



# Perlindungan Hukum bagi Penjahit Rumahan yang Menerima Pesanan Jahitan dari Perusahaan Garment tanpa Perjanjian Kerja Tertulis

I Made Adi Putrawan\*, I Nyoman Putu Budiarta dan I Pt Gede Seputra

Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia

\*adiputrawan@gmail.com

## How To Cite:

Putrawan, I. M. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2019). Perlindungan Hukum bagi Penjahit Rumahan yang Menerima Pesanan Jahitan dari Perusahaan Garment tanpa Perjanjian Kerja Tertulis. *Jurnal Analogi Hukum*. 1(2). 213-217. Doi: <https://doi.org/10.22225/ah.1.2.1731.213-217>

**Abstract**—In the industry in the field of clothing production this can usually be in the form of individuals, convection and garment. In the industry in this field of production there are Laws concerning Labor. Where a Home Tailor has a working relationship with a Garment Company and has a work agreement between the two parties to complete the stitching order that the Garment Company gives to Home Tailors. In the work relationship the Home Tailor (Tailor Fanani) can be mentioned as a Specific Time Worker (PKWT) because the work agreement that has been done is only an oral agreement and only in the form of Down Payment. As for what will be discussed in the discussion include: 1. What is the type of work in the employment relationship between a garment and home tailors, 2. What is the form of legal protection provided by the government for home tailors who work on orders from garment companies without written work agreements. This study is an empirical study analyzed qualitatively descriptive. This data is obtained through interviews with the parties involved in the employment relationship. In the work carried out by the Home Tailor is bulk, where the work given by the Garment Company to these home tailors is a large number and various types of motifs and colors. Legal protection against fanani as a Home Tailor is in preventive and repressive legal protection.

**Keywords:** Legal Protection for Home Sewing Machines.

**Abstrak**—Dalam industri di bidang produksi pakaian ini biasanya dapat berbentuk perorangan, konveksi dan garment. Di dalam industri di bidang produksi ini ada Ketentuan Hukum Tentang Ketenagakerjaan. Dimana Penjahit Rumahan memiliki hubungan kerja dengan Perusahaan Garment dan memiliki suatu perjanjian kerja antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan pesanan jahitan yang di berikan Perusahaan Garment kepada Penjahit Rumahan. Di dalam hubungan kerja tersebut Penjahit Rumahan (Tailor Fanani) dapat disebutkan sebagai Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) karena perjanjian kerja yang telah dilakukan hanyalah sebuah perjanjian lisan dan hanya berupa Kuitansi Uang Muka (Down Payment). Adapun yang akan dibahas dalam pembahasan antara lain: 1. Bagaimanakah Jenis Pekerjaan Dalam Hubungan Kerja Antara Garment Dengan Penjahit Rumahan, 2. Bagaimanakah Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Oleh Pemerintah Bagi Penjahit Rumahan Yang Bekerja Atas Pesanan Dari Perusahaan Garment Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dianalisis secara kualitatif deskriptif. Data ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak yang terkait dalam hubungan kerja tersebut. Di dalam pengerjaan yang dilakukan oleh Penjahit Rumahan tersebut bersifat borongan, dimana pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan Garment kepada penjahit rumahan ini jumlahnya banyak dan beraneka ragam jenis motif dan warna. Perlindungan hukum terhadap bapak fanani selaku Penjahit Rumahan berada pada perlindungan hukum preventif dan represif.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum Bagi Pernjahit Rumahan.

## 1. Pendahuluan

Salah satu kebutuhan pokok bagi manusia

adalah pakaian. Kebutuhan akan pakaian yang sering disebut istilah sandang merupakan kebutuhan primer manusia. Pentingnya

kebutuhan akan pakaian bagi manusia yaitu sebagai pelindung tubuh manusia, sebagai penunjuk identitas seseorang, sebagai sarana penunjang kegiatan manusia dan terpenting sebagai penutup tubuh manusia.

