

**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PEKERJA RUMAH
TANGGA YANG BERKAITAN DENGAN HAK-HAK
PEKERJA RUMAH TANGGA**

Anatasia Sinthia Kirojan & Olly Frida Adolf Wilem Kalalo

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Indonesia Manado

Korespondensi: ollyfridakalalo@gmail.com

Abstrak

Dalam artikel ini menjelaskan salah satu pekerjaan informal yang menyerap tenaga kerja adalah di bidang Pekerja Rumah Tangga. PRT merupakan salah satu jenis pekerjaan yang penting dalam keseharian orang berumah tangga, yang terkadang bahkan menjadi orang kepercayaan dari nyonya rumah untuk mengurus segala keperluan yang ada di rumah tangga tersebut. yang digeluti oleh sebagian warga masyarakat sebagai pekerjaan mereka, Mereka bekerja pada sebuah keluarga dan memperoleh upah. Hubungan PRT dengan pemberi kerja merupakan suatu hubungan kerja karena memiliki unsur - unsur pengertian hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, di bawah perintah dan upah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Yuridis Normatif, dengan bersumber pada bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum pekerja rumah tangga telah dituangkan dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja rumah tangga, untuk memenuhi hak-hak nya sebagai pekerja.

Kata-Kata Kunci: PRT; Hak; Kewajiban.

Abstract

This article explains one of the informal jobs that absorbs labor is in the field of Domestic Workers. Domestic workers are one type of important work in the daily lives of households, who sometimes even become trusted people of the mistress of the house to take care of all the needs in the household. which is pursued by some people as their job, They work for a family and get paid. The relationship between domestic workers and employers is an employment relationship because it has elements of understanding the employment relationship, namely the existence of work, under orders and wages. The method used in this study is the Normative Juridical method, based on primary and secondary legal materials. The results of the study show that the form of legal protection for domestic workers has been stated in the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015, as an effort to provide protection for domestic workers, to fulfill their rights as workers.

Keywords: Domestic Workers; Rights; Obligations.

PENDAHULUAN

Fenomena pekerja rumah tangga (PRT) sudah ada sejak zaman kerajaan, sejak dari masa penjajahan hingga sampai Indonesia merdeka, ada dua faktor utama yang melatarbelakangi kehadiran PRT adalah kemiskinan dan faktor kebutuhan tenaga di sector domestic.¹ Sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menyebabkan sebagian orang walaupun dengan berat hati berkecimpung di bidang pekerjaan informal yang salah satunya menjadi PRT, Pekerjaan ini tidak memerlukan modal dan keahlian khusus seperti halnya pekerjaan lain.

Manusia dalam memenuhi kehidupannya dimasyarakat modern tidak dapat hidup berdiri sendiri. Terlebih aktivitas manusia disibukkan oleh berbagai macam keperluan, seperti kesibukan rumah tangga, kesibukan sosial, dan lain-lain. Bagi kalangan keluarga yang serba sibuk, keperluan rutin pekerjaan di rumah tangga sering terbengkalai dan tidak terurus. Disinilah mulai terasa akan betapa pentingnya jasa bantuan tenaga orang lain, yang sering disebut dengan pembantu rumah tangga (PRT) sebagai penopang pekerjaan rutinitas rumah tangga yang saat ini dikenal dengan istilah pekerja rumah tangga.

Persyaratan administrasi seadanya, tidak diperlukn keterampilan dan keahlian khusus, sehingga setiap orang dapat dengan mudah memasuki lapangan kerja ini. Memang harus diakui bahwa sampai saat ini keberadaan pekerja rumah tangga sebagai pekerja tidak diakui sebagai tenaga kerja lainnya seperti pekerja pabrik, perusahaan, dan lain-lain. Bahkan harus diakui, penyebutan sebagai pekerja-pun belum diterima oleh masyarakat. Pada umumnya, masyarakat lebih menerima untuk menyebut pekerja rumah tangga sebagai pembantu rumah tangga, oleh karena itu, pekerja rumah tangga dimasukkan dalam lingkup pekerjaan sector informal.²

Sebagai imbalan atas pekerjaannya, pekerja rumah tangga menerima upah dari majikan, besarnya upah tergantung dari perjanjian (biasanya secara tertulis atau lisan) antara pekerja rumah tangga dengan majikan, yang sering kali didasarkan pada harga pasaran di suatu wilayah tertentu, disamping upah, pekerja rumah tangga juga menerima berbagai fasilitas lain seperti kamar tidur, makan, dan bentuk-bentuk fasilitas lain yang disediakan oleh majikan berdasarkan kesepakatan antara pekerja rumah tangga dengan majikan.

PRT melaksanakan tugas-tugas rumah tangga seperti mencuci, memasak, membersihkan rumah, mengasuh anak majikan dan berbagai

¹ Saparinah Sadli, *Pekerja Rumah Tangga Dan Pentingnya Pendidikan*, Adil, Gender, 1999, hlm. 5.

² Syarief Darmoyo dan Rianto Adi, *Trafficking Anak untuk Pekerja Rumah Tangga: Kasus Jakarta*, PKPM Unika Atma Jaya, Jakarta, 2000, hlm. 6.

tugas lain yang diberikan oleh majikan. Dengan perkataan lain, pekerjaan yang harus dilakukan oleh PRT sangatlah banyak dan bervariasi tergantung dari kehidupan rumah tangga majikan.³

Dalam melakukan pekerjaan, PRT tidak mengenal waktu, karena setiap saat harus siap melakukan pekerjaan. Akan tetapi, menjadi hal yang sangat disayangkan, apa yang telah diperbuat oleh PRT terkadang tidak mendapatkan perlakuan yang sewajarnya dari majikan, kehadiran pekerja rumah tangga sangat dibutuhkan, namun pengakuan apresiasi kontribusinya sebagai pekerja sangat rendah. Bahkan ada yang sering mengalami tindak kekerasan baik dari yang ringan hingga yang sangat berat.

