

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Windi Arista

arista.windi@yahoo.co.id

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda Palembang

ABSTRAK

Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam kelompok pekerja informal, diskriminasi terhadap PRT menyebabkan pekerjaan PRT tidak bernilai ekonomi. Pekerja Rumah Tangga dianggap bertanggung jawab untuk kegiatan reproduksi (melahirkan, mengasuh anak, bekerja di wilayah domestik) dilihat dari jenis pekerjaannya dan status sosial, namun pada hakikatnya PRT sangat urgen dalam kehidupan keluarga dan sudah selayaknya mereka mendapatkan hak, perlindungan dan manfaat yang sama seperti pekerja lainnya yang bernilai ekonomi. Permasalahan yang selalu muncul dalam yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap PRT. Penelitian ini bersifat normatif yang mengkaji bahan kepustakaan beserta peraturan yang berlaku. Bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan tanggung jawab Negara pada saat ini berlaku tidak mengakui dan mengatur jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja yang bekerja di sektor domestik/rumah tangga. Karena sifat pekerjaannya memiliki kekhasan dalam relasi antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan pekerja rumah tangga sebagai pekerjaan non-ekonomis sehingga Pekerja Rumah Tangga ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standard seorang pekerja. Tetapi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT Pasal 3 menjelaskan bahwa "Peraturan Menteri ini dikeluarkan dengan tujuan untuk melindungi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat".

Kata Kunci : Hubungan Kerja, Pekerja, PRT, Perjanjian,

A. Pendahuluan

Hukum dapat diartikan sebagai ketentuan/pedoman yang digunakan oleh aparat penegak hukum untuk mengatur permasalahan hidup manusia bermasyarakat/pranata sosial. Sedangkan tujuannya untuk menciptakan tatanan kehidupan bermasyarakat sehingga tercipta ketertiban, keamanan dan kelangsungan hidup bermasyarakat serta memberikan rasa keadilan bagi semua pihak. Melihat pendapat Utrecht, hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang

mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.¹

Sedangkan menurut C.S.T. Kansil, hukum bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu. Sehubungan dengan hal ini, Subekti menegaskan, bahwa keadilan itu kiranya dapat digambarkan sebagai suatu keadaan

¹ Kansil, CST., *PIH dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hal. 40.

keseimbangan yang membawa ketentraman di dalam hati, dan jika diusik atau dilanggar akan menimbulkan kegelisahan dan kegoncangan.²

Adanya peraturan hukum membawa konsekuensi kepada masyarakat untuk senantiasa mentaatinya, oleh karena hukum itu bersifat melindungi sekaligus memaksa bagi setiap manusia (hukum sebagai pedang bermata dua). Terkait dengan Pekerja Rumah Tangga yang belum ada regulasi atau payung hukumnya maka sudah selayaknya untuk mendapatkan perhatian khusus sehingga ada hak yang dapat melindungi kepentingannya dan sekaligus kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT).

Pekerja rumah tangga merupakan bagian 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. Alasan klasik yang seringkali digunakan ketika seseorang memutuskan akan

mempekerjakan pekerja rumah tangga adalah sibuknya pasangan suami isteri, kesepian, kurangnya keterampilan rumah tangga, khususnya memasak, rasa malas untuk melakukan pekerjaan rumah tangga, dan lain-lain.

Peran pekerja rumah tangga dalam kehidupan sehari-hari amat penting. Perkembangan ruang lingkup pekerjaan, bagi buruh, yang bekerja di rumah, sesuai dengan kemajuan zaman, ternyata ruang lingkupnya semakin luas dan kompleks. Pekerjaan bukan hanya mengurus pekerjaan yang berhubungan dengan kerumahtanggaan saja, akan tetapi bisa mencakup perihal penanganan atas perangkat berteknologi mutakhir yang serba canggih. Misalnya saja dalam menangani dan bertanggungjawab atas alat-alat elektronika, informatika, dan lain sebagainya. Terutama karena dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga dituntut untuk menguasai banyak keterampilan untuk mendukung pekerjaannya. Dari mulai memasak, mencuci, merawat kebun, keahlian mengendarai kendaraan bermotor

² *Ibid.*, hal. 41

untuk keperluan antar-jemput anak, merawat anak dan orangtua, bahkan mendampingi anak majikan ketika waktunya belajar.

Secara sosial, Pekerja Rumah Tangga tidak dianggap sebagai sebuah profesi, sehingga pemenuhan hak-haknya seringkali hanya berdasarkan belas kasihan atau kemurahan hati majikan. Akronim PRT pun lebih dipahami sebagai “Pembantu” daripada “Pekerja” Rumah Tangga. Secara normatif, PRT pun belum dianggap sebagai sebuah profesi, karena aktivitas PRT dianggap jauh dari aktifitas produksi. Menjelaskan relasi PRT dan pengguna jasa PRT (majikan) memang tidak semudah menjelaskan relasi tenaga kerja dan pemberi tenaga kerja sebagaimana dalam hubungan industrial pada umumnya. Hal ini dikarenakan relasi PRT dan pengguna jasa PRT memiliki kekhususan yang unik dan kompleks.

