

## TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA

**Sitti Magfirah Makmur dan Irwansyah Reza Mohamad**

*Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah  
Gorontalo,  
Jl. Prof. Dr. Mansoer Pateda, Pentadio Timur, Gorontalo, Indonesia 96212  
[Dindavitria.vm@gmail.com](mailto:Dindavitria.vm@gmail.com)*

### **Abstract**

(Legal Protection Analysis Against Housekeepers). Under the Constitution, article 27 para 2 UUD 1945 confirms that each citizen is entitled to a decent work and livelihood. But in fact there are many cases of violence against groups of domestic workers. Although in international law has been governed by its protection system through the ILO convention, it remains a very weak position if it is not strengthened by the legal protections system of each country. This research aims to analyse the current employment legal system in Indonesia in providing legal protection against domestic helper. The method of approach used is the normative and descriptive juridical approach. This research uses secondary data obtained from primary and secondary legal materials. The results showed that the laws and regulations of the employment sector governed by Law No. 13 of 2003 concerning employment did not reach the domestic helper group. While the Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015 on protection for domestic workers is still too weak because it has not been able to provide assurance of legal position and protection for domestic workers, whether in the system of wages, occupational safety, occupational health or social security programs. To ensure the position and protection of household workers must reconstruct or revise all rules pertaining to employment in order to be equality between the household worker and other workers so as to authorize the Industrial relations Court to adjudicate disputes with his employer.

**Keywords:** Legal protection; Housekeeper; Legal analysis.

### **Abstrak**

Berdasarkan konstitusi, Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun pada kenyataannya dijumpai banyak kasus kekerasan terhadap kelompok pekerja rumah tangga. Meskipun dalam hukum internasional telah diatur sistem perlindungannya melalui Konvensi ILO, tetapih sangat lemah kedudukan hukumnya jika tidak diperkuat dengan sistem perlindungan hukum dari masing-masing negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauhmana sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dalam memberikan

perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dan bersifat deskriptif analitis. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjangkau kelompok Pekerja Rumah Tangga. Sementara Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang perlindungan bagi pekerja rumah tangga masih terlalu lemah karena belum dapat memberikan jaminan akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga, baik dalam sistim pengupahan, keselamatan kerja, kesehatan kerja ataupun program jaminan sosial tenaga kerja. Untuk menjamin kedudukan dan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga haruslah merekonstruksi ulang atau merevisi seluruh aturan yang menyangkut ketenagakerjaan agar terjadi kesetaraan antara Pekerja Rumah Tangga dengan pekerja lainnya sehingga dapat memberikan kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengadili perkara perselisihan dengan majikannya.

**Kata Kunci** : Perlindungan Hukum; Pekerja Rumah Tangga; Analisis Hukum

## **A. Pendahuluan**

Sulitnya mencari pekerjaan karena lapangan pekerjaan yang sangat terbatas membuat sebagian masyarakat mencari nafkah dengan melakukan berbagai macam kegiatan. Ada yang membuka usaha sendiri dengan berbagai macam bidang usaha dan ada juga yang ikut orang untuk melakukan berbagai macam kegiatan dan pekerjaan yang tidak tetap termasuk bekerja menjadi Pekerja Rumah Tangga (PRT).

PRT adalah istilah yang dipakai dalam regulasi yang ada. Akan tetapi hingga saat ini keberadaan PRT sebagai pekerja belum diterima oleh semua pihak.

PRT tidak diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan 4 tenaga kerja lainnya seperti Pegawai Negeri Sipil, pekerja pabrik, perusahaan, dan lain lain. Pada umumnya masyarakat lebih menerima untuk menyebut PRT dengan sebutan “pembantu”.

Dalam konteks hukum, masih terjadi inkonsistensi dari penafsiran istilah “pekerja”. Pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jika merujuk dari pengertian yang dinormatiskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, mestinya PRT termasuk bagian di dalamnya. Hal ini disebabkan karena PRT adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Akan tetapi, Undang-undang ini secara substantif tidak mengatur tentang PRT.

Pada akhirnya PRT tidak akan memiliki pegangan hukum untuk melindungi dirinya jika tidak ada turunan hukum lain yang dapat memberikan jaminan.

## **B. Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan pendekatan normatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder terhadap asas-asas hukum serta studi kasus. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan. Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian. Berdasarkan sifat penelitian, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.