Pada dasarnya keberadaan PRT dalam bekerja, tidak jauh berbeda dengan pekerja lainnya. Sudah selayaknya PRT diperlakukan sama seperti halnya pekerja lainnya. Berbagai hak-hak pekerja yang merupakan hak-hak dasar pekerja (hak-hak normatif, seperti perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi pemutusan hubungan kerja dan hak istirahat/cuti) berlaku bagi pekerja secara umum seharusnya diterapkan bagi pekerja rumah tangga

Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga hanya dapat terlaksana jika ada dasar hukum yang jelas untuk dapat diberlakukan bagi para PRT dan menjadikan mereka sebagai pekerja dalam arti yuridis. Dalam memberikan perlindungan hak-hak PRT yang timbul dengan adanya hubungan kerja khususnya dalam hak-hak normatif dapat mengadopsi ketentuan hak-hak dasar pekerja.

Kelemahan atau kekurangan acuan yuridis ini memberikan dampak bahwa, pekerja rumah tangga belum mendapatkan perlindungan hukum, untuk itu, diperlukan pengakuan sosial dan hukum yang tentunya akan memudahkan dalam membuat perundang-undangan yang secara langsung dapat memberikan perlindungan pada pekerja rumah tangga dan pengguna jasa PRT.

Dengan dimasukkannya pekerja rumah tangga ke dalam lingkup sektor informal maka perjuangan untuk mendapatkan hak-hak pekerja ini jadi terbatas, hal ini dikarenakan persoalan-persoalan pekerja rumah tangga tidak tercakup dalam ketentuan-ketentuan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang berlaku, PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum yang menjamin pekerjaan mereka sama seperti rekan-rekan mereka yang bekerja di sektor formal contohnya di pabrik, perusahaan dan lain-lain.

Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang

³ Dhevy Setya Wibawa & Laurike Moelino, *Laporan Penelitian: Profil Pekerja Rumah Tangga Anak di Dua Wilayah Jakarta Selatan: Studi untuk Peningkatan Kesadaran Masyarakat*, PKPM Unika Atma Jaya, Jakarta, 2002, hlm. 7.

menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia,⁴ Disamping itu pengertian upaya hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada seseorang untuk sesuatu hal tertentu yang melawan putusan hakim.⁵

Menurut Philipus M Hadjon Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya.⁶

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur prinsip-prinsip dasar untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan.

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh, dalam pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa, "pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Berdasarkan pengertian tersebut Nampak bahwa seharusnya PRT termasuk dalam pekerja sektor formal yang dilindungi undang-undang.⁷

Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa, "pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah imbalan dalam bentuk lain."

Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dapat terlihat dari problematika di tengah kehidupan yang tidak memandang pekerja rumah tangga sebagai suatu subjek produksi yang patut di lindungi.

Keberadaan PERMENAKER RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang perlindungan hukum bagi perkerja rumah tangga (PRT), merupakan peraturan yang sangat penting untuk memberikan jaminan kepastian hukum kepada PRT dalam memperoleh hak-hak mereka dan melaksanakan kewajiban mereka, tentunya hal ini berlaku bagi para pengguna jasa yang mempekerjakan PRT.

PEMERNAKER No.2 tahun 2015 tentang perlindungan perkerja rumah tangga juga menyebutkan bahwa "Pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan

⁴ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

⁵ I Made Udiana, 2015, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, hlm. 200.

⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 25.

⁷ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 pasal 3.

dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain”.

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan perawat medis, tunjangan cacat dan tunjangan kematian dalam hal peserta/pekerja mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja.⁸ Untuk mendapatkan hak-hak bagi pekerja rumah tangga diluar lembaga penyalur perkerja rumah tangga khususnya dalam hal keselamatan kerja dapat di tempuh dengan cara pada saat membuat perjanjian kerja oleh kedua pihak yang terkait yaitu pekerja rumah tangga dengan calon pemberi kerja atau calon majikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: Bagaimana pengaturan hukum mengenai pekerja rumah tangga (PRT)? Bagaimana tentang hak-hak pekerja rumah tangga (PRT)?

PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia.

Indonesia sebagai negara hukum pada hakikatnya mengatur segala perbuatan masyarakat berdasarkan aturan hukum yang telah disepakati bersama, hukum berperan penting dalam mengatur perilaku masyarakat dan telah menjadi kewajiban dari hukum itu sendiri untuk memberikan perlindungan terhadap masyarakat, termasuk salah satunya adalah perlindungan terhadap pekerja, yang dalam hal ini adalah pekerja rumah tangga.

Perkembangan ruang lingkup pekerjaan, bagi pekerja rumah tangga, yang bekerja dirumah menggantikan keluarga ataupun menjadi tenaga tambahan bagi keluarga yang membutuhkan tidak sesuai dengan kemajuan zaman, ternyata pekerjaan yang diemban oleh Pekerja Rumah Tangga semakin“ luas dan kompleks. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga dituntut untuk menguasai banyak keterampilan untuk mendukung pekerjaannya, mulai dari memasak, mencuci, merawat kebun, keahlian mengendarai kendaraan bermotor untuk keperluan antar-jemput anak, merawat anak, dan lansia, bahkan mendampingi anak majikan ketika waktunya belajar.⁹”

Penggunaan “pekerja rumah tangga dilatar belakangi oleh beberapa alasan, diantaranya adalah kesibukan majikan pada kegiatan sehari-hari,

⁸ Asri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 128.

