti apa yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga dalam bekerja sesuai dengan rumusan dari Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disingkat, UUKK), bahwa "pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya".

Pembantu rumah tangga bekerja dimaksudkan untuk melaksanakan perintah dari majikan (pemberi kerja). Pembantu rumah tangga bersedia melakukan pekerjaan rumah tangga untuk kepentingan majikan (pemberi kerja) dan sebaliknya majikan (pemberi kerja) bersedia untuk memberikan upah/imbalan. Dengan ditemukannya unsur perintah di antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) menunjukkan adanya hubungan kerja. Abdul Khakim menyebutkan bahwa pengertian pekerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 3 UUKK mempunyai keterkaitan dengan hubungan kerja.<sup>10</sup>

Pada dasarnya hubungan kerja yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dapat terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Namun hubungan kerja yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga tidak dimaksudkan

<sup>9</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Op.Cit.*, hlm. 428

<sup>10</sup>Abdul Khaki, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007, hlm. 3

sebagaimana disebutkan UUKK. Karena UUKK menentukan hubungan kerja hanya dilakukan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 1 angka 15 UUKK menyebutkan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Ini berarti hubungan kerja yang dilakukan pembantu rumah tangga dimaksudkan dalam arti perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana di atur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Umumnya pembantu rumah tangga dalam penelitian ini melakukan hubungan kerja dengan orang perorangan yang tidak ada kaitannya dengan kegiatan perusahaan. Walaupun ada ditemukan majikan (pemberi kerja) yang bukan berstatus pegawai, tetapi mempekerjakan pembantu rumah tangga hanya dimaksudkan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan urusan rumah tangga dan tidak mempunyai kaitan dengan aktifitas (pekerjaan) sehari-hari dari majikan (pemberi kerja).

Demikian pula perjanjian kerja yang diadakan oleh pembantu rumah tangga sebagai pihak yang menjalankan pekerjaan ternyata tidak dimaksudkan sebagaimana UUKK. Dalam Pasal 1 angka 14 UUKK menyebutkan bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Adanya perjanjian kerja dimaksudkan untuk melakukan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Walaupun UUKK memberikan peluang bagi setiap orang perorangan sebagai pihak pemberi kerja dalam perjanjian kerja, tetapi tidak semuanya dapat melakukan hubungan kerja.

Adapun majikan (pemberi kerja) yang dapat melakukan hubungan kerja, yaitu "pengusaha atau pemberi kerja". Pasal 1 angka 5 UUKK memberikan pengertian pengusaha adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksudkan dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selanjutnya Pasal 1 angka 4 UUKK memberikan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa majikan (pemberi kerja) yang dimaksudkan sebagai pihak dalam hubungan kerja adalah orang perorangan yang menjalankan perusahaan. Berbeda dengan perjanjian kerja yang dibuat antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) sebagaimana dimaksud Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian "perjanjian perburuhan (kerja) adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Berdasarkan ketentuan di atas, tidak ada menentukan secara khusus siapa yang dapat menjadi majikan (pemberi kerja) dalam suatu perjanjian kerja. Karena itu setiap orang perorangan maupun badan hukum dapat menjadi pihak majikan (pemberi kerja) dalam suatu perjanjian kerja. Dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat oleh pembantu rumah tangga dimaksudkan sebagaimana pada Pasal 1601 KUH Perdata dan bukan berdasarkan ketentuan UUKK.

Meskipun pada dasarnya pembantu rumah tangga termasuk sebagai tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan Pasal 1 angka 2 UUKK. Pasal 1 angka 2 UUKK menentukan pengertian "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Menurut Abdul Khakim, bahwa "istilah tenaga kerja digunakan, baik diluar maupun di dalam hubungan kerja".

### **C. Aspek hukum hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) di Propinsi Sumatera Utara**

Munculnya hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) didasarkan adanya suatu perjanjian kerja. Pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) saling mengikatkan diri untuk mengadakan suatu perjanjian kerja. Pembantu rumah tangga bersedia untuk melakukan pekerjaan atas dasar perintah dari majikan (pemberi kerja) dengan menerima upah. Sebaliknya majikan (pemberi kerja) bersedia untuk memberikan sejumlah upah/gaji sebagai imbalan dari kerja yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga. Ini berarti perjanjian kerja akan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja). Apabila hak dan kewajiban tersebut tidak ada, maka perjanjian kerja tersebut tidak akan terjadi.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya 2 model perjanjian kerja yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dan pemberi kerja (majikan), yaitu:

1. Perjanjian kerja yang lahir berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak secara timbalik balik
2. Perjanjian kerja lahir berdasarkan kehendak salah satu pihak.

