

Penerapan Kontrak Yang Seimbang Antara Pekerja Rumah Tangga Dan Majikan

**Fadli Anugrah, Elvin Saputra, Sandri Merdiandi,
Zainal Abidin, Ruli Nanda, Juniar Hartikasari**
*Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, E-mail:
jhartikasari@gmail.com*

Abstrak

Kehadiran kontrak antara pihak sering dikaitkan dengan keseimbangan dalam kontrak. Namun, gagasan bahwa kontrak antara pihak tidak memberikan keseimbangan posisi bagi salah satunya akan tetap ada. Upaya untuk menyelesaikan ketidakseimbangan dalam hubungan kontraktual terjadi karena kontrak seperti itu dianggap tidak adil dan berat sebelah. Salah satu contoh ketidakseimbangan kontrak adalah hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan. Penelitian hukum normatif adalah jenis penelitian yang digunakan. Penulis menggunakan dokumen tertulis, peraturan perundang-undangan, dan literatur terkait lainnya sebagai sumber data sekunder. Pasal 1339 BW menyatakan bahwa persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifatnya diperlukan berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang untuk menjaga keseimbangan dalam kontrak kerja antara pekerja dan majikan.

Kata Kunci: Kontrak, Kesimbangan, Pekerja Rumah Tangga

Abstract

The presence of a contract between the parties is often associated with a balance in the contract. However, the idea that the contract between the parties does not provide a position balance for one of them will remain. Attempts to resolve imbalances in contractual relationships occur because such contracts are considered unfair and burdensome. One example of a contract imbalance is the employment relationship between a housekeeper and an employer. Normative law research is the type of research used. The author uses written documents, legislative regulations, and other related literature as secondary data sources. Article 1339 BW states that an agreement binding not only what is expressly stipulated therein, but also everything that by its nature is required by justice, custom, or law to maintain a balance in the employment contract between the worker and the employer.

Keywords: Contracts, balances, housekeepers

PENDAHULUAN

Kontrak dapat menjadi bagian dari bentuk suatu perjanjian, karena pengertian perjanjian dalam Pasal 1313 KHUPdt sangat luas. Meskipun demikian, jenis dan bentuk kontrak membedakannya dari perjanjian. Untuk bisnis, kontrak lebih seperti perjanjian tertulis. Kontrak adalah hubungan hukum antara dua pihak yang saling mengikat; dalam kontrak, pihak yang satu dapat menuntut pihak yang lain untuk melakukan sesuatu, dan pihak yang dituntut berkewajiban untuk melakukannya. Kontrak secara tegas didefinisikan sebagai perjanjian yang mengikat antara dua pihak yang memiliki efek hukum. Walaupun istilah "kontrak" disebutkan secara eksplisit dalam KUHPerduta dan telah lama digunakan dalam bahasa Indonesia, pengertian kontrak tidak seluas pengertian perjanjian yang



tercantum dalam Pasal 1313 KUHPerdara. Pengertian kontrak lebih dipersamakan dengan pengertian dari perikatan ataupun hukum perikatan yang digambarkan dalam Pasal 12-33 KUHPerdara.” Menurut R.Subekti perjanjian atau kontrak adalah suatu peristiwa dimana ada seseorang berjanji kepada seorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan “perikatan”. Oleh karena itu, perjanjian membentuk hubungan antara dua pihak yang terlibat dalam pembuatan. Dalam banyak penelitian akademik, keseimbangan dalam kontrak sering dikaitkan dengan diskusi tentang eksistensi kontrak dalam hubungannya dengan para pihak. Namun, gagasan bahwa perjanjian yang dibuat antara para pihak tidak memberikan keseimbangan posisi bagi salah satunya akan terus muncul. Penelitian baru dalam hukum kontrak bertujuan untuk menyelesaikan masalah ketidakseimbangan dalam hubungan kontraktual karena kontrak seperti itu dianggap tidak adil dan berat sebelah. Salah satu contoh ketidakseimbangan kontrak adalah hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dan majikan. Menurut definisi hubungan kerja, hubungan antara pekerja dan pengusaha terbentuk setelah perjanjian antara pekerja dan pengusaha di mana pengusaha berjanji untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar mereka, dan pekerja mengklaim akan menerima upah. Kontrak yang seimbang antara majikan dan pekerja rumah tangga sangat penting untuk membuat perjanjian yang saling menguntungkan. Namun, karena pekerja rumah tangga dan majikannya terikat hubungan kekeluargaan dan tidak ada undang-undang yang mengatur secara khusus mereka, kenyataannya sulit untuk diterapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum normatif menggunakan bahan pustaka atau data sekunder untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder dengan mencari dan mengumpulkan berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur terkait.

PEMBAHASAN

Kontrak adalah kesepakatan yang dibuat oleh dua orang atau lebih orang, biasanya secara tertulis, untuk melakukan sesuatu. Keseimbangan antara pihak sangat penting saat membuat kontrak karena pihak yang mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang diperjanjikan memiliki kewajiban untuk mematuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut. Dengan demikian, kontrak dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi pihak yang membuatnya, menjadikannya sumber hukum formal, dan menjadikannya sah. Keseimbangan berlaku dari awal kontrak hingga saat kontrak dilaksanakan. Ini dilakukan untuk memastikan proses negosiasi yang kesetaraan hak, memastikan bahwa hak dan kewajiban dibagi secara proporsional, dan menentukan seberapa ringan tanggung jawab pembuktian. Tidak selalu hubungan kerja antara majikan dan pembantu rumah tangga berjalan dengan baik karena tidak ada peraturan yang mengatur pembantu rumah tangga secara khusus, yang menciptakan kekosongan hukum. Namun, perlu diingat bahwa hubungan hukum antara majikan dan pembantu rumah tangga pada dasarnya terikat dalam suatu perjanjian. Pada Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka terdapat dua model dari suatu kontrak kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT mensyaratkan adanya jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT sendiri hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
5. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. (Rifdah Rudi, <https://www.hukumonline.com>)