⁹ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 36.

rasa malas oleh pasangan suami istri untuk merawat dan membersihkan rumah, kurangnya kemampuan memasak pada istri, terbatasnya waktu majikan untuk mengasuh anak serta masih banyak lagi alasan-alasan yang lain. Faktor-faktor tersebutlah yang membuat penggunaan pekerja rumah tangga menjadi tinggi.”

Dilihat dari kedudukan pekerja rumah tangga dengan pekerja lainnya berbeda, hal ini dikarenakan pekerja rumah tangga tidak termasuk dalam pekerja yang hubungannya masuk dalam kategori Undang-Undang Ketenagakerjaan. pekerja rumah tangga sampai saat ini dapat dilihat dari 2 (dua) segi yaitu segi yuridis dan segi sosial ekonomis.pada segi yuridis, berdasarkan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 yang mengatakan bahwa setiap warga negara adalah orang-orang bangsa Indosnesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan oleh undang-undang sebagai warga negara. Dari bunyi pasal tersebut, bahwa kedudukan sebagai warga negara pada Pekerja Rumah Tangga sama dengan majikannya, dalam pengertian pelaksanaan hubungan kerja mereka dapat melaksanakan secara bebas.¹⁰

Namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan pekerja rumah tangga lebih rendah dari majikan.¹¹

Dari segi yuridis kedudukan dari pekerja rumah tangga masih bersifat bias dan inkonsistensi. Hal ini disebabkan karena pekerja rumah tangga hanya diatur dalam Peraturan Menteri tenaga kerja No 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Sedangkan jika melihat Pasal 1 angka 15 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.Unsur-unsur dari hubungan kerja ini yakni:

- a. Pengusaha, adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan.
- b. Pekerja/ buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dari penjelasan tersebut pekerja rumah tangga dengan majikannya tidak terjadi suatu hubungan kerja dikarenakan tidak memenuhi salah satu dari unsur tersebut yaitu unsur yang pertama, pengusaha. Dikatakan tidak memenuhi unsur yang pertama karena majikan disini bukan posisinya

¹⁰ I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggungjawab Pengusaha Terhadap TenagaKerja Terlibat Hukum*, UdayanaUniversity Press, Bali, hlm. 57.

¹¹ Hidayati, Maslihati Nur. "Upaya Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Kelompok Masyarakat Yang Termarginalkan di Indonesia." *Jurnal5Al-Azhar5Indonesia Seri5Pranata Sosial* 1.1 (2011): 12.

sebagai pengusaha yang dimana arti dari pengusaha adalah perseorangan atau persekutuan yang menjalankan usaha yang memiliki tujuan untuk mendapatkan untung sebesar-besarnya, sedangkan majikan terhadap pekerja rumah tangganya tidak memiliki tujuan seperti pengusaha. Berbeda halnya dengan pekerja yang bekerja diperusahaan yang tentu sudah memenuhi unsur hubungan kerja itu, pekerja tersebut bekerja untuk perusahaannya baik milik sendiri atau bukan milik sendiri agar mendapatkan upah dan keuntungan yang sebesar-besarnya. Maka dengan demikian kedudukan para pekerja rumah tangga bukan pekerja yang hubungannya masuk dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dalam UU Ketenagakerjaan memang tidak memberikan perlindungan hukum bagi PRT.

Didalam Pasal 7 Peraturan Menteri tenaga kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Rumah Tangga, disebutkan bahwa Pekerja Rumah Tangga memiliki hak:

- a. Memperoleh informasi mengenai pengguna;
- b. Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya;
- c. Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. Mendapatkan tunjangan hari raya;
- i. Berkomunikasi dengan keluarganya.

Adapun perbandingannya dapat dilihat pada hak-hak yang dimiliki oleh pekerja lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yakni:

- a. Hak dasar dalam hubungan kerja
- b. Hak dasar atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Hak dasar pekerja atas perlindungan upah
- d. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur
- e. Hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama
- f. Hak dasar mogok
- g. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan

h. Dak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.¹²

Dapat dilihat perbedaan hak yang didapatkan oleh pekerja lainnya dengan pekerja rumah tangga, seperti perlindungan hukum hukum terletak pada: perlindungan atas jaminan sosial, perlindungan atas upah, perlindungan atas kesehatan kerja, perlindungan atas pemutusan hubungan kerja. Yang dalam artian perlindungan atas upah dalam Pekerja Rumah Tangga mendapatkan upah, secara umum bahkan hanya berdasarkan kesepakatan dengan majikannya saja dan bahkan ada yang tidak berdasarkan kesepakatan.

Kemudian perlindungan atas jaminan sosial tidak diatur secara spesifik sehingga jika terjadi sesuatu hal pada Pekerja Rumah Tangga dalam melaksanakan pekerjaannya, hanya empati dan belas kasihan dari majikan saja untuk mambantu Pekerja Rumah Tangga. Dalam perlindungan atas pemutusan kerja untuk pekerja rumah tangga, dimana majikan kapan saja dapat memutuskan hubungan kerja pekerja rumah tangga tanpa syarat-syarat tertentu berbeda dengan pekerja lainnya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Jika melihat pada Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak Pembantu Rumah Tangga telah mendorong Indonesia agar membuat draft Rancangan Undang-undang Pekerja Rumah Tangga yang dapat menjadi dasar hukum pengaturan menegnai pekerja rumah tangga. Saat ini Indonesia telah meratifikasi Konvensi Layanan Kerja tahun 1948 (Konvensi ILO No. 83).¹³

Rekomendasi layanan kerja ILO tahun 1948, yang memberi pedoman tentang pelaksanaan konvensi tersebut menyatakan bahwa pemerintah harus membentuk kantor penempatan kerja khusus untuk kategori-kategori pekerja rumah tangga. Kantor tersebut harus menjamin bahwa para pekerja rumah tangga tidak ditempatkan didalam pekerja dimana upah atau kondisi pekerjaannya berada di bawah standar yang ditetapkan oleh undang-undnag atau praktik yang berlaku.