Apabila diperhatikan perjanjian kerja yang dibuat antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri

sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya. Pasal 1313 KUH Perdata menentukan, "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".

Memang secara umum perjanjian kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) memenuhi unsur-unsur Pasal 1601 KUH perdata, menunjukkan adanya hubungan hukum yang bersifat *subordinasi* atau hubungan antara atasan dan bawahan. Artinya kedudukan hukum pembantu rumah tangga berada dibawah perintah majikan (pemberi kerja). Tetapi secara khusus dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari perjanjian kerja yang diadakan pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) mempunyai unsur-unsur yang hampir sama seperti perjanjian kerja sebagaimana di atur oleh hukum ketenagakerjaan. Oleh karena pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) sebelum melakukan perjanjian kerja terlebih dahulu membuat kesepakatan secara bersama-sama mengenai syarat-syarat kerja, dan hak-hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

Namun ada yang membedakan antara perjanjian kerja berdasarkan KUH Perdata dan UUKK, bahwa salah satu pihak yang terikat dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan UUKK adalah pengusaha sebagai majikan (pemberi kerja). Sedangkan majikan (pemberi kerja) dalam KUH Perdata dimaksudkan bukan hanya pengusaha, tetapi termasuk orang perseorangan yang bukan pengusaha. Walaupun kenyataannya dalam penelitian ini terlihat bahwa pihak majikan (pemberi kerja) memiliki pekerjaan sebagai pengusaha, akan tetapi pembantu rumah tangga sebagai pekerja tidak dimaksudkan untuk bekerja yang tidak memiliki keterkaitan dengan jenis pekerjaan majikan (pemberi kerja). Karena itu perjanjian kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) merupakan bentuk perjanjian kerja yang didasarkan pada ketentuan KUH Perdata.

Sebagai suatu perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja menurut KUH Perdata, maka terdapat beberapa kewajiban yang harus diperhatikan oleh pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) sebagaimana berikut ini:

1. Kewajiban pembantu rumah tangga sebagaimana di atur Pasal 1603 KUH Perdata, meliputi:
  - a) Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya;
  - b) Melaksanakan pekerjaannya sendiri tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari majikan (pemberi kerja);
  - c) Mentaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan ;
  - d) Mentaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/ tempat majikan bila pekerja tinggal disana;
  - e) Melaksanakan tugas dan kewajiban secara layak
  - f) Membayar ganti rugi atau denda.
  - g) Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, dengan syarat tidak melanggar ketentuan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.
2. Kewajiban majikan (pemberi kerja) sebagaimana diatur Pasal 1602 KUH Perdata, meliputi:
  - a) Membayar upah kepada buruh/pekerja;
  - b) Mengatur pekerjaan dan tempat kerja bagi buruh/pekerja;
  - c) Memberi cuti/libur;
  - d) Mengurus perawata/pengobatan buruh/pekerja
  - e) Memberikan surat keterangan;
  - f) Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, dengan syarat tidak melanggar ketentuan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Meskipun kewajiban-kewajiban pembantu rumah tangga sebagai pekerja/buruh dan majikan (pemberi kerja) telah diatur dalam KUH Perdata, tetapi hubungan kerja yang diadakan oleh pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) harus pula sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Apa yang menjadi kewajiban-kewajiban pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dalam hubungan kerja harus mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam KUH Perdata dan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Dengan demikian adanya diberikan kebebasan kepada para pihak (pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja)) untuk membuat perjanjian kerja sesuai dengan asas kebebasan berkontrak (asas *party otonom*) sebagaimana diatur Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, bahwa: "suatu

perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Pada dasarnya perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis dan lisan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku umum dalam suatu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian baik mengenai isi maupun bentuknya. Apabila dilihat secara khusus Pasal 51 ayat (1) UUKK, bahwa "perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan". Sebagai suatu perjanjian, maka pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dalam hubungan kerjanya diberikan kemungkinan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan atau tertulis.

Apabila dilihat hubungan kerja yang dilakukan antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) sebagian besar dari responden didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Ditemukan bahwa  $\pm 96\%$  dari responden menyatakan melakukan perjanjian kerja secara lisan dan  $\pm 4\%$  membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis.