Mengenai perjanjian kerja di rumah itu sendiri, di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) maupun di dalam peraturan perundang-undangan lainnya tidak ditemukan secara tegas. Akan tetapi seorang pakar Hukum Perburuhan Belanda yaitu Prof. Mr. M. G. Rood memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja di rumah sebagai berikut :

“Perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak”.³

Relasi antara PRT dan pengguna jasa banyak dikondisikan dalam relasi kekeluargaan, yang dalam banyak hal dapat mengaburkan adanya relasi hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa. Akibatnya beban pekerjaan dan hak-hak PRT menjadi tidak terukur, jam kerja tanpa batas, gaji sangat rendah dan tidak adanya jaminan kesehatan.

Pekerja Rumah Tangga bekerja dan hidup tertutup dari pandangan publik karena sebagian besar dari mereka tinggal di rumah tempat dia bekerja. Tidak ada batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, membuat profesi Pekerja Rumah Tangga menjadi pekerjaan yang rumit, menuntut curahan waktu, perhatian, energi dan berbagai keterampilan.

³ [Http://www.HukumOnline.com](http://www.HukumOnline.com)., Penataran Dosen-Dosen Hukum Perburuhan seluruh Indonesia, pada tanggal 7 sampai 19 Agustus 1998 di Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, dalam rangka kerja sama Indonesia-Belanda, hal. 2.

Namun seiring perkembangan jumlah Pekerja Rumah Tangga yang melonjak, nyaris tidak ada regulasi yang memberikan perlindungan hukum kepada Pekerja Rumah Tangga.

Hanya Undang-Undang Penghapusan Tindak Kekerasan dalam Rumah Tangga yang secara eksplisit menyebut Pekerja Rumah Tangga sebagai obyek perlindungan dalam undang-undang tersebut. Selebihnya, Pekerja Rumah Tangga sama sekali tidak mendapat perhatian, pengaturan dan perlindungan secara hukum. Bahkan, undang-undang ketenagakerjaan pun sama sekali tidak menyinggung persoalan Pekerja Rumah Tangga ini.

Bentuk penghargaan dan penghormatan kita terhadap pekerja rumah tangga masih kurang terlihat, apalagi jika dilihat dari banyaknya kasus kekerasan majikan kepada pekerja rumah tangga yang marak terjadi, dan kasus lain yang juga berhubungan dengan tidak dipenuhinya hak atas pekerja rumah tangga tersebut. Karena pekerja rumah tangga banyak yang tinggal di dalam rumah yang sama dengan majikannya, maka masalah jam kerja

kerap tidak diperhitungkan, ditambah lagi dengan upah yang jumlahnya dapat dikatakan nominalnya sedikit, yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Padahal jika dilihat dari namanya, yaitu pekerja rumah tangga, maka arti kata pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁴ yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Diskriminasi terhadap PRT itu dikarenakan mayoritas (90%) perempuan dan anak-anak, ada beberapa indikator diskriminasi terhadap PRT yaitu: kelompok marginal, kelompok sub ordinat, kelompok rentan, dan kelompok pekerja informal. Indikator diskriminasi terhadap PRT, secara sosial menunjukkan adanya stigmatisasi atau pelabelan terhadap peran PRT yaitu kelompok marginal dilihat dari status sosial ekonomi merupakan kelompok kebanyakan yang berekonomi lemah dan terpinggirkan, sedangkan kelompok

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

sub ordinat, PRT mengalami diskriminasi berlapis, lapis dalam konteks posisi dan kondisi sebagai perempuan, lapis perspektif PRT dalam masyarakat, lapis hak warga negara.

Terlebih lagi dengan adanya budaya/kultur yang sangat berpengaruh terutama budaya patriarkhi, yang menimbulkan ketidakadilan dan bias gender. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan yaitu marginalisasi, subordinasi, pembentukan *stereotype*, kekerasan, beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*double burden*) serta sosialisasi ideologi nilai dan peran gender.⁵

Manifestasi ketidakadilan gender ini seringkali hadir dalam keyakinan masing-masing orang, keluarga, hingga pada tingkat Negara dan politik global. Pada wilayah inilah sangat perlu dimasukkan perspektif keadilan gender.

Selanjutnya, ditegaskan oleh Jalaluddin Rahmat bahwa laki-laki

cenderung mereproduksi *hegemoni structural* gender dan seksualitas.⁶

Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa ilmu pengetahuan beserta teori yang dibangunnya merupakan konstruksi kaum lakilaki, terlebih lagi jika kita percaya pada apa yang dikatakan *Simone de Beauvoir* seperti yang dikutip oleh Jalaluddin Rahmat bahwa “dunia itu memang hasil karya laki-laki, dan perempuan adalah jenis kelamin kedua. Di sinilah terjadi maskulinisasi epistemologis.”⁷

PRT masuk dalam kategori kelompok rentan, fenomena sosial yang diskriminatif tersebut mengakibatkan PRT rentan terhadap kekerasan baik kekerasan fisik maupun psikologis (penganiayaan, pembunuhan eksploitasi, kompensasi yang tidak layak, tidak punya posisi tawar, dan lain-lain). PRT tidak mempunyai bergaining posisi sehingga kedudukannya sangat lemah dan tidak ada perlindungan hukum. Pekerja Rumah Tangga

⁵ Fakih, Mansour., *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajarm, Yogyakarta, 1999, hal. 12.

⁶ Ilyas, Hamim dkk.m *Perempuan tertindas? Kajian Hadis “Misoginis?”*, PSW IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan The Asia Foundation Jakarta, XXI., 2005, hal. 5.