Sebutan dan penerimaan Pekerja Rumah Tangga sebagai Pekerja tentunya akan memberikan status yang baru kepada Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja formal. Dengan adanya status baru tersebut memungkinkan Pekerja Rumah Tangga untuk memperjuangkan haknya secara lebih terbuka dan mendapatkan perlakuan yang adil.¹⁴

¹² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 103.

¹³ Situmorang, Theresia Rizka Ully, Chairul Bariah, and Arif Arif. "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia Ditinjau dari Konvensi ILO No. 189." *Journal of International Law* 4.2 (2016).

¹⁴ Syarief Darmoyo & Rianto Adi, *Trafiking Anak untuk Pekerja Rumah Tangga*, Kasus Jakarta, PKPM Unika Atma Jaya, Jakarta, 2000, hlm.16.

Lalu bagaimana perlindungan hukum atas PRT mengingat Tinggi rendah suatu kedudukan dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan yang diperatas, sehingga sering menimbulkan sikap dari pihak majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada Pekerja Rumah Tangga. Dalam hal ini pekerja rumah tangga membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari majikan jika dilihat dari segi sosial ekonomis.

Dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa seseorang berhak untuk bekerja dan mendapatkan upah/imbalan dari hasil bekerjanya, serta mendapatkan perlindungan yang layak dan adil dalam hubungan kerja. Dilihat dari UUD NRI 1945 tentunya sudah mengatur mengenai hak seorang dalam bekerja yang dimana pekerja rumah tangga termasuk didalamnya. Pengaturan tentang Pekerja Rumah Tangga yang secara khusus diatur dalam Peraturan Menteri tenaga kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Peraturan Menteri ini merupakan aturan yang dibuat bukan karena derivasi atau perintah dari Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah melainkan dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang sama sekali tidak ada keterkaitannya. Permenker No. 2 Tahun 2014 mengutamakan perlindungan dengan menggunakan skema pelaksanaan hak – hak normatif sebagai pekerja namun tetpa menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat yang berlaku di masyarakat setempat.¹⁵

Dalam menjalankan suatu hubungan kerja tentu akan melakukan suatu perjanjian dengan pihak-pihak lain untuk memperlancar pekerjaannya, salah satunya adalah dengan pekerja sebagai pihak yang membantu yang didasari atas perjanjian. Perjanjian kerja merupakan unsur pembentuk, sehingga tanpa perjanjian kerja maka tidak ada hubungan kerja.¹⁶

Dalam hubungan pekerja rumah tangga dengan majikan harus ada suatu perjanjian yang pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyatakan suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian kerja yang dibuat harus mendapatkan persetujuan kedua belah pihak yakni majikan dengan pekerja rumah tangga. Dengan adanya persetujuan tersebut, maka telah terjadi perikatan antara majikan dengan pekerja rumah

¹⁵ Hidayati, Nur. "Perlindungan terhadap pembantu rumah tangga (PRT) menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015." *Jurnal Pengembangan Humaniora* 14.3(2014):213217. URL: <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/ragam/article/view/512>, hlm. 2,

¹⁶ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana Universty Press, Denpasar, hlm.106.

tangganya. Dalam Pasal 1233 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena undang – undang”.

Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga sampai saat ini masih tergolong rendah. Pekerja Rumah Tangga tidak dilindungi dalam mencari keadilan apabila terjadi perselisihan dengan majikannya, dikarenakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki wewenang untuk mengadili perkara yang menyangkut perselisihan antara pekerja rumah tangga dengan majikannya. Hal ini dikarenakan UU Ketenagakerjaan tidak mengatur kedudukan pekerja rumah tangga. Perselisihan yang terjadi jika menyangkut dalam isi perjanjian kerja seperti majikan tidak memberi upah/gaji, pekerja rumah tangga dapat menuntut hal tersebut karena sebelumnya sudah terdapat perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak. Dimana Hal ini dapat dikatakan bahwa majikan melakukan perbuatan melawan hukum atau wanprestasi, dengan demikian ketentuan dalam pasal KUHPerdara dapat menjadi landasan hukum bagi pekerja rumah tangga untuk mendapatkan perlindungan hukum. Tetapi pada kenyataannya hal tersebut sangat jarang dilakukan oleh pekerja rumah tangga karena merasa posisinya sangat rendah dan tidak memiliki keberanian untuk melakukannya.

Dari berbagai macam usaha yang telah dilakukan guna upaya perlindungan hukum terhadap PRT pada kenyataannya belum dapat berjalan dengan baik seperti yang diharapkan. Hal tersebut terbukti masih banyaknya kasus tentang kekerasan terhadap pekerja rumah tangga biasanya berakhir menambahnya jumlah pengangguran.¹⁷

Dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) yang mengatakan bahwa seseorang berhak untuk bekerja dan mendapatkan upah/imbalance dari hasil bekerjanya, serta mendapatkan perlindungan yang layak dan adil dalam hubungan kerja tersebut. Namun pada kenyataannya yang ada di lapangan sangatlah berbeda, pekerja rumah tangga masih sering disebut/dipanggil sebagai pembantu bukan pekerja. Dengan demikian memperkuat keengganan dari budaya masyarakat untuk memformalkan hubungan antara para pekerja rumah tangga dengan majikan. Sebagai gantinya para majikan memandang rendah peranan mereka sebagai peranan paternalistik.¹⁸

Dengan itu, karena sifat hubungna yang informal, kekeluargaan dan paternalistik antara pekerja rumah tangga dengan majikan, berakibat ke

¹⁷ Aryawati, Luh Putu Try, “Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, 2018, hlm. 11. URL:<<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerhasemaya/article/view/41440>>.