Meskipun pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dapat membuat perjanjian kerja secara lisan, tetapi sebagai perjanjian harus tetap memenuhi syarat-syarat sah perjanjian yang berlaku secara umum sebagaimana di atur Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. sesuatu sebab yang halal.

Dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata. Apabila tidak terpenuhi maka menimbulkan akibat hukum berupa: *pertama*, perjanjian kerja dapat dibatalkan (pembatalan) dikarenakan tidak

terpenuhinya syarat 1 (pertama) dan ke 2 (kedua) disebut syarat subjektif, dan *kedua*, perjanjian kerja batal demi hukum dikarenakan tidak terpenuhinya syarat ke 3 (ketiga) dan ke 4 (empat) disebut syarat objektif. Apa yang menjadi syarat sah perjanjian kerja ini tidak berbeda halnya sebagaimana di atur Pasal 52 UUKK.

Demikian pula isi dari perjanjian kerja yang diadakan pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) diberikan kebebasan dalam membuatnya, asal saja tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang. Secara umum perjanjian kerja tersebut berisikan mengenai syarat-syarat kerja, dan hak-hak dan kewajiban dari para pihak yang terikat didalamnya. Apa yang ditentukan dalam perjanjian kerja merupakan kehendak bersama yang diadakan pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja). Dalam penelitian ini terdapat  $\pm 70,5\%$  dari 200 responden pembantu rumah tangga menyatakan isi perjanjian kerja yang diadakan pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) baru terbatas pada masalah gaji/upah dan jenis-jenis pekerjaan. Oleh karena gaji/upah dan jenis-jenis pekerjaan merupakan beberapa unsur pokok dari adanya perjanjian kerja. Apalagi pembantu rumah tangga dalam bekerja dibawah perintah majikan (pemberi kerja) bermaksud untuk mendapatkan upah/gaji.

Dalam perjanjian kerja ditentukan berbagai persyaratan yang menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pembantu rumah tangga dalam hubungan kerjanya dengan majikan (pemberi kerja). Berbagai persyaratan kerja umumnya ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak. Adapun persyaratan kerja yang disepakati antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) pada umumnya masih terbatas pada jenis pekerjaan dan beban pekerjaan.

Ditemukan 78.5 % responden pembantu rumah tangga di Propinsi Sumatera Utara yang menyebutkan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kerja sebagaimana telah perjanjian. Namun masih adanya 21.5 % dalam bekerja tidak sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Walaupun bekerja tidak sesuai dengan kesepakatan yang ada, tetapi pembantu rumah tangga tetap melakukan pekerjaan untuk kepentingan majikan (pemberi kerja). Pembantu rumah tangga tidak pernah menyatakan keberatan atas ketidak sesuaian pekerjaan pada majikan (pemberi kerja). Ini menunjukkan bahwa pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dalam perjanjian kerja mempunyai kedudukan yang tidak seimbang. Dalam perjanjian kerja pembantu rumah tangga masih berada pada posisi yang cukup lemah. Disebabkan pembantu rumah tangga takut kehilangan akan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perjanjian kerja yang diadakan antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Dilihat dari bentuk perjanjiannya, termasuk perjanjian kerja secara tulisan dan lisan, maksudnya pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dapat membuat perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan. Apabila dibuat secara tertulis dapat mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dan khususnya Pasal 54 serta Pasal 57 UUKK.
2. Dilihat dari jangka waktu perjanjian, termasuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maksudnya perjanjian kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) dilakukan secara terus menerus, tidak terputus-putus, dan untuk waktu yang lama. Perjanjian kerja seperti ini sering disebut sebagai perjanjian kerja tetap;

Demikian pula ketika pembantu rumah tangga melakukan pekerjaan ditemukan bahwa 95 % diperlakukan dengan baik oleh majikan (pemberi kerja). Walaupun masih terdapat 5 % dari pembantu rumah tangga mendapat perlakuan kasar dari majikan (pemberi kerja). Perbuatan kasar yang diterima pembantu rumah tangga dapat berupa dalam bentuk perkataan kasar (makian). Yang seharusnya perbuatan kasar seperti ini tidak perlu terjadi.