⁷ Rahmat, Jalalludin, “*Dari Psikologi Antrosentris ke Psikologi Feminis*”. *Jurnal Ulumul Qur'an*, 1994, hal. 17.

termasuk dalam kelompok pekerja informal, diskriminasi terhadap PRT menyebabkan pekerjaan PRT tidak bernilai ekonomi. Pekerja Rumah Tangga dianggap bertanggung jawab untuk kegiatan reproduksi (melahirkan, mengasuh anak, bekerja di wilayah domestik) dilihat dari jenis pekerjaannya dan status sosial, namun pada hakikatnya PRT sangat urgen dalam kehidupan keluarga dan sudah selayaknya mereka mendapatkan hak, perlindungan dan manfaat yang sama seperti pekerja lainnya yang bernilai ekonomi.

Dengan terbentuknya peraturan perundang-undangan memberikan pengakuan bahwa PRT setara nilainya dengan pekerjaan lainnya sehingga terwujud kesejahteraan bagi PRT. PRT selama ini didasarkan atas kepercayaan dan tidak tertulis oleh karena itu *track record* atau identitas Pekerja Rumah Tangga harus jelas baik identitasnya maupun kredibilitasnya. Hal ini untuk menghindari PRT yang “nakal” atau bahkan melakukan tindak pidana (pencurian, pembunuhan, penculikan, pelecehan seksual, pemerkosaan) yang bervariasi modus operandinya.

Keterlibatan penyedia jasa informasi PRT harus benar-benar memberikan data yang akurat (terdokumentasi dengan baik) dan ini tertuang dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar dalam hubungan kerja. Sistem pengawasan juga dapat dijalankan dengan lebih efektif karena ada payung hukum yang memadai bagi petugas di lapangan maupun peran serta dari masyarakat. Hal ini akan dapat terealisasi dengan baik manakala ada regulasi yang menjadi payung hukumnya.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat yang berbunyi: “.....Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial....” merupakan jaminan konstitusi sebagai kontraktual negara dalam rangka memberikan perlindungan, kesejahteraan dan sekaligus keadilan bagi manusia

termasuk PRT dan harus menjadi regulasi mendasar di Indonesia sejak merdeka.

Kemudian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 1 Angka 1-4 tentang pengertian ketenagakerjaan, tenaga kerja, pekerja/buruh dan pemberi kerja, dari ketentuan pasal ini sudah jelas definisi hukumnya sehingga Pekerja Rumah Tangga (PRT) telah memenuhi unsur yaitu setiap orang yang mampu memenuhi pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa dan bekerja dengan menerima upah. Namun apabila dilihat di dalam Pasal 1 Angka 5 tentang hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di sinilah justru letak permasalahannya apakah kedudukan majikan dapat disamakan dengan pengusaha yang jelas berbadan hukum. Di samping mekanisme penyelesaian sengketa karena lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa atau yang mempunyai kompetensi absolut dalam Undang-Undang

Ketenagakerjaan adalah pengadilan hubungan industrial.

Dan lembaga ini tidak dapat menerima perselisihan antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan majikan, oleh karena terbentur penafsiran hukum yang berbeda. Terkait permasalahan tersebut, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjangkau tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) sehingga ketentuan yang ada di dalamnya pun tidak dapat mengatur permasalahan Pekerja Rumah Tangga (PRT).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, dalam Pasal 1 Huruf (c) yang dimaksud dengan lingkup rumah tangga meliputi salah satunya orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut. Sedangkan, dalam Pasal 2 ditegaskan bahwa orang yang bekerja sebagaimana dimaksud pada Huruf (c) dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan. Penegasan tersebut di atas, sebenarnya payung hukum terhadap PRT sudah ada atau sudah

terlindungi dari segala bentuk kekerasan namun belum menyentuh permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kerja, sehingga diperlukan peraturan perundang-undangan yang lebih khusus mengatur hubungan kerja (*Lex Specialis derogat lex Generalis*).

Dengan demikian kurang adanya perlindungan bagi PRT, oleh karena itu PRT berada dalam posisi yang rentan terhadap kekerasan dan eksploitasi. Kondisi ini menjadi alasan yang mendasar perlunya segera terbentuk peraturan perundang-undangan bagi PRT. Sehingga permasalahan yang muncul dalam penelitian penulis kemukakan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Pembahasan

Istilah Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan). Sementara pengertian “tenaga kerja” adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengertian ini sangat sesuai dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah demikian pesat akibat intervensi pemerintah. Karena itulah substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara buruh dan pekerja dalam hubungan kerja semata, tapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja) (*during employment*), tetapi mulai dari sebelum hubungan kerja (*pra employment*), sampai setelah hubungan kerja (*post employment*). Kondisi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang,

apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.⁸

Untuk terjalannya komunikasi antara pekerja dan pengusaha biasanya dimulai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah”.⁹

Berdasarkan definisi tersebut di atas, “perjanjian kerja itu terjadi karena adanya kata sepakat antara buruh dan majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan pihak majikan menyanggupi untuk membayar upah”¹⁰.