¹⁸ Turatmiyah, Sri, and Y. Annalisa, 2013, “Pengakuan hak-hak perempuan sebagai pekerja rumah tangga (domestic workers) sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum positif Indonesia.” *Jurnal Dinamika Hukum*, hlm. 54.

penyelesaian perselisihan yang menyangkut hak dan kewajiban pekerja rumah tangga. Yang berarti disini pekerja rumah tangga tidak memiliki akses terhadap mekanisme-mekanisme seperti pengadilan industri yang dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan pekerja disektor formal. Sementara Undang -Undang Ketenagakerjaan tidak merangkul para pekerja rumah tanggamasuk dalam sistem perundangan khusus mengenai hubungan kerja. Tetapi dapat menggunakan KUHPadata untuk mengadili perselisihan yang terjadi pada majikan dan pekerja rumah tangganya.

Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Dalam Pengaturan Hukum Yang Berlaku.

Jumlah perempuan sebagai PRT meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 jumlah PRT di Indonesia sebanyak 10.744.887 orang dan hampir 90% diantaranya adalah PRT perempuan. Data PBB bahkan menunjukkan bahwa 1/3 penduduk dunia hidup di bawah garis kemiskinan dan sekitar 70% diantaranya adalah perempuan.¹⁹

Dalam lingkup pekerjaan di Indonesia, salah satu kelompok kerja yang kurang diperhatikan diantaranya adalah seseorang yang menjadi PRT. Mereka memasuki perekonomian informal, biasanya bekerja dalam lingkup rumah tangga, dan tidak berada dalam lingkup pengaturan pekerjaan umum. Dalam laporan hukum online ILO (halaman 10), dijelaskan: *“Pemerintah menetapkan bahwa majikan pembantu rumah tangga dapat diklasifikasikan sebagai “pemberi kerja”, namun tidak tergolong badan usaha dan pengusaha dalam artian UU”*. Oleh karena itu bahwa pekerja rumah tangga dianggap tidak dipekerjakan oleh pengusaha, dan *“UU Ketenagakerjaan”* tidak memberi mereka perlindungan bagi pekerja sektor informal. Maka selama ini hak pekerja rumah tangga tidak dilindungi oleh undang-undang serta ikatan dengan majikan sebatas kepercayaan antar keduanya.

Pekerja adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor informal lainnya.

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun.

Permenaker nomor 2 tahun 2015 telah memuat tentang hak pekerja rumah tangga pada pasal 7 dan kewajiban pekerja rumah tangga pada pasal

¹⁹ www.hukumonline.com/perlunyaPerlindunganHukumterhadapPRT/ di akses 16 maret 2023.

8. Selain itu juga pada pasal 5 peraturan ini mengatur bahwa para pihak harus mencapai kesepakatan tertulis atau lisan, yang berbunyi “Pengguna dan PRT wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain”.

Namun dalam peraturan tersebut memuat kata “wajib” untuk melangsungkan kesepakatan. Istilah “wajib” menjadi kabur saat kesepakatan kerja disepakati secara lisan. Kata wajib dikaitkan dengan kesepakatan tertulis, menunjukkan bahwa ada perlindungan hukum. Namun, jika istilah “wajib” terkait kesepakatan lisan, maka tidak ada perlindungan hukum karena tidak cukup bukti pada saat terjadi sengketa.²⁰

Dalam Konvensi Ilo 189 Kerja Layak Prt Pasal 7: Setiap negara harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi dan mudah dimengerti dan lebih baik, jika memungkinkan, melalui kontrak tertulis sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan, terutama KONTRAK KERJA²¹:

- a. nama dan alamat majikan dan pekerja;
- b. alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain;
- c. tanggal mulai dan, bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, durasinya;
- d. jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan;
- e. pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran;
- f. jam kerja normal;
- g. cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan;
- h. penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada;
- i. periode masa percobaan atau uji coba, jika ada;
- j. ketentuan pemulangan, jika ada; dan
- k. syarat dan ketentuan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja domestik maupun majikan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Pasal 6

- a. Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) identitas para pihak;
 - 2) hak dan kewajiban para pihak;

²⁰ Abdul Khakim, 2017, “Aspek Hukum Perjanjian Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama” PT. Citra Aditya Bakti. hlm. 111.

²¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_553074.pdf

- 3) jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan
 - 4) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- b. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Berikut adalah contoh Surat perjanjian kerja²²;

- a. Bagian awal berisikan Identitas pihak
- b. Bagias isi memuat pasal-pasal ;
 - 1) PASAL SATU (1)
 - a) Perjanjian kerja ini berlaku selama **2 (dua) tahun**, terhitung sejak tanggal sampai dengan tanggal
 - b) Apabila dalam masa perjanjian kerja PIHAK KEDUA berhenti atas kemauan sendiri, maka:
 - c) PIHAK KEDUA wajib memberitahukan dahulu paling lambat 2 (dua) minggu sebelum tanggal pengunduran diri
 - d) PIHAK KEDUA berhak mendapatkan upah berdasarkan perhitungan lamanya waktu bekerja dan biaya transport.
 - e) PIHAK PERTAMA punya kuasa penuh atas segala kebijakan serta peraturan dalam rumah/kediaman. Pihak pertamapun berhak untuk pemutusan ataupun melanjutkan kontrak dengan PIHAK KEDUA.
 - f) PIHAK KEDUA bersedia menjadi karyawan/pekerja pada PIHAK PERTAMA sebagai asisten rumah tangga.
 - g) Kedua belah pihak bersedia mengikuti serta menaati isi dari perjanjian ini.
 - 2) PASAL DUA (2)
 - a) PIHAK KEDUA berkewajiban menjalankan tugas-tugas / pekerjaan sebagaimana mestinya dan bertindak jujur dalam bekerja.
 - b) PIHAK KEDUA diperbolehkan KASBON atau HUTANG apabila PIHAK KEDUA sudah menjalankan tugasnya minimal 3 (tiga) bulan dari awal mulai bekerja dengan maksimal jumlah hutang tidak melebihi upah gaji perbulannya.
 - c) Bila sebelum batas perjanjian kerja PIHAK KEDUA berhenti bekerja maka uang TRANSPOTASI akan diganti setengah saja, uang TRANSPOTASI akan diganti penuh apabila PIHAK KEDUA menjalankan kewajiban sesuai tenggang waktu (**2 tahun**) yang tertera pada surat perjanjian
 - 3) PASAL TIGA (3)

²² https://www.academia.edu/40467881/SURAT_PERJANJIAN_KERJA_Tina

Atas kerja yang diberikan oleh PIHAK KEDUA, maka PIHAK PERTAMA berkewajiban memenuhi hak-hak PIHAK KEDUA sebagai berikut :

- a) PIHAK KEDUA mendapatkan upah sebesar Rp,- perbulan.
 - b) Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) bulan gaji yang akan dibayarkan dengan masa kerja sudah mencapai 1 (satu) tahun.
 - c) Fasilitas makan yang layak 2 x sehari dan tempat tidur/istirahat yang sehat dan aman.
 - d) Kenaikan gaji secara periodik setahun sekali dari jumlah gaji apabila Perjanjian Kerja diperpanjang dan apabila mendapatkan penilaian baik dalam berkerja dari ketentuan PIHAK PERTAMA.
- 4) PASAL EMPAT (4)
- PIHAK PERTAMA berkewajiban memberikan informasi kepada PIHAK KEDUA mengenai:
- a) Siapa yang menjadi anggota rumah tangga dari pemberi kerja dan berwenang memberi tugas pada PIHAK KEDUA sebagaimana lampiran perjanjian kerja.
 - b) Situasi, kondisi, tataletak perlengkapan - perabotan rumah tangga, ruang sanitasi, dapur, alat dan perlengkapan kerja beserta petunjuk penggunaannya, peraturan dalam rumah tangga, lingkungan sekitar rumah tangga, RT, RW, Kelurahan PIHAK PERTAMA dan fasilitas untuk PIHAK KEDUA, yang berkaitan dengan tugas PIHAK KEDUA dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak;
 - c) Pertolongan pertama pada kecelakaan;
 - d) Layanan medis, kepolisian terdekat untuk pertolongan segera;
 - e) Daftar telepon penting dan tatacara menghubungi.
- 5) PASAL LIMA (5)
- PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA berkewajiban saling menghargai dan menaati kesepakatan-kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja.
- 6) PASAL ENAM (6)
- Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja ini akan diatur kemudian sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
- 7) PASAL TUJUH (7)
- a) Apabila kedua belah pihak mengalami perselisihan, atau tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja ini, maka akan diselesaikan secara musyawarah.
 - b) Apabila terhadap pertama tidak tercapai penyesuaian, maka berlanjut pada tahap kedua mediasi dengan melibatkan pihak dinas keternaga kerjaan atau lembaga swadaya masyarakat atau serikat buruh atau pekerja diwilayah sebagai mediator.

- c) Apabila jalan musyawarah dan mediasi tidak bisa tercapai kesepakatan, maka penyelesaian masalah akan dilalui dengan jalur hukum.
- c. Bagian akhir ditutup dengan persetujuan kesepakatan antar pihak, ditandai dengan tanda tangan dengan bermetrai.

Namun jika disederhanakan mengikuti ketentuan yang berlaku maka isi perjanjian kerja sebagai berikut :

Pada hari ini, (tanggal) bulan (bulan) tahun (tahun), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. (Nama Pemberi Kerja), selanjutnya disebut sebagai Pemberi Kerja.
2. (Nama Pembantu Rumah Tangga), selanjutnya disebut sebagai Pekerja.

dengan ini sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1: Pekerjaan akan melakukan pekerjaan rumah tangga seperti (menyebutkan jenis pekerjaan).

Pasal 2: Tempat dan Waktu Kerja; Pekerja akan bekerja di (alamat tempat kerja) selama (jumlah jam) jam setiap hari, mulai pukul (waktu mulai) sampai (waktu selesai).

Pasal 3: Upah ; Pekerja akan menerima upah sebesar (jumlah upah) yang akan dibayarkan setiap (periode pembayaran).

Pasal 4: Hak dan Kewajiban; Pemberi Kerja dan Pekerja wajib mematuhi hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan perjanjian ini.

Pasal 5: Jangka Waktu Kontrak ; Perjanjian ini berlaku selama (jangka waktu kontrak), terhitung sejak (tanggal mulai) sampai dengan (tanggal berakhir).

