



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 6923-6935

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Peraturan Terkait Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga

Elza Qorina Pangestika

Universitas Widya Mataram

Email: elzaqorina20@gmail.com

Abstrak

Masalah ketenagakerjaan dari waktu ke waktu semakin luas dan kompleks dengan segala permasalahan dan implikasinya sangat menarik untuk dibahas. Kasus pekerja rumah tangga merupakan permasalahan yang kerap terjadi tiap tahunnya di Indonesia, permasalahan yang terjadi pada pekerja rumah tangga berupa kekerasan gender, seksual dan perdagangan orang. Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga belum secara yuridis diakui di negara ini. Demikian juga pengaturan terhadap PRT juga belum seragam untuk seluruh wilayah Indonesia. Banyaknya jumlah pekerja dalam lingkup pekerja rumah tangga sudah selayaknya mendapatkan perhatian lebih. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara mendalam. Teknik analisa data kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat mendesak Pemerintah dalam mengesahkan RUU PRT. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam menyikapi kebijakan yang tertuang dalam RUU PRT jika nantinya RUU PRT tersebut resmi disahkan sebagai undang-undang. Luaran penelitian ini adalah berita publikasi artikel pada jurnal nasional.

Kata Kunci: *Ketenagakerjaan, Perlindungan, PRT*

Abstract

Over time, employment issues have become broader and more complex, with all the problems and implications very interesting to discuss. The case of domestic workers is a problem that often occurs every year in Indonesia, problems that occur in domestic workers include gender, sexual violence and human trafficking. Legal protection for domestic workers has not been legally recognized in this country. Likewise, the regulation of domestic workers is not uniform across all regions of Indonesia. The large number of workers within the scope of domestic workers deserves more attention. The research method used is a qualitative method with data collection techniques using observation and in-depth interviews. Qualitative data analysis techniques with stages of data reduction, data presentation and drawing conclusions. It is hoped that the benefits of this research will encourage the Government to ratify the Domestic Workers Bill. It is also hoped that this research can provide input for the government, employers and workers in responding to the policies contained in the Domestic Workers Bill if the Domestic Workers Bill is officially passed as law. The output of this research is news articles published in national journals.

Keywords: *Employment, Protection, Domestic Workers*

PENDAHULUAN

Fenomena pekerja rumah tangga sudah ada sejak zaman kerajaan, masa penjajahan hingga sesudah Indonesia merdeka. Dua faktor utama yang melatarbelakangi kehadiran pekerja rumah tangga adalah kemiskinan dan faktor kebutuhan tenaga di sektor domestik yang selama ini dibebankan kepada perempuan.

Pekerja rumah tangga merupakan pekerjaan yang dibutuhkan sekarang ini, hampir setiap keluarga memiliki pekerja rumah tangga untuk mengurus rumah karena tidak memiliki waktu untuk mengurusnya dikarenakan sibuknya pekerjaan diluar rumah. Hal ini terjadi di kehidupan masyarakat perkotaan, setiap perempuan modern bukan lagi hanya menjadi ibu rumah tangga namun juga merupakan pekerja di ruang lingkup publik. Oleh karena kebiasaan ini menyebabkan meningkatnya pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga di luar sana. Masyarakat menganggap kehadiran pekerja rumah tangga dapat meringankan dan mempermudah dalam mengerjakan berbagai urusan yang berkaitan dengan kegiatan rumah tangga. Pekerja rumah tangga harus mampu mengerjakan sendiri semua pekerjaan yang menyangkut urusan rumah tangga yang ada.

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja rumah tangga tidak mengenal waktu, karena setiap saat harus siap melakukan pekerjaan. Meskipun begitu perhatian negara terhadap pekerja rumah tangga masih sangat minim menyebabkan maraknya kasus terhadap para pekerja di ruang lingkup keluarga ini.

Masalah ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) dari waktu ke waktu semakin luas dan kompleks (Departemen Pendidikan Nasional, 2005) dengan segala permasalahan dan implikasinya sangat menarik untuk dibahas. Kasus pekerja rumah tangga merupakan permasalahan yang kerap terjadi tiap tahunnya di Indonesia, permasalahan yang terjadi pada pekerja rumah tangga berupa kekerasan gender, seksual dan perdagangan orang. Selain diskriminasi, pekerja rumah tangga juga belum memiliki kehidupan yang layak karena ketentuan haknya belum dipenuhi.

Pekerjaan pekerja rumah tangga yang notabene jauh dari pandangan masyarakat sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang termarginalkan. Akibatnya, perlindungan bagi mereka tidak jarang diabaikan oleh pemangku kebijakan. Argumentasi ini lahir bukan tanpa sebab, melainkan dapat dibuktikan dengan tidak adanya ketentuan hukum khusus (*lex specialis*) seperti undang-undang yang mengatur tentang perlindungan pekerja rumah tangga secara komprehensif. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia memang banyak mengatur tentang hak dan perlindungan terhadap pekerja. Namun, pekerja yang dimaksud oleh regulasi tersebut tidak mengakomodir perlindungan bagi pekerja informal seperti pekerja rumah tangga, tetapi hanya tertuju kepada mereka yang bekerja disektor formal.