Tidak heran karena pentingnya kebutuhan akan pakaian ini menimbulkan berkembang pesatnya industri usaha dibidang produksi pakaian. Industri di bidang produksi pakaian ini biasanya dapat berbentuk perorangan, konveksi dan garment. Ketiga jenis usaha yang bergerak dibidang produksi pakaian tersebut memiliki ciri yang sangat berbeda, dimana usaha yang dilakukan oleh perorangan ini merupakan usaha yang paling sederhana yang hanya dilakukan oleh seseorang penjahit yang dibantu alat-alat jahit terbatas dalam menjalankan usahanya. Sementara konveksi adalah usaha yang lingkungannya lebih sempit dari garment karena hanya akan memproduksi satu jenis pakaian tertentu dalam jumlah yang besar. Kemudian garment merupakan bentuk usaha yang bergerak dibidang produksi pakaian yang memiliki ruang lingkup yang luas. Dalam prakteknya usaha berbentuk garment tidak jarang menghadapi kesulitan dalam penyelesaian pesanan pakaian yang dipesan oleh konsumen. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah pesanan yang tak sebanding dengan jumlah tenaga yang dimiliki oleh garment tersebut. Sehingga tidak jarang perusahaan garment biasanya mencari bantuan untuk memproduksi kepada penjahit pereorangan (rumahan) dengan memberikan upah tertentu sebagai imbalannya. Sehingga secara tak langsung perusahaan garment tersebut telah mempekerjakan penjahit pereorangan tersebut sebagai pekerja meskipun hanya terbatas pada titipan pesanan tertentu.

Menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja harus memuat beberapa unsur seperti:

- a. Adanya hubungan antara pengusaha dan pekerja
- b. Adanya perjanjian kerja
- c. Adanya unsur pekerjaan
- d. Adanya unsur upah
- e. Adanya unsur pemerintah, (Husni, 2010).

Berdasarkan isi pasal tersebut saat perusahaan garment telah meminta bantuan kepada penjahit perorangan untuk menyelesaikan pesanan pakaiannya dan penjahit pereorangan tersebut telah mengerjakan pesanan tersebut maka kedua

belah pihak sudah dapat dikatakan melakukan hubungan kerja.

Salah satu penjahit perorangan (rumahan) yang bernama Bapak Fannani yang beralamat di Jalan Tukad Yeh Aya Gang 9 No 23, Renon, merupakan seorang penjahit yang sering mendapatkan pesanan untuk menjahit yang diterima dari perusahaan garment.

Jika dilihat karena bapak Fannani mengerjakan sesuatu yang diperintahkan oleh garment maka dia dapat disebut pekerja di Perusahaan Garment tersebut. Kemudian pada dasarnya seseorang yang bekerja di suatu perusahaan harus membuat perjanjian kerja dengan pihak pengusaha sebelum melakukan pekerjaan, hal ini dilakukan untuk memperjelas masalah hak dan kewajiban kedua belah pihak sebelum memulai melakukan pekerjaan, hal tersebut berguna untuk memberikan jaminan bila dikemudian hari terjadi sengketa. Jika mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Perjanjian kerja dalam waktu tertentu.
- b. Perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu.

Jika dilihat Bapak Fanani dalam melakukan pekerjaannya yang berdasarkan perintah dari Perusahaan Garment dapat diposisikan sebagai pekerja yang dikategorikan beralaskan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jika dikategorikan berdasarkan PKWT menurut KEP.100.MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT, selanjutnya disebut perjanjian PKWT dapat dibagi menjadi:

- a. PKWT untuk pekerjaan yang dikerjakan hanya sekali tapi sifat penyelesaiannya 3 tahun;
- b. PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya hanya pada musim-musim tertentu;
- c. PKWT yang pengerjaannya sehubungan dengan barang merek baru;
- d. PKWT yang pengerjaannya harian atau lepas.