Pasal 6: Penutup ; Perjanjian ini dibuat rangkap dua, masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Perjanjian harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dan disetujui oleh kedua belah pihak. Serta mencantumkan semua detail yang relevan sesuai dengan peraturan untuk memastikan perjanjian memenuhi standar hukum yang berlaku.

Namun masih banyak PRT yang tidak memiliki perjanjian tertulis dan hanya berdasarkan kepercayaan, di karenakan kurangnya pemahaman hukum kedua belah pihak serta dianggap tidak terlalu begitu penting. Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 belum dapat memenuhi hak kepada PRT, masih ada kekurangan bila dibanding dengan UU Nomor 13 Tahun 2003. Kekurangan tersebut berbentuk:

- a. Perjanjian dalam permenaker perlu diatur daya paksa untuk para pihak membuat kesepakatan secara tertulis. Peraturan pembuatan perjanjian sudah diatur dalam pasal 5 dan 6 permenaker, tapi karena tidak adanya kekuatan hukum belum terlaksana dengan baik. Banyaknya PRT masih belum memiliki kesepakatan dengan pengguna walau telah ada peraturan ini, karena tidak ada daya paksa dan sanksi. Karena perjanjian merupakan hal terpenting untuk membangun hubungan antar pemberi dan pekerja untuk melindungi hak dan kewajibannya. Jika tidak diterapkannya suatu perjanjian maka pemberi kerja atau majikan tidak akan memiliki tanggungjawab hukum bila melakukan ketidaksewenangan kepada Pekerja Rumah Tangga.
- b. Upah PRT memiliki gaji dibawah 1 juta, jelas belum memenuhi kehidupan layak pekerja. Permenaker perlu menetapkan gaji yang diterima PRT, seperti Upah minimum Kota layaknya UU Ketenagakerjaan. Bisa juga memberikan batasan tersendiri upah khusus untuk PRT agar dapat sedikit memenuhi kebutuhan hidupnya. Tunjangan dan jaminan sosial telah didapatkan tetapi ketentuannya tidak dituliskan dalam perjanjian maka jumlahnya tidak diketahui. Serta upah apabila pekerjaannya melampaui jam yang sudah ditetapkan sebelumnya, perlu diatur untuk jasa yang sudah diberikan oleh PRT.
- c. Waktu Kerja Pemerintah perlu memperhatikan jam kerja untuk PRT seperti layaknya pekerja formal. Tentu perlu dilakukan untuk kepentingan hukum yang jelas. PRT memiliki jam kerja yang berbeda-beda, karena saat PRT bekerja lebih lama maka pekerjaan yang ada banyak sebaliknya jika sedikit maka bisa selesai lebih cepat. Dan untuk PRT yang menginap dirumah majikannya ada baiknya diberi ketetapan jam kerja dan istirahatnya, tidak sewenangnyanya bekerja dari pagi hingga malam.
- d. Cuti Ketentuan cuti dari Permenaker hanya sebatas “memang perlu dilakukan” berbeda seperti UU Ketenagakerjaan diatur secara terperinci. Hasil lapangan menjelaskan PRT memiliki cuti di hari raya dan bila mendapat izin pengguna, perlu diatur ketentuan cuti seperti memberikan cuti 2 atau 3 kali kepada PRT dalam setahun. Untuk hari libur sudah didapatkan PRT namun untuk pengaturan hari libur belum dimuat dalam peraturan dan beberapa PRT masih bekerja meskipun dihari libur.

Pengaturan hak sudah ditetapkan dalam permenaker akan tetapi pelaksanaannya belum diterapkan dengan baik. Hak yang didapat juga tidak selengkap UU Ketenagakerjaan, selain hak yang disebutkan tadi, mekanisme penyelesaian perselisihan juga belum diatur secara pasti. Sebab permenaker

ini tidak mendasarkan pada bab X UU Ketenagakerjaan, bab ini memuat ketentuan seperti kesejahteraan, perlindungan dan pengupahan, maka hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan tidak menjadi milik PRT.²³

Karena itu nasib dari PRT hanya bergantung pada tanggungjawab dari penggunaannya. Sedangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setidaknya diatur 8 hak dasar pekerja yaitu antara lain²⁴

1. Hak dasar pekerja dalam hubungan kerja.

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama; dan
- d. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Dasar hukum, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

2. Hak dasar pekerja atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Keselamatan dan kesehatan kerja berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya. (Dasar Hukum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Kepres No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja, PP No. 14 Tahun 1993 tentang

²³ Ayu Pariutami and I Made Udiana, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Rumah Tangga Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Dibawah Tangan" (2020) 8 Kertha Semaya, Jurnal Ilmu Hukum.

²⁴ Anonim, Undang-undang ketenagakerjaan, Wubsite internet https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story_fbid=646336595406179, diakses 16 maret 2023

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri tenaga Kerja No. 04 Tahun 1993 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih Baik Dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

3. Hak Dasar Pekerja Atas Perlindungan Upah.

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud di bawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. Membaptiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari dan;
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

- 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.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
5. Hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama.
Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/ buruh di perusahaan. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
6. Hak dasar mogok.
Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberitahuannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/ buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
7. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan.
Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan

keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

8. Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan PHK.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Mencermati substansi ketentuan perundang-undangan sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa aspek perlindungan terhadap pekerja pada umumnya dan pekerja rumah tangga khususnya telah dijamin hak-hak dasar dan hak kodratnya oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, perlindungan hukum secara substansial tersebut tidak berbanding lurus dengan perlindungan secara empiris, terutama terhadap

pekerja rumah tangga yang masih digolongkan sebagai profesi informal. Bahkan sebagian pihak dan justru pemerintah sendiri masih memandang pekerjaan rumah tangga bukan sebagai profesi.