Jika perjanjian kerja itu telah diadakan antara buruh dan majikan, maka akan terjadi hubungan kerja antara mereka. Hubungan kerja berisikan hak dan kewajiban para pihak yang kedudukannya adalah sederajat. Dengan demikian antara buruh dan majikan adalah saling membutuhkan satu dengan yang lain. Hal ini memberi petunjuk bahwa

harus diupayakan adanya keharmonisan hubungan, sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dapat dipenuhi atau dialisir seperti yang telah direncanakan.¹¹

Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, perikatan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, hubungan kerja tersebut dalam hal melakukan pekerjaan. Bentuk perjanjian semacam ini secara hukum dapat dibenarkan berdasarkan “Azas kebebasan berkontrak”,¹² sebagaimana diatur pula Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, dengan demikian setiap orang berhak membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan Undang-undang”.¹³ Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim bahwa “Perjanjian tenaga kerja adalah perjanjian antara seorang

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers Jakarta, 2012, hal. 93.

⁹ Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1990, hal. 9.

¹⁰ *Ibid.*, hal. 10.

¹¹ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009, hal. 48.

¹² Salim, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hal. 11.

¹³ Yurespudensi Mahkamah Agung Tanggal 2 Juni 1971 No. 117 K/SIP/1971.

buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan cirri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dientsverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.¹⁴

Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. ‘Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis’.¹⁵

Tanggung jawab negara merupakan suatu prinsip

fundamental dalam hukum internasional yang bersumber dari doktrin kedaulatan dan persamaan hak antar negara. Tanggung jawab negara timbul bila ada pelanggaran atas suatu kewajiban internasional untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu, baik kewajiban tersebut berdasarkan suatu perjanjian internasional maupun hukum kebiasaan internasional.¹⁶

F. Sugeng Istanto mengartikan tanggung jawab negara sebagai :¹⁷

“...kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas suatu hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.”

Menurut Karl Zemanek¹⁸ tanggung jawab negara memiliki pengertian yaitu : “*Responsibility of States means that an internationally wrongful act, committed by one State against another, entails certain consequences for its author in the form of new obligations towards the victim.*” Yaitu bahwa tanggungjawab Negara adalah suatu tindakan salah secara internasional, yang dilakukan suatu negara terhadap negara lain, yang menimbulkan akibat tertentu bagi (negara) pelakunya dalam

¹⁴ Subekti dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hal. 55.

¹⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti, 2003.hal. 60.

¹⁶ Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Clarendon Press, Oxford, 1979, hal. 431 dalam Rhona K. M. Smith, at.al. *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2008, hal. 80.

¹⁷ *Ibid.*, hal. 80.

¹⁸ *Ibid.*, hal. 81.

bentuk kewajiban-kewajiban baru terhadap korban.

Perlindungan terhadap pekerja/tenaga kerja menurut Zaeni Asyhadie "dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan".¹⁹

Soepomo menurut Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/tenaga kerja, masing-masing :

1. *Perlindungan ekonomis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. *Perlindungan sosial*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. *Perlindungan teknis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁰

Selanjutnya menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

1. pengerahan/penempatan tenaga kerja;

2. hubungan kerja;
3. kesehatan kerja;
4. keamanan kerja;
5. jaminan sosial buruh.²¹

Perlindungan hukum dapat juga diartikan sebagai peranan khas pada hukum guna perwujudan moralitas sosial dan suatu sarana untuk memelihara ketertiban masyarakat demi keadilan sosial. Hal ini juga agar hukum itu tidak digunakan sewenang-wenang, hukum menentukan antara lain suatu peraturan moral mengenai perilaku yang baik untuk berbagai hubungan-hubungan sosial dan fungsi-fungsi sosial.

Berfungsinya hukum dalam masyarakat berlaku kaedah hukum (*geltung decrech*) yang harus memenuhi syarat yaitu : berlaku yuridis, berlaku secara sosiologis dan berlaku secara filosofis. Agar berlakunya secara baik haruslah memenuhi tiga unsur tersebut. Bila hanya dilihat dari salah satu sudut saja maka akan timbul masalah.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/tenaga kerja dan pengusaha yang takarannya harus seimbang.

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal 78.

²⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 61.

²¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.* hal. 11.

Oleh sebab itu hakikat “hak pekerja/tenaga kerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/tenaga kerja”.²²

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/tenaga kerja disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.²³ Suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi itu, jadi pengusaha penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pekerja/tenaga kerja mereka, sebab faktor ini akan menentukan jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan. “Teori Motivasi Esksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggungjawab”.²⁴

Mary Parker Follet (1868-1933) sebagaimana dikutip James A.F.Stoner²⁵ mengatakan bahwa: “Tidak seorangpun dapat menjadi manusia utuh kecuali sebagai anggota suatu kelompok. Pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini”. Pandangan Follet diatas menggambarkan perlunya keahlian dan pengetahuan pengusaha dalam mengembangkan pendekatan manajemen ilmiah dan manajemen perilaku untuk memimpin perusahaan sebagai sebuah kelompok agar tumbuh motivasi kerja demi kemajuan perusahaan. Hal senada juga pernah dikatakan Oliver Sheldon (1894-1951), menurutnya manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, dan diluar itu setiap manajer harus menggabungkan nilai-nilai manajemen ilmiah dengan etika pelayanan bagi masyarakat.²⁶ Jadi menurut “Teori Hubungan Manusiawi” diperlukan adanya hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan, dan menurut Elton Mayo (1880-1949), “Perhatian terhadap karyawan akan memberikan keuntungan”.²⁷

Manusia berkumpul dalam suatu organisasi untuk mendapatkan

²² Abdul Khakim, *Op.Cit.* hal.26.

²³ Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Cetakan Ketigabelas, Penerbit: BPFE-Yogyakarta, , 2001, hal. 252.

²⁴ *Ibid.* hal.254.