Selanjutnya, untuk informasi, PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, seperti yang diatur dalam Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan PKTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Dalam kasus di mana PKWTT dibuat secara lisan, klausula-klausula yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan akan berlaku di antara pengusaha dan pekerja. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Selama masa percobaan, pemberi kerja bertanggung jawab untuk membayar gaji pekerja, yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Pekerja Rumah Tangga tidak menerima upah minimum, lembur, atau delap karena mereka dianggap sebagai anggota keluarga, meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan memungkinkan model perjanjian kerja.

Oleh karena itu, konsep perjanjian kerja yang jelas diperlukan antara pekerja rumah tangga dan majikan mereka. Ini karena tujuan utama perjanjian adalah untuk memberikan keyakinan hukum bahwa perjanjian itu diikat antara para pihak. Sebuah perjanjian dibuat saat pihak yang memberikan penawaran menerima jawaban, menurut teori penerimaan. Teori ini tidak peduli apakah surat jawaban tertutup atau dibuka. Dalam kebanyakan kasus, momentum lahirnya terjadi ketika surat jawaban sampai ke alamat penerima. Selain itu, teori ini berfungsi sebagai solusi untuk kekurangan teori pengetahuan yang diakui oleh banyak sarjana. Perundang-undangan harus menetapkan standar perjanjian kerja dan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggarnya. Namun, untuk mempertahankan kekosongan hukum dari hal itu, permasalahan kontrak kerja Pekerja Rumah Tangga dengan Majikan dapat didasarkan pada Pasal 1339 BW yang mengatur bahwa:“persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang.”

Ada kemungkinan bahwa ketentuan ini didasarkan pada keadilan, kebiasaan, atau karena hak seseorang untuk menuntut suatu tindakan yang telah dilakukan dengan niat baik

diberikan oleh undang-undang. Perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan Majikan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis, tetap memiliki hubungan hukum yang terikat pada Pasal 1339 BW. Dalam kasus Pekerja Rumah Tangga, ketentuan ini menyatakan bahwa majikan tidak dapat mempunyai alasan apa pun untuk menolak pekerjaan Pekerja Rumah Tangga. Seorang Pekerja Rumah Tangga berhak atas pemenuhan pekerjaan yang dilakukan oleh majikannya. Ini dapat termasuk gaji dan tunjangan yang diberikan majikannya karena mereka telah melakukan tugas yang diperlukan. Tidak adil bagi majikan untuk menggunakan alasan kekeluargaan untuk mengangguhkan atau tidak memenuhi tugas mereka. Meskipun demikian, menggunakan ketentuan BW untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan kontrak Pekerja Rumah Tangga dengan Majikan memiliki kelemahan: mekanisme penyelesaian sengketa bersifat privat. Hanya sistem peradilan perdata yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pelanggaran terhadap ketentuan BW, terutama yang berkaitan dengan kontrak, karena pekerja rumah tangga menjadi pihak yang lemah. Jadi, yang terbaik adalah membuat aturan untuk pekerja rumah tangga. Aturan ini juga harus dimasukkan ke dalam kategori ketenagakerjaan agar posisi Pekerja Rumah Tangga dapat digunakan sepenuhnya dibandingkan dengan majikan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan rumah tangga tidak merasa terdiskriminasi atau dieksploitasi.

KESIMPULAN

Salah satu cara untuk mendapatkan keseimbangan dalam kontrak pekerja dengan majikan adalah dengan menggunakan Pasal 1339 BW, yang menyatakan bahwa: "Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang." Namun, Penulis berpendapat bahwa diperlukan Undang-Undang karena sifatnya privat dan karena penyelesaian sengketa terkadang hanya dapat dilakukan secara kekeluargaan. Semua orang harus menyadari fakta bahwa majikan dan pembantu rumah tangga memiliki hubungan yang lebih formal daripada hanya hubungan kekeluargaan untuk keamanan masing-masing. Hak pembantu rumah tangga harus setara dengan standar upah minimum regional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Teori Dan Contoh Kasus)*, Kencana, Jakarta, 2010
- Agus Yudha Hernoko. *Hukum Perjanjian, Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2014
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Gemala Dewi, *Aspek-aspek Hukum Dalam Perbankan dan Perasuransian Syariah*, Kencana, Jakarta, 2004
- Rexy Merchiano, Mohd. Syafariansyah, Erwan Effendi, Irman Ichandri, Sadli. "Analisis Hukum Dalam Penetapan Pengadilan Agama Tentang Perwalian Anak Kandung Yang Masih Di Bawah Umur." *Lexstricta: Jurnal Ilmu Hukum* 2.1 (2023): 49-62
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. :Ghalia Indonesia. Jakarta, 2003
- J. Satrio, *Hukum Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian Buku I*, Citra Aditya Bhakty, Bandung, 2009

Penerapan Kontrak Yang Seimbang Antara ...

*Fadli Anugrah, Elvin Saputra,
Sandri Merdiandi, Zainal Abidin, Ruli Nanda
Juniar Hartikasari*

R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 1996