Jadi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sangat dibutuhkan karena selain tujuan utamanya melindungi pekerja rumah tangga yang bekerja di dalam negeri, juga membantu meningkatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga Indonesia yang bekerja di luar negeri.²⁵

Perlindungan terhadap PRT memang sudah ditetapkan, namun masih belum cukup untuk melindungi hak dan kepentingannya. Negara harus menjamin perlindungan terhadap PRT dengan memberikan hak-hak yang layak di bidang ekonomi dan sosial serta juga menghentikan kekerasan diskriminasi. Hal ini selaras dengan sila kedua dan kelima Pancasila yaitu “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab”, dan “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” serta ketentuan dari Konstitusi Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

PENUTUP

Berdasarkan uraian di atas, berikut kesimpulan penulis. Pertama, Indonesia sebagai negara hukum pada hakikatnya mengatur segala perbuatan masyarakat berdasarkan aturan hukum, termasuk salah satunya adalah perlindungan terhadap pekerja, yang dalam hal ini adalah pekerja rumah tangga. Hubungan kerja pekerja rumah tangga dengan majikannya tidak masuk dari hubungan kerja yang tertera pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga sampai saat ini hanya diatur dalam Peraturan Menteri tenaga kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Jika telah terjadi suatu perikatan antara pekerja rumah tangga dengan majikan, maka pekerja rumah tangga dapat menggunakan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata untuk mengadili perselisihan yang terjadi yang diatur dalam perjanjian kerja dan KUHPerdata. Kedua, hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Permenaker nomor 2 tahun 2015 telah

²⁵ Ida Hanifah, 2020 “Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum” 17 Legislasi Indonesia.hlm. 198.

memuat tentang hak pekerja rumah tangga pada pasal 7 dan kewajiban pekerja rumah tangga pada pasal 8.

Adapun saran yang dapat penulis berikut yakni: pertama, untuk lebih memprioritaskan Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga sebagai wujud perhatian Pemerintah dalam memberikan dukungan terhadap keberadaan Pekerja Rumah Tangga. Kedua, diharapkan kedepannya Pemerintah lebih memperhatikan hak-hak dari Pekerja Rumah Tangga, dengan koordinasi yang baik antar lembaga sehingga dapat memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga dari segi sosial dan ekonomi manusiawi sesuai dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar.

DAFTAR BACAAN

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama* PT. Citra Aditya Bakti, 2007.

-----, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

-----, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.

Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.

Dhevy Setya Wibawa & Laurike Moelino, *Laporan Penelitian: Profil Pekerja Rumah Tangga Anak di Dua Wilayah Jakarta Selatan: Studi untuk Peningkatan Kesadaran Masyarakat*, PKPM Unika Atma Jaya, Jakarta, 2002.

Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini, *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.

Ida Hanifah, *“Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum”* 17 Legislasi Indonesia, 2020.

-----, *“Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”* Disertasi Doktor, Fakultas Hukum Sumatra Utara, Medan, 2018.

I Made Udiana, *Industrialisasi & Tanggungjawab Pengusaha Terhadap TenagaKerja Terlibat Hukum*, UdayanaUniversity Press, Bali, 2018.

-----, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, 2015.

- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja Bhayangkara*, Jakarta, 1968.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1989.
- Muchsin, 2003., *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya,
- Saparinah Sadli, 1999 *pekerja Rumah Tangga Dan Pentingnya Pendidikan*, Adil, Gender. hlm.5.
- Subekti, 2013., *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke IV, Pembimbing Masa, Jakarta.
- , *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991.
- , *Aneke Perjanjian*, Cet. II, Alumni Bandung, 1997.
- Sonhaji, 2020, *Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional*, Administrative Law and Governance Journal, Vo. 3, No. 2
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum-Hukum Suatu Pengantar*, Penerbit: Liberty, Yogyakarta, 1985.
- Syarief Darmoyo, Rianto Adi, *Trafiking Anak untuk Pekerja Rumah Tangga*, Kasus Jakarta, PKPM Unika Atma Jaya, Jakarta, 2000.
- Triannah Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, deepublish, Pekalongan, 2020.
- Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur Pustaka, Bandung, 2012.
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991,
- Aryawati, Luh Putu Try, 2018, "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan", URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41440>.
- Ayu Pariutami and I Made Udiana, 2020., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Rumah Tangga Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Dibawah Tangan" 8 Kertha Semaya, Jurnal Ilmu Hukum.
- Anonim, Undang-undang ketenagakerjaan, Wubsite internet https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story_fbid=646336595406179.
- Hidayati, Maslihati Nur, 2011., "Upaya Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Kelompok Masyarakat Yang Termarginalkan di Indonesia." *Jurnal 5 Al-Azhar 5 Indonesia Seri 5 Pranata Sosial* 1.1 .
- , "Perlindungan terhadap pembantu rumah tangga (PRT) menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015." *Jurnal Pengembangan Humaniora* 14.3213217. URL: <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/ragam/article/view/512>.

Jurnal Perempuan Online Store.<http://www.jurnalperempuan.com/2020/pekerja-rumah-tangga> Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan&Kesetaraan.

Situmorang, Theresia Rizka Ully, dkk. "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia Ditinjau dari Konvensi ILO No. 189." *Journal of International Law* 4.2.

Turatmiyah, Sri, and Y. Annalisa. "Pengakuan hak-hak perempuan sebagai pekerja rumah tangga (domestic workers) sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum positif Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum* .

www.hukumonline.com/perlunyaperlindunganhukumterhadapPRT/
<https://www.konde.co/2016/03/kisah-pekerja-rumah-tangga-dari-jaman.html/>