²⁵ James A.F.Stoner, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Cetakan Kedua, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Jakarta, 1992, hal.46.

²⁶ *Ibid.* hal. 47.

²⁷ T.Hani Handoko, *Manajemen*, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE-Yogyakarta, 2003, hal.52.

hal-hal yang tidak mampu mereka kerjakan sendiri, namun dalam mencapai tujuan organisasi mereka harus memuaskan kebutuhan pribadinya juga. Chester I. Bernard (1886-1961) berpendapat bahwa “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan tujuan serta kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”.²⁸

Dalam beberapa teori struktur dan perilaku organisasi perusahaan dan teori manajemen sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa pemenuhan kebutuhan atas pekerja/tenaga kerja merupakan suatu hal yang esensial. Artinya semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/tenaga kerja dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik.

Teori-teori isi motivasi bermaksud untuk menentukan apa yang memotivasi orang-orang dalam pekerjaan mereka. Konsep Teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya

lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia yaitu :

1. *Kebutuhan fisiologis (physiological needs)*, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan dan sebagainya;
2. *Kebutuhan keamanan (safety needs)*, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
3. *Kebutuhan sosial (social needs)*, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)*, yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.²⁹

Korelasi antara kepuasan dan prestasi kerja menghendaki adanya upaya manajemen untuk memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang baik artinya ada kausalitas antara kepuasan dan pemenuhan

²⁸ James A.F. Stoner, *Op.Cit.* hal.47.

²⁹ Sukanto Reksohadiprodjo, *Op.Cit.* hal. 258.

standar hak-hak pekerja/tenaga kerja dengan peningkatan produktivitas.

Hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan majikan dalam bentuk perjanjian lisan yang dikategorikan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Bentuk perjanjian ini tidak menjamin rasa keadilan dan kepastian hukum, sehingga dengan sendirinya melemahkan posisi pekerja rumah tangga yang berhadapan dengan majikan yang memiliki posisi dan status sosial dan ekonomi yang lebih kuat dibanding dengan pihak PRT yang status hukumnya kurang memperoleh legitimasi yang kuat untuk menuntut hak-haknya, jika hak-haknya dirugikan oleh majikan. Hubungan hukum yang dimaksud adalah hubungan hukum keperdataan antara pekerja rumah tangga dengan majikannya yaitu hubungan perikatan dimana keduanya mengikatkan diri baik dalam kontrak tertulis maupun kontrak lisan yang disepakati bersama.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada saat ini berlaku tidak mengakui dan mengatur jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak dan kewajiban

pekerja yang bekerja di sektor domestik/rumah tangga. Karena sifat pekerjaannya memiliki kekhasan dalam relasi antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan pekerja rumah tangga sebagai pekerjaan non-ekonomis sehingga Pekerja Rumah Tangga ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standard seorang pekerja. Tetapi didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Pasal 3 menjelaskan bahwa “Peraturan Menteri ini dikeluarkan dengan tujuan untuk melindungi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat”.

Standard pekerja yang dimaksud mencakup, ruang lingkup kerja, jam kerja, upah, cuti dan penyelesaian perselisihan bagi Pekerja Rumah Tangga. Pengertian mengenai tenaga kerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan hanya membatasi pada orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa bagi orang lain maupun diri

sendiri. Melihat ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga bukanlah tenaga kerja karena bidang pekerjaan rumah tangga yang berbayar masih tidak dianggap sebagai bidang pekerjaan, karena pekerjaan mereka tidak menghasilkan suatu benda atau jasa yang berwujud dan memberikan tambahan nilai. Pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilakukan dalam rumah tangga pengguna jasa yang mempekerjakannya.³⁰

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, terbatasnya lapangan kerja dan kemiskinan menyebabkan pekerjaan sebagai Pekerja Rumah Tangga membentuk proporsi yang signifikan dalam angkatan kerja nasional. Kaum perempuan yang mendominasi pekerjaan sebagai Pekerja Rumah Tangga memberikan kontribusi tambahan bagi ekonomi keluarganya, bahkan menjadi tulang punggung keluarga.

Namun demikian hingga kini, ketiadaan perlindungan dan pengakuan terhadap keberadaan

sektor pekerjaan rumah tangga menyebabkan pekerja rumah tangga berada dalam kondisi yang mudah untuk dijadikan obyek eksploitasi dan kekerasan serta menjadikan pekerjaan rumah tangga menjadi salah satu jenis kerja yang paling termarginalkan. Kenyataan inilah yang menyebabkan kebutuhan untuk melakukan perlindungan terhadap keberadaan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia perlu dilakukan.

Upaya untuk melakukan pengakuan dan perlindungan terhadap keberadaan Pekerja Rumah Tangga tidak hanya dilakukan di tingkat nasional namun telah dilakukan pula di tingkat internasional, hal ini ditunjukkan dengan disetujuinya Konvensi mengenai Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga oleh organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Perbaikan kondisi pekerjaan telah menjadi perhatian ILO sejak tahun 1948 dengan mengadopsi resolusi mengenai kondisi kerja pekerja rumah tangga, berlanjut pada tahun 1965 ILO juga mengadopsi resolusi mengenai seruan aksi normatif di bidang kondisi kerja bagi pekerja rumah tangga. Dimana Pemerintah Indonesia dan Presiden Republik Indonesia memberikan Pidato Kenegaraan di depan Forum ILC untuk memberikan dukungan bagi pengesahan Konvensi tersebut.³¹

³⁰ *Ibid.*, hal. 75.