## **C. Hasil Dan Pembahasan**

Secara spesifik, pengaturan PRT diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan PRT. Salah satu yang unik dari Peraturan Menteri ini adalah aturan dibuat bukan karena derivasi atau

perintah dari Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melainkan dari Undang Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang sama sekali tidak ada keterkaitannya.

Di dalam pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan PRT disebutkan bahwa PRT mempunyai 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; dan
- i. Berkomunikasi dengan keluarganya.

Sebagai perbandingan, dapat dilihat hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni:

1. Hak dasar dalam hubungan kerja.
2. Hak dasar atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Hak dasar pekerja atas perlindungan upah
4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur
5. Hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama.
6. Hak dasar mogok
7. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan.
8. Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Melihat perbandingan antara hak-hak pekerja dengan PRT, jelas dan nyata bahwa terjadi perbedaan antara hak-hak yang dimiliki oleh PRT dengan tenaga kerja lainnya meskipun kedua-duanya sebagai pekerja.

Dari masing-masing hak yang dimiliki oleh pekerja dengan PRT tersebut di atas, menunjukkan adanya perbedaan yang substansial dari sisi perlindungan hukum. Secara spesifik perbedaan perlindungan hukum terletak pada perlindungan atas upah, perlindungan atas jaminan sosial, perlindungan

atas keselamatan kerja, perlindungan atas kesehatan kerja, dan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan atas upah, sangat jelas perbedaan antara pekerja dengan PRT. Jika upah pekerja diatur dan dilindungi dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan serta regulasi yang mengatur tentang Upah Minimum Regional dan Upah Minimum Provinsi, tidak demikian dengan PRT. PRT mendapatkan upah, secara umum hanya berdasarkan kesepakatan dengan majikannya saja dan bahkan ada yang tidak berdasarkan kesepakatan. Dalam arti majikan yang menentukan sendiri berapa upah yang akan diberikan oleh majikan kepada PRT. Posisi tawar yang sangat lemah dari PRT dan tidak ada regulasi yang mengatur tentang upah PRT, membuat PRT menerima begitu saja tindakan dan keputusan dari majikan.

Untuk jaminan sosial, keselamatan kerja dan kesehatan kerja para pekerja di lindungi oleh peraturan perundangan ketenagakerjaan. jaminan sosial, para pekerja dilindungi dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang sekarang dikenal dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Begitu juga dengan keselamatan kerja, dimana para pekerja di lindungi dengan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Kesematan Kerja dan untuk Kesehatan kerja, para pekerja di lindungi dengan Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan kerja, dimana secara khusus pada BAB XII pasal 164 sampai dengan pasal 166 mengatur dan melindungi para pekerja. Kondisi ini tentu berbeda dengan PRT, dimana Jaminan Sosial, Kesematan Kerja dan Kesehatan Kerja tidak ada dan tidak di atur. Jika pun terjadi sesuatu hal terhadap PRT dalam melaksanakan pekerjaannya, hanya empati dan belas kasihan dari majikan saja untuk membantu PRT tersebut.

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), para pekerja dilindungi dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan atau pengusaha tidak bisa semaunya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Harus ada syarat-syarat tertentu secara objektif yang dapat

dipertanggungjawabkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan atau majikan. Hal ini berbanding terbalik dengan PRT, dimana majikan kapan saja dapat memutuskan hubungan kerja dengan PRT tanpa adanya syarat-syarat tertentu. Pertimbangan subjektif semata-mata dari majikan menjadi alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PRT.

Sisi-sisi inilah yang sangat membedakan perlindungan hukum antara PRT dengan pekerja yang bekerja di perusahaan atau dengan pengusaha. Padahal antara PRT dengan pekerja yang di perusahaan atau dengan pengusaha sama-sama disebut pekerja, akan tetapi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta Peraturan perundangan ketenagakerjaan lainnya tidak melindungi PRT.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 sesungguhnya tidak tepat jika yang menjadi dasar hukum dalam pembuatannya adalah Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Seyogyanya dan seharusnya peraturan menteri tenaga kerja tersebut didasarkan pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan karena walau bagaimanapun Pekerja Rumah Tangga adalah pekerja juga.