#### D. Perlindungan hukum hak-hak normatif pembantu rumah tangga di Propinsi Sumatera Utara.

Apabila melihat pada unsur-unsur dari pekerja baik berdasarkan pada pengertian secara terminologi dan yuridis, maka keberadaan pembantu rumah tangga dalam melakukan pekerjaannya dapat dikategorikan sebagai pekerja. Namun kenyataannya UUKK belum memberikan perlindungan bagi pembantu rumah tangga sebagai pekerja. Karena itu tidak jarang apa yang menjadi hak-hak normatif pembantu rumah tangga sebagai pekerja dilanggar oleh majikan (pemberi kerja).

Pada dasarnya keberadaan pembantu rumah tangga dalam bekerja, tidak jauh berbeda dengan pekerja disektor lainnya. Sudah selayaknya pembantu rumah tangga diperlakukan sama seperti halnya pekerja lainnya. Berbagai hak-hak dasar pekerja (hak-hak normatif pekerja) yang berlaku bagi pekerja umumnya seharusnya pula diterapkan bagi pembantu rumah tangga. Ini berarti perlindungan hak-hak normatif bagi pembantu rumah tangga dapat mengacu pada UUKK. Apalagi dipahami bahwa hak-hak normatif pekerja merupakan hak-hak dasar pekerja yang harus dipenuhi dalam setiap hubungan kerja.

Berbagai macam hak-hak normatif pekerja sebagaimana di atur UUKK, dijadikan sebagai dasar untuk melihat keadaan pembantu rumah tangga dalam melakukan hubungan kerja. Apalagi pembantu rumah tangga sebagai pekerja sampai saat ini masih dipertanyakan akan keberadaannya. Keadaan ini sangat mempengaruhi bagi pembantu rumah tangga dalam memperjuangkan hak-hak normatifnya. Bahkan dapat menimbulkan perlakuan yang berbeda dalam penerapan hak-hak normatif pekerja bagi setiap pembantu rumah tangga. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Adanya pemahaman yang berbeda tentang status pembantu rumah tangga sebagai pekerja.
- 2) Kurangnya pengetahuan dasar tentang hak-hak dasar pekerja.

Sebagaimana dalam penelitian ini dari 10 (sepuluh) Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa penerapan hak-hak normatif pekerja bagi pembantu rumah tangga belum sepenuhnya terpenuhi sebagaimana dimaksudkan oleh undang-undang. Apalagi penerapan hak-hak normatif pekerja bagi pembantu rumah tangga masih berbeda satu dengan lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan berikut ini.

#### 1. *Perlindungan Upah/Gaji*

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pembantu rumah tangga dalam melakukan pekerjaan memperoleh upah berupa upah/gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap yang berbeda satu dengan lainnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian upah/gaji pokok, yaitu :

- 1) berdasarkan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan
- 2) Jumlah anggota keluarga pemberi kerja
- 3) Tingkat ekonomi keluarga pemberi kerja
- 4) Kebiasaan yang lazim dalam masyarakat
- 5) Tingkat perekonomian kabupaten/kota.

Berdasarkan pemberlakuan upah/gaji pada 10 (sepuluh) Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara belum ada kesatuan dalam sistem upah/gaji yang berlaku. Penentuan besar upah/gaji bagi pembantu rumah tangga diserahkan kepada penilaian masing-masing pihak. Belum ada patokan yang sama untuk dijadikan sebagai dasar bagi berbagai pihak dalam penentuan upah/gaji. Apalagi ditemukan bahwa 86% pembantu rumah tangga menerima upah/gaji masih rendah, yaitu: memperoleh upah/gaji di bawah rata-rata di bawah Rp. 550.000,- (lima ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan.

Ada berbagai bentuk penghasilan lain yang diperoleh pembantu rumah tangga dalam bekerja, baik secara tetap maupun secara tidak tetap diberikan. Pada dasarnya

pemberian penghasilan tambahan bagi pembantu rumah tangga tidak terlepas dari keberadaan majikan (pemberi kerja). Faktor majikan (pemberi kerja) sangat mempengaruhi dalam pemberian penghasilan tambahan bagi pembantu rumah tangga, sehingga setiap pembantu rumah tangga akan berbeda satu dengan lainnya.