³¹ ILO, <http://www.ArtikelHukum>, *Mengakui Pekerjaan Rumah Tangga Sebagai Pekerjaan*, Edisi Khusus Pekerja Rumah Tangga, ILO, Jakarta, 2010, hal. 4.

Pengesahan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi hal yang sangat dibutuhkan, karena disamping mempunyai tujuan utama melindungi Pekerja Rumah Tangga yang bekerja di dalam negeri, berguna untuk peningkatan perlindungan Pekerja Rumah Tangga Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dengan adanya Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, kondisi psikologis pemerintah Republik Indonesia dalam bernegosiasi dan berdiplomasi untuk peningkatan perlindungan Pekerja Rumah Tangga dengan Negara penempatan akan semakin kuat.

Kelengkapan jaminan perlindungan di dunia Internasional dan Nasional serta pada akhirnya di tingkat daerah mempunyai kewajiban berdasarkan amanat Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga membuat Perda merupakan regulasi penting dalam menciptakan situasi kerja layak Pekerja Rumah Tangga sehingga situasi kerja layak Pekerja Rumah Tangga tidak dipahami dalam arti sempit hanya di tempat kerja. Cakupan situasi kerja layak haruslah difahami secara meluas mengingat

Pekerja Rumah Tangga bekerja dalam rumah pengguna jasa namun menjangkau lintas daerah, nasional dan Internasional sehingga jaminan perlindungan mencakup dari rumah hingga pulang kembali ke rumah karena sifat kekhasannya. Dalam hal Pembantu Rumah Tangga belum memperoleh legalitas hukum melalui peraturan perundang-undangan, sehingga berimplikasi pada belum terwujudnya keadilan substantif bagi eksistensi Pekerja Rumah Tangga. Hal ini juga disebabkan oleh Pandangan terhadap profesi Pekerja Rumah Tangga yang diposisikan sebagai pekerja informal sehingga berimplikasi pada tidak terlindunginya hak-hak dasar, hak-hak kodrat dan Jaminan sosial Pekerja Rumah Tangga.

Tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga bukan hanya diukur dari adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakomodir Pekerja Rumah Tangga sebagai bagian dari tenaga kerja, akan tetapi wujud kepedulian nyata dari pemerintah terhadap eksistensi Pekerja Rumah Tangga tersebut.

Untuk Mencermati posisi dari pekerja rumah tangga sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa pekerja rumah tangga sangat perlu mendapatkan perlindungan hukum dari Negara secara khusus yang berbeda dengan pekerja pada sektor lainnya. Pandangan ini tentu didasari dengan alasan bahwa pekerja pada sektor-sektor lain bekerja di ruang publik yang dengan mudah dapat diawasi atau dikontrol oleh masyarakat, serta memiliki jam kerja tertentu yang selebihnya bisa pulang ke rumah masing-masing. Sedangkan pekerja rumah tangga bekerja pada ruang privat yang tertutup sehingga sangat tertutup untuk akses control dan pengawasan lingkungannya, selain itu pekerja rumah tangga pada umumnya tinggal dalam lingkup keluarga dan tidak ditentukan jam kerja tertentu.

ARUM dari ILO di Jakarta menjelaskan bahwa :³² pekerja Rumah Tangga membutuhkan perlindungan hukum dari Negara oleh karena :

- a. Pekerja rumah tangga tidak diakui sebagai sebuah profesi. Bahwa oleh karena Pekerja Rumah

tangga tidak dianggap sebagai sebuah profesi sehingga Pekerja Rumah tangga tidak mendapatkan hak-hak konstitusional dan hak-hak hukum sebagaimana layaknya sebuah profesi. Dengan demikian, sebagai tenaga kerja maka Pekerja Rumah tangga pun tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum sebagaimana tenaga kerja pada umumnya.

- b. Pekerja rumah tangga sudah banyak yang tidak memiliki hubungan keluarga dengan majikan. Khususnya di daerah-daerah perkotaan pada umumnya pekerja rumah tangga direkrut dari berbagai daerah-daerah dengan tidak mendasarkan pada hubungan kekerabatan atau kekeluargaan. Biasanya daerah-daerah yang menyediakan tenaga kerja sebagai Pekerja Rumah tangga ini adalah daerah-daerah yang kondisi social ekonominya rendah atau lemah.
- c. Pekerja Rumah tangga banyak keunikan. Oleh karena pekerja Rumah tangga tidak memiliki struktur kerja, program dan sistematika yang baku dan teratur, sehingga jenis pekerjaan ini memiliki keunikan tersendiri. Karena keunikan inipun sehingga tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Keunikan Pekerja Rumah tangga adalah karena hubungan hukum yang terjadi antara PRT dengan majikan kebanyakan didasarkan atas hubungan kekeluargaan atau hubungan darah, dengan demikian akan sangat rentan terjadinya eksploitasi ekonomi, atau tidak terpenuhinya hak-hak dasar dari PRT sebagai pekerja.

³² *Ibid.*, hal. 4-5.

d. Belum ada standar ketenagakerjaan untuk Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja. Banyak pihak tidak memandang Pekerja Rumah tangga bukan sebagai pekerja, bahkan dalam data statistik yang secara resmi tidak menghitung Pekerja Rumah tangga sebagai bagian dari data tenaga kerja di Indonesia. Fakta ini membuktikan bahwa pemerintah sendiri pun belum mengakui Pekerja Rumah tangga sebagai bagian dari Tenaga kerja, bahkan mungkin data Pekerja Rumah tangga menjadi bagian dari data pengangguran yang ada di Indonesia.