Selain itu, kewenangan Menteri Tenaga Kerja dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah telah dibatasi oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dimana telah jelas pembagian antara urusan pemerintah pusat, provinsi serta kabupaten/kota. Adapun kewenangan pemerintah pusat dalam hal ini spesifik kementerian Tenaga Kerja adalah :

1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi :
  - a. Pengembangan sistem dan metode pelatihan.
  - b. Penetapan standar kompetensi.
  - c. Pengembangan program pelatihan ketenagakerjaan, ketransmigrasian, produktivitas, dan kewirausahaan.
  - d. Pelaksanaan pelatihan untuk kejuruan yang bersifat strategis.
  - e. Penetapan kualifikasi instruktur, penggerak swadaya masyarakat (PSM) dan tenaga pelatihan.
  - f. Pengembangan dan peningkatan kompetensi instruktur dan PSM.
  - g. Penetapan standar akreditasi lembaga pelatihan kerja.

- h. Penerbitan izin pemagangan luar negeri.
  - i. Pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi.
  - j. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi.
  - k. Pengembangan sistem, metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas.
  - l. Penyadaran produktivitas.
  - m. Konsultansi produktivitas pada perusahaan besar.
  - n. Pengukuran produktivitas tingkat nasional.
2. Penempatan Tenaga Kerja, meliputi :
- a. Pelayanan antar kerja nasional.
  - b. Pengantar kerja.
  - c. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.
  - d. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS).
  - e. Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional dan di luar negeri.
  - f. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.
  - g. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi, jumlah tenaga kerja asing, dan kewarganegaraan serta RPTKA perpanjangan lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.
  - h. Penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru dan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.
3. Hubungan Industrial, meliputi :
- a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.
  - b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/berdampak pada kepentingan nasional/internasional.
4. Pengawasan Ketenagakerjaan
- a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
  - b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.

Dari kewenangan untuk melaksanakan urusan sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sangat jelas terlihat ketiadaan wewenang dari Menteri Tenaga Kerja untuk membuat peraturan yang mengatur masalah Pekerja Rumah Tangga. Kewenangan untuk membuat peraturan atau regulasi justru didapat atau

didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pelaksana lainnya yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Satu hal lagi yang membuat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 salah kaprah dalam pembuatannya adalah pada konsiderans “mengingat” masih mencantumkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota. Padahal Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 sudah dicabut dan tidak berlaku lagi sejak Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dinyatakan berlaku. Hal ini dapat dilihat pada pasal 408 yang berbunyi “Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini”.

Mengingat pembagian urusan antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/ kota sudah diatur dan menjadi lampiran yang tak terpisahkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, maka dengan sendirinya Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota sudah tidak berlaku lagi.

#### **D. Penutup**

Peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan sama sekali belum memberikan jaminan akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi PRT, baik dalam sistim pengupahan, keselamatan kerja, kesehatan kerja serta progam jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan hukum PRT sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tidak mempunyai dasar hukum yang jelas serta substansinya bersifat diskriminatif jika dibandingkan dengan substansi di dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Solusi utama yang harus dilakukan guna menjamin kedudukan dan perlindungan terhadap PRT adalah merekonstruksi ulang atau merevisi seluruh aturan yang menyangkut ketenagakerjaan agar terjadi persamaan dan kesederajatan antara PRT dengan pekerja lainnya dan memberikann kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengadili perkara perselisihan antara PRT dengan majikan serta memberi kesempatan kepada untuk berserikat dan berkumpul.

Menunggu proses terbitnya undang-undang, sangat disarankan kepada setiap pemerintah daerah untuk membuat peraturan daerah mengenai PRT. Hal ini setidaknya-tidaknya untuk sementara dapat memberikan kepastian akan kedudukan dan perlindungan serta pengawasan terhadap PRT.

## **Daftar Pustaka**

### ***Buku:***

- Dwi Andayani Budisetyowati, 2009; *Hukum Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)*, Roda Inti Media, Jakarta.
- Fanny Tanuwijaya; 2016; *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konstitusional Pembantu Rumah Tangga*; Buana Press; Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie; 2016; *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II*; Konstitusi Press; Jakarta.
- Pasek Diantha, I Made. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Kencana Prenada Media Group; Jakarta.
- Paulus dwiyaminarta; 2011 *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga*; Buana Press; Jakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro; 2012; *Metodologi Penemuan Hukum*; Ghalian Indonesia; Jakarta.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurani. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*; P.T. Raja Grafindo Persada; Jakarta.
- Sendjun Manulang; 2010; *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*; Rineka Cipta; Jakarta.
- Warassih, Esmi. 2014. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*; Pustaka Magister; Semarang.

### ***PERATURAN PERUNDANGAN:***

- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.  
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan  
Pekerja Rumah Tangga.