#### 2. *Jam Kerja.*

Jam kerja bagi pembantu rumah tangga dapat berbeda-beda satu dengan lainnya. Pada dasarnya macam pekerjaan dari pembantu rumah tangga sangat mempengaruhi jam kerja baik menyangkut waktu mulainya maupun lamanya bekerja. Apabila dilihat bahwa masih ditemukan 48% pembantu rumah tangga yang melakukan pekerjaan sebelum jam 07.00 Wib. Walaupun secara juridis bagi pekerja perempuan yang bekerja dalam hal ini termasuk pembantu rumah tangga, melarang mempekerjakan mulai jam 23.00 s/d 07.00, kecuali majikan (pemberi kerja) mampu menjalankan kewajiban sebagaimana ditentukan oleh UUKK, yakni: mampu memberikan makanan dan minuman yang bergizi, dan menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Begitu pula mengenai waktu lamanya bekerja, terlihat bahwa masih ditemukannya 36% pembantu rumah tangga melakukan pekerjaan lebih dari 7-8 jam/hari. Ini berarti pengeksploitasian terjadi bagi pembantu rumah tangga yang bekerja untuk 3 (tiga) atau lebih macam pekerjaan pada tiap harinya, serta pembantu rumah tangga yang bekerja dan menetap tinggal di tempat kerja (rumah majikan).

#### 3. *Penerimaan Tunjangan*

##### a) *Hari Raya (THR)*

Tunjangan hari raya merupakan salah satu hak dari pekerja yang diberikan pada saat hari raya keagamaan. Persentasi pemberian THR bagi pembantu rumah tangga pada 10 (sepuluh) Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara menunjukkan

bahwa 88% dari 200 responden pembantu rumah tangga menyatakan menerima THR, dan 12% responden tidak pernah memperoleh THR.

Bentuk THR yang diterima pada pembantu rumah tangga terdiri dari 22,1 % menyatakan sejumlah uang dan 16,1% berupa barang. Pada umumnya 12,3 % dari responden menyatakan menerima uang THR besarnya sama dengan upah/gaji perbulan dan 10,5% menerima kurang dari upah/gaji perbulan.

Apabila dilihat dari waktu pemberian THR, ternyata 12,5% pembantu rumah tangga menerima THR lebih dari 1 (satu) minggu sebelum lebaran (hari raya agama), seharusnya pemberian THR paling lambat 1 (satu) minggu sebelum lebaran. Namun dalam penelitian ini, ditemukan pula 10,3% pembantu rumah tangga menerima THR 1(satu) minggu sebelum lebaran.

#### b) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan hanya diberikan ketika pembantu rumah tangga sakit. Tunjangan ini diberikan hanya sebatas pada biaya perobatan ketika pembantu rumah tangga mengalami sakit. Bahkan ditemukan tidak semua biaya perobatan diberikan kepada pembantu rumah tangga. Dalam arti tidak semua biaya perobatan ditanggung majikan (pemberi kerja) dan ada pula pembantu rumah tangga yang tidak diberikan tunjangan kesehatan.

#### c) Tunjangan Masa Kerja

Tunjangan masa kerja merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh majikan (pemberi kerja) kepada pembantu rumah tangga yang telah bekerja secara terus menerus untuk waktu tertentu. Apabila dilihat ditemukan 29% pembantu rumah tangga menyatakan menerima tunjangan masa kerja selama bekerja. Ini berarti presentasi pemberian tunjangan masa kerja masih rendah di Propinsi Sumatera Utara.

#### 4. Hak Istirahat/Cuti/Haid

Apabila dilihat persentase pembantu rumah tangga dalam bekerja, ternyata hampir disemua Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara yang merupakan objek penelitian menunjukkan adanya waktu yang diberikan untuk istirahat/cuti dan waktu istirahat haid. Apabila dilihat secara keseluruhan mengenai waktu istirahat, cuti dan istirahat selama haid bagi pembantu rumah tangga dalam bekerja ditemukan sebanyak 38,1% responden. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ditemukan pemberian waktu istirahat, cuti dan istirahat haid bagi pembantu rumah tangga selama bekerja, tetapi terlihat masih rendah penerapannya di Propinsi Sumatera Utara.

#### 5. Kompensasi PHK

Berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja), maka sebagai pekerja hendaknya memperoleh kompensasi. Ternyata dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi PHK bagi pembantu rumah tangga belum sepenuhnya dapat dilaksanakan dengan baik.

Apabila dilihat secara keseluruhan ternyata terdapat 3,5% responden pembantu rumah tangga menerima kompensasi PHK dari majikan (pemberi kerja). Ini berarti pemberi kompensasi PHK bagi pembantu rumah tangga cukup rendah adanya. Walaupun ada kompensasi PHK yang diberikan pada pembantu rumah tangga, tetapi ternyata pelaksanaannya hanya terbatas pada bentuk-bentuk tertentu.