Kajian aspek budaya terhadap pekerja rumah tangga di Indonesia, menurut ILO bahwa pandangan tentang kebiasaan yang ada pada Pekerja Rumah Tangga yang dikenal dengan istilah delapan mitos tentang pekerja rumah tangga hingga saat ini masih tetap berlangsung. Delapan mitos Pekerja Rumah Tangga ini pada dasarnya dapat menghambat upaya perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga itu sendiri, karena menempatkan Pekerja Rumah Tangga sebagai obyek dan bukan subyek sebagaimana Pekerja atau Buruh pada umumnya.

Sudut pandang terhadap profesi sebagai pekerja rumah tangga yang keliru dengan memposisikan pekerja rumah tangga bukan sebagai

tenaga kerja pada umumnya, hingga dalam era globalisasi ini masih tergambar dalam kehidupan masyarakat Indonesia, bahkan di kota-kota besar di Indonesia. Oleh karena itu, *Human Rights Watch* menulis beberapa perspektif tersebut dengan istilah 8 Mitos tentang Pekerja Rumah tangga.

Pemahaman yang keliru terhadap pekerja rumah tangga dalam Kebijakan pemerintah di Indonesia lebih merupakan akibat dari kurangnya pengawasan pemerintah dan kurangnya penyelidikan pemerintah atas kerja rumah tangga atau perlakuan diskriminatif yang berkelanjutan khususnya mengenai kedudukan anak perempuan dan perempuan dewasa dalam masyarakat. Kepercayaan-kepercayaan keliru yang gigih berdiri ini adalah faktor kunci yang menyebabkan sikap enggan pemerintah yang meluas untuk menangani dengan memadai masalah pelecehan dan eksploitasi yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga dengan memadai, baik melalui pembuatan kebijakan-kebijakan baru, atau melalui penegakan hukum yang berlaku.

Delapan mitos yang masih bertahan yang paling mengkhawatirkan dan tersebar luas antara lain :³³

- a. Pekerja rumah tangga adalah “pembantu” bukan pekerja. Pekerja-pekerja rumah tangga dalam sudut pandang pemerintah dan hukum yang berlaku di Indonesia tidak pernah dipandang sebagai pekerja dalam arti sesungguhnya, tidak juga sebagai buruh dalam arti sesungguhnya terlalu banyak pemerintah yang tidak menganggap pekerja rumah tangga sebagai pekerja sejati, sebaliknya pejabat pemerintah meremehkan mereka dengan memberi mereka label “pembantu.” Akibatnya, pekerja rumah tangga dikecualikan dari perundangan ketenagakerjaan nasional yang menetapkan hak-hak dasar bagi pekerja di sektor lain. Pekerja rumah tangga tidak dicakup regulasi mengenai upah minimum, jam kerja, cuti, asuransi, kontrak kerja, dan sebagainya. Kesemua hal ini diserahkan kepada majikan untuk menentukannya.³⁴
- b. Pekerja rumah tangga tidak dapat dimonitor. Salah satu pokok Permasalahan pekerja rumah tangga adalah bekerja di rumah-rumah tinggal pribadi bahwa pekerja rumah tangga tidak dapat diregulasi oleh hukum atau dilindungi adalah

karena mereka adalah bagian dari “sektor informal”. Meski demikian, definisi pekerjaan “informal” sendiri adalah pekerjaan yang belum diregulasi oleh hukum. Selain itu, menyatakan bahwa majikan pekerja rumah tangga tidak wajib menaati peraturan ketenagakerjaan adalah tindakan yang salah. Meskipun kerangka hukum peraturan yang ada sekarang tidak cukup dan diskriminatif, seperti yang dijelaskan secara garis besar dalam bab IV, setidaknya masih ada kewajiban dasar dalam hukum bagi para majikan untuk memberikan pekerja rumah tangga “perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.”³⁵

- c. Kemudahan majikan untuk dapat mempekerjakan seorang pekerja rumah tangga, sekalipun mereka tidak mampu membayar upah minimum. Kesulitan dalam memberi tambahan perlindungan hukum yang sudah ada adalah karena majikan-majikan ini bukan hanya berasal dari kelas atas dan warga kelas menengah, tetapi juga warga kelas menengah ke bawah. Apabila menggunakan hukum ketenagakerjaan umum, majikan akan diwajibkan untuk membayar pekerja rumah tangga anak upah minimum, sedangkan kelas menengah ke bawah juga mendapat gaji upah minimum.

³³ <http://www.en.wikipedia.org>, *Human Rights Watch*, 2009, hal. 25-28.