Status Bapak Fanani sebagai penjahit yang melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari Perusahaan Garment dapat dikategorikan semacam PKWT yang termasuk dalam perjanjian yang bersifat harian atau bersifat lepas. Pengusaha yang mempekerjakan karyawan pada pekerjaan yang bersifat musiman atau PKWT diwajibkan membuat perjanjian tertulis dengan para karyawan

tersebut. Hal ini dipersyaratkan oleh Ketentuan Pasal 12 ayat (1) KEP.100.MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT. Perjanjian kerja ini sangat penting karena akan diakui sebagai undang-undang dan mengikat bagi kedua belah pihak. Perjanjian yang bersifat formal atau berlaku dan mengikat adalah suatu perjanjian yang telah memenuhi unsur dan syarat yang ditetapkan Undang-Undang (Muhammad, 2014).

Berdasarkan aturan tersebut sudah menjadi kewajiban perusahaan garment membuat perjanjian kerja dengan pekerja (penjahit rumahan). Namun pada prakteknya seperti yang dialami oleh Bapak Fannani, selama beliau mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh Perusahaan Garment, tidak sekalipun pernah dibuatkan perjanjian kerja tertulis oleh Perusahaan Garment tersebut, perjanjian yang dibuat hanya sebatas perjanjian lisan dan sebuah bukti tanda jadi awal berupa kuitansi pembayaran DP (Down Payment) untuk suatu perjanjian hubungan kerja antara kedua belah pihak. Dari kenyataan tersebut timbul permasalahan yaitu Perusahaan Garment yang memiliki hubungan kerja dengan Bapak Fannani yang bekerja sebagai pekerja harian atau lepas tanpa perjanjian kerja tertulis hal ini tentu bertentangan dengan apa yang dipersyaratkan Ketentuan Hukum yang sudah berlaku. Berdasarkan permasalahan diatas penulis menemukan ketidaksesuaian antara aturan hukum yang berlaku dengan implementasinya dalam masyarakat.

## **2. Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dianalisis secara kualitatif deskriptif. Data ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak yang terkait dalam hubungan kerja tersebut.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### ***Jenis Pekerjaan Dalam Hubungan Kerja Antara Perusahaan Garment Dengan Penjahit Rumahan***

Dari hasil wawancara yang telah penulis dapatkan dari bapak Fannani mengenai jenis pekerjaan dalam hubungan garment dengan penjahit rumahan ini yaitu dengan jenis pekerjaan borongan, dimana pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan garment kepada penjahit rumahan ini jumlahnya banyak dan beraneka ragam jenis motif dan warna.

Di dalam pekerjaan borongan ada yang dinamakan syarat-syarat pemborongan

pekerjaan, yaitu jika suatu perusahaan berkeinginan untuk memberikan pekerjaan pada perusahaan lain untuk mengerjakannya, harus memenuhi syarat penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan, Ketentuan Pasal 6 ayat (1) KEPMEN Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain. Syarat tersebut meliputi:

- a. Dilakukan dengan cara terpisah dari kegiatan pengerjaan yang utama baik berupa manajemen ataupun kegiatan pengerjaannya.
- b. Dilakukan dengan cara arahan langsung maupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya (Hidayat, 2006).

Tenaga borongan merupakan seorang pekerja (tenaga kerja) yang bekerja pada pelaku usaha untuk melakukan pekerjaan yang berdasarkan atas hitungan hasil kerja atau kapasitas pekerjaan.

Dari pembahasan tersebut penulis dapat disimpulkan bahwa pemborongan pekerjaan merupakan tindakan perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pelaku usaha lain yang terlibat dan melakukan perjanjian tertulis dengan syarat memenuhi ketentuan yang berlaku. Sedangkan tenaga borongan merupakan seorang pekerja (tenaga kerja) yang bekerja pada pelaku usaha untuk melakukan pekerjaan yang berdasarkan hitungan hasil kerja ataupun kapasitas pekerjaan.