#### E. Kesimpulan

1. Pembantu rumah tangga merupakan pekerja dalam arti sosiologis politis.
2. Hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan (pemberi kerja) di dasarkan pada ketentuan Perjanjian Kerja sebagaimana di atur dalam KUH Perdata dan bukan didasarkan pada ketentuan hukum ketenagakerjaan.

3. Belum ada ditemukan aturan yang sama dalam perlindungan hak-hak pembantu rumah tangga di Propinsi Sumatera Utara. Sebagai pihak menerapkan hak-hak normatif sesuai dengan persepsi dan keadaannya masing-masing terutama didominasi oleh majikan (pemberi kerja).

#### Daftar Pustaka

##### Buku

- Abdul Khaki, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung.  
Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.  
Shidarta, 2006, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Refika Aditama, Bandung.  
Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

##### Internet

- Aida Milasari, "Hargai hak-hak PRT sebagai Pekerja", dalam <http://www.Rahimah.or.id/index.php?optin=com>, *Opini Edisi 28: Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga*, Minggu, Tanggal 8 November 2009, di akses pada hari Selasa, 27 Juli 2010 pukul 09.45 Wib.  
*Indonesia: Eksploitasi dan Pelanggaran Pekerja Rumah Tangga Perempuan*, <http://parlindungan16.blogdetik.com/2010/05/10/pembantu-rumah-tangga>, diakses tanggal 26 Juli 2010.  
"Perlindungan Pembantu Rumah Tangga", <http://parlindungan16.blogdetik.com/2010/05/10/pembantu-rumah-tangga/>, di akses pada hari Selasa, 27 Juli 2010, pukul 09.45 wib.

##### Peraturan-peraturan

- R.Subekti & R. Tjitrosudibio, 2001, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta.  
*UUD 1945 Hasil Amandemen dan Proses Amandemen UUD 1945 Secara Lengkap (Pertama 1999 – Keempat 2002)*, 2002, Sinar Grafika, Jakarta,  
*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003, Fokusmedia, Bandung.

## TINJAUAN UMUM ASPEK HUKUM PENYELESAIAN SENGKETA WILAYAH PERBATASAN NEGARA DALAM RANGKA KETAHANAN NASIONAL

Ira Sumaya<sup>1</sup>

### Abstract

According to stipulations of UNCLOS, overcoming the dispute of land areas, could be done by agreements of the states in disputes with peace ways, and if it is not running well, so those states must raise up several of disputes types to a formal procedure that will issue a binding decision. In the International Relationship Study, the mechanism of overcoming disputes could be done by 2 (two) methods, they are the non-legal mechanisms, (*diplomatic politics*) and legal mechanisms. The non-legal mechanisms usually are done by negotiations, medium, good services conciliations. Meanwhile the overcoming through the legal mechanisms usually take the legal process through the courts and arbitrary.

**Key words:** *Overcoming disputes, Boundary of areas, National Deventces*

### A. Pendahuluan

Pengelolaan dan pengamanan wilayah perbatasan Republik Indonesia terkait erat dengan konsepsi dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Aktivitas pengelolaan dan pengamanan wilayah perbatasan merupakan upaya perlindungan eksistensi negara yang ditandai dengan terlindunginya kedaulatan, penduduk dan wilayah dari berbagai jenis ancaman. Konsepsi ini adalah bagian dari satu pemahaman totalitas mengenai konsep "keamanan nasional" yang intinya adalah "kemampuan negara melindungi hal yang ditetapkan sebagai nilai-nilai inti (*core values*), yang pencapaiannya merupakan sebuah proses terus menerus, dengan menggunakan segala elemen *power* dan *resources* yang ada, serta melingkupi semua aspek kehidupan".<sup>2</sup>

Masalah wilayah perbatasan negara merupakan salah satu persoalan keamanan yang krusial bagi setiap negara berdaulat, karena ancaman keamanan dapat datang dari luar dan melalui wilayah perbatasan. Sejumlah landasan hukum kebijakan dan pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pengamanan wilayah perbatasan darat, laut dan udara masih

<sup>1</sup>Penulis adalah Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dengan jabatan sebagai Staf Sub Bagian Perundang-undangan dan Dokumentasi Hukum.

<sup>2</sup>Rizal Sukma, "Keamanan Nasional: Ancaman dan Eskalasi", *Makalah*, disampaikan pada FDG Pro Patria, Jakarta, CSIS, 23 September 2003, hlm. 1