³⁴ ILO, *Mengakui Pekerjaan Rumah Tangga Sebagai Pekerjaan*, Edisi Khusus Pekerja Rumah Tangga, ILO, Jakarta, 2010, hal. 5

³⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35 (3). Lihat juga Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Sulit untuk mengatur pemberian upah karena pekerja pabrik kelas bawah ini tidak bisa berangkat kerja jika tidak mempekerjakan pekerja rumah tangga anak untuk merawat anak-anaknya.³⁶
- d. Pekerja rumah tangga tidak memerlukan kontrak tertulis. Pekerja rumah tangga “dapat” mempunyai kontrak tertulis bisa dilakukan untuk ibu-ibu rumah tangga yang berpendidikan tinggi, tapi ibu-ibu rumah tangga yang tidak berpendidikan mungkin akan takut... Kalau peraturan terlalu ketat, pekerja rumah tangga mungkin akan kehilangan pekerjaan mereka karena orang tidak akan mau mempekerjakan mereka.”³⁷ Meskipun kontrak lisan mempunyai kekuatan hukum yang sama di dalam hukum Indonesia, akan tetapi perjanjian tertulis, lebih mudah ditegakkan karena kemudian tertulis hitam di atas putih.
 - e. Pekerjaan rumah tangga bukan pekerjaan dengan jam kerja tetap. Bahwa pekerjaan rumah tangga memang merupakan kegiatan yang berlangsung 24 jam sehari, dan oleh karenanya tidak dapat dibatasi menjadi beberapa jam kerja.
 - f. Pemberian satu hari libur. Pemberian waktu libur satu hari pada dasarnya tidak aman dan tidak bijaksana, apalagi pekerja rumah tangga anak tidak tahu bagaimana menggunakan hari libur.³⁸
 - g. Ini adalah budaya “ngenger,” Ngenger adalah kata dalam

Bahasa Jawa yang merujuk kepada praktik-praktik adat di pulau Jawa di mana seorang anak tinggal di rumah seorang saudara jauh atau terkadang seseorang yang bukan keluarga jauh, tetapi dianggap bagian dari keluarga. Secara tradisional, anak ini berasal dari keluarga yang kurang mampu dan keluarga penerima akan membiayai sekolah dan kebutuhan sehari-hari. Sebagai imbalan, dan sebagai ungkapan terima kasih, anak yang bersangkutan akan melakukan beberapa bentuk kerja rumah tangga.³⁹ Fakta bahwa hubungan antara majikan dan pekerja rumah tangga sekarang umumnya jatuh di luar definisi praktik tradisional ngenger juga terlihat dari praktik yang menyebar luar diantara majikan yang merekrut melalui agen perekrut dan penyalur komersil, atau bergantung terhadap penjual lokal yang mempergunakan koneksi pribadi. Dengan cara ini, hubungan keluarga atau koneksi pribadi atau hubungan apapun di antara majikan dengan pekerja rumah tangga telah hilang. Sebaliknya, kepentingan utama majikan adalah pemeliharaan rumah tangga, dan bukan kesejahteraan pekerja rumah tangganya. Motivasi seorang majikan yang merekrut seorang pekerja rumah tangga terutama anak dan bukan orang dewasa adalah untuk menemukan seseorang yang dapat bekerja untuk bayaran lebih sedikit, yang akan jarang mengeluh,

³⁶ <http://www.en.wikipedia.org>, *Human Rights Watch*, 2009, hal. 33.

³⁷ *Ibid.*, hal. 36.

³⁸ *Ibid.*, hal. 38.

³⁹ *Ibid.*, hal. 40.

lebih mudah diperintah, dan mempunyai koneksi sosial yang lebih sedikit.

- h. Ini bukan masalah besar. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak pekerja rumah tangga diperlakukan dengan buruk oleh majikannya. Secara akurat menghitung pekerja yang tersembunyi khususnya di saat mempekerjakan anak di bawah umur dianggap sebagai tidak criminal sangat sulit.

C. Simpulan

Bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan tanggung jawab Negara pada saat ini berlaku tidak mengakui dan mengatur jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja yang bekerja di sektor domestik/rumah tangga. Karena sifat pekerjaannya memiliki kekhasan dalam relasi antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan pekerja rumah tangga sebagai pekerjaan non-ekonomis sehingga Pekerja Rumah Tangga ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standard seorang pekerja. Tetapi didalam Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Pasal 3 menjelaskan bahwa “Peraturan Menteri ini dikeluarkan dengan tujuan untuk melindungi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat”.

Daftar Pustaka

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Fakih, Mansour., *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajarm, Yogyakarta, 1999.

<http://www.en.wikipedia.org>,
Human Rights Watch, 2018.

<Http://www.HukumOnline.com>.,
Penataran Dosen-Dosen Hukum Perburuhan seluruh Indonesia, pada tanggal 7 sampai 19 Agustus 1998 di Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, dalam rangka kerjasama Indonesia-Belanda.

Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Clarendon Press, Oxford, 1979 dalam Rhona K. M. Smith, at.al. *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2008.

- ILO, <http://www.ArtikelHukum>, *Mengakui Pekerjaan Rumah Tangga Sebagai Pekerjaan*, Edisi Khusus Pekerja Rumah Tangga, ILO, Jakarta, 2018.
- Ilyas, Hamim dkk.m *Perempuan tertindas? Kajian Hadis "Misoginis?"*, PSW IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan The Asia Foundation Jakarta, XXI., 2005.
- James A.F.Stoner, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Cetakan Kedua, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Jakarta, 1992
- Kansil, CST., *PIH dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers Jakarta, 2012.
- Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Rahmat, Jalalludin, *"Dari Psikologi Antrosentris ke Psikologi Feminis". Jurnal Ulumul Qur'an*, 1994.
- Salim, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Subekti dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Cetakan Ketigabelas, Penerbit: BPFE-Yogyakarta, , 2001.
- T.Hani Handoko, *Manajemen*, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE-Yogyakarta, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1990.
- Yurespudensi Mahkamah Agung Tanggal 2 Juni 1971 No. 117 K/SIP/1971.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.