Perbedaan dari pemborongan pekerjaan dan borongan pekerjaan terletak pada bentuk kebijakan atau aktifitas perusahaannya, jika ditelaah tenaga borongan tersebut merupakan

status dan pengerjaannya dikaitkan volume atas kapasitas pengerjaannya dan sesuai dengan upah yang diterima.

### ***Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pemerintah Bagi Penjahit Rumahan yang Bekerja Atas Pesanan Perusahaan Garment Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis***

Penjahit rumahan ini dapat dikatakan juga sebagai Tenaga Kerja karena memiliki perjanjian sementara terhadap pihak perusahaan garment, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan rangkaian peraturan yang berkaitan dengan seorang pekerja (tenaga kerja) pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja (Bambang, 2013).

Perlindungan Hukum Seorang pekerja (tenaga kerja) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perlindungan hukum merupakan sebuah pertahanan (perlindungan) terhadap pelaku hukum (subyek hukum), baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang tertulis dan tidak tertulis.

Dalam perlindungan hukum preventif, subyek hukum dapat kesempatan untuk mengajukan argument sebelum keputusan yang diberikan oleh pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Tujuannya adalah untuk membendung terjadinya suatu sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki arti yang besar bagi pemerintah dalam kebebasan bertindak karena perlindungan hukum preventif dapat mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang didasarkan pada diskresi. Dan pada perlindungan hukum represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.

Dengan kata lain perlindungan hukum dapat dikatakan sebagai suatu deskripsi dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pemerintah memiliki tanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan, dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.

Perlindungan hukum di Indonesia memiliki rumusan prinsip-prinsip semuanya berasal dari Pancasila sebagai landasan ideologi dan falsafah. Sedangkan konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berasal dari konsep-konsep *Rechtsstaat* dan *Rule of the Law*. Dengan menggunakan konsepsi barat sebagai landasan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Setiap seorang pekerja (tenaga kerja) memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan.

## **4. Simpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan simpulan sebagai berikut:

Jenis pekerjaan dalam hubungan kerja antara garment dengan penjahit rumahan berupa jenis pekerjaan borongan yaitu seseorang yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja dan sudah ditentukan waktu pembuatan pesanan yang di berikan oleh perusahaan garment sehingga jikalau sesuai dengan target waktu pengerjaan si penjahit rumahan ini dinamakan berhasil melakukan pengerjaan borongan dan kalau tidak sesuai dengan waktu pengerjaan yang diberikan maka si penjahit rumahan akan dikenakan sanksi dari perusahaan garment sesuai yang telah di perjanjikan terlebih dahulu menggunakan perjanjian lisan ataupun uang muka berupa DP (Down Payment).

Bentuk perlindungan hukum terhadap penjahit rumahan berada pada Perlindungan Hukum Preventif dan Perlindungan Hukum Represif yang artinya Hukum Preventif, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau Batasan-batasan dalam

melakukan suatu kewajiban dan hukum represif yang artinya perlindungan akhir berupa sanksi atau denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Pemerintah sebaiknya menegaskan bahwa perjanjian harus dibuat secara tertulis agar disaat ada pihak yang dirugikan agar segera dapat melaporkan kepada pemerintah. Pengusaha sebaiknya melakukan perjanjian secara tertulis agar tidak merugikan pihak lain. Penjahit Rumahan sebaiknya jika melakukan suatu perjanjian kerja lebih baik menggunakan perjanjian kerja tertulis dan jikalau sudah melakukannya walaupun hanya sekedar sebuah kuitansi, sebaiknya diberikan materai untuk alat bukti gugatan jika sewaktu-waktu perusahaan garment tidak memenuhi perjanjian yang telah disepakati.

### **Daftar Pustaka**

- Bambang, R. D. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hidayat, M. (2006). *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, A. (2014). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.