Dengan kata lain, keberadaan pekerja rumah tangga sampai saat ini belum diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan tenaga kerja lainnya. Secara sosial, pekerja rumah tangga tidak dianggap sebagai suatu profesi sehingga pemenuhan hak-haknya seringkali hanya berdasarkan belas kasihan atau kemurahan hati majikan bahkan secara normatif pekerja rumah tangga juga belum dianggap sebagai suatu profesi karena aktivitas pekerja rumah tangga dianggap jauh dari aktivitas produksi. Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja rumah tangga masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal, pengawasan dari instansi yang berwenang maupun belum adanya perjanjian kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga belum secara yuridis diakui di negara ini. Demikian juga pengaturan terhadap PRT juga belum seragam untuk seluruh wilayah Indonesia. Banyaknya jumlah pekerja dalam lingkup pekerja rumah tangga sudah selayaknya mendapatkan perhatian lebih. Berdasarkan laporan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan yang menggambarkan kondisi pekerja rumah tangga saat ini di Indonesia, yaitu: sebagian besarnya adalah perempuan, dengan usia belum dewasa, dalam kondisi buruk, tanpa batas waktu kerja, serta mengalami kekerasan dan penghambaan (*domestic slavery*).

METODE PENELITIAN

Penulisan ini berdasar pada penelitian empiris. Penelitian empiris merupakan sebuah penelitian yang diolah dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan (Bambang Sunggono,2003). Penelitian hukum empiris berorientasi pada data primer (hasil penelitian dilapangan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Pengaturan Hukum Perlindungan Terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam Perspektif Hak Konstitusional

Banyak alasan yang dapat menguatkan argumentasi bahwa pengaturan perlindungan terhadap PRT mendesak untuk diakomodir dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dari sekian banyaknya argumentasi tersebut, yang paling mendasar adalah argumentasi yang berakar dari konstitusi atau UUD NKRI 1945 yang merupakan hukum tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia. Sebagai hukum tertinggi, maka peraturan perundang-undangan dibawah konstitusi tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang ada didalamnya. Hal ini selaras dengan asas *lex superior derogat legi inferiori* yang telah dianut yang ketentuannya tersirat dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UUP3).

Dalam Pasal 7 ayat (1) UUP3, disebutkan bahwa jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan di Indonesia terdiri atas UUD NRI Tahun 1945, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Undang-Undang/ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Selanjutnya, dalam Pasal 7 ayat (2) dipertegas bahwa "kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki". Artinya, UUD NRI 1945 memiliki kekuatan hukum tertinggi dari peraturan perundang-undangan lainnya sebab disebutkan paling awal dalam hierarki. Oleh sebab itu, segala peraturan perundang-undangan dibawah konstitusi atau UUD NRI 1945 tidak boleh bertentangan dengan berbagai ketentuan didalamnya. Selain itu, UUD NRI 1945 juga menjadi sumber dari segala peraturan perundang-undangan di bawahnya.

Konstitusi memuat banyak ketentuan fundamental, salah satunya adalah hak konstitusional warga negara. Hak konstitusional dapat dimaknai sebagai hak-hak yang dijamin oleh konstitusi atau undang-undang dasar, baik jaminan itu dinyatakan secara tegas

maupun tersirat. Hak hak yang dicantumkan dalam konstitusi menjadi bagian dari konstitusi atau undang-undang dasar sehingga seluruh cabang kekuasaan negara wajib tunduk dan menghormatinya. Oleh sebab itu, pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak konstitusional sebagai bagian dari konstitusi sekaligus juga berarti pembatasan terhadap kekuasaan negara (Palguna, 2013). Berpijak pada perspektif hak konstitusional warga negara, urgensi pengaturan perlindungan hukum terhadap PRT di Indonesia dapat dijabarkan menjadi 3 pokok pikiran utama.

Pertama, bahwa akar dari maraknya eksploitasi, tindak kekerasan dan kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh majikan terhadap PRT adalah karena ketidakhadiran hukum yang melindungi mereka. UU Ketenagakerjaan yang menjadi alat pelindung bagi pekerja mempersempit makna pekerja sebagai seseorang yang dipekerjakan oleh "pengusaha" (Badan Usaha) sehingga PRT yang notabene dipekerjakan oleh majikan tidak dapat dikualifikasikan sebagai pekerja. Akibatnya, beragam ketentuan terkait hak pekerja yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya tidak mengakomodir kepentingan PRT. Disamping itu, mereka juga tidak diberi akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti pengadilan industrial yang dibentuk menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan kedudukan dihadapan hukum antara pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha dengan PRT. Padahal, dalam 7 ayat (1) UUD NRI 1945 disebutkan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum. Hal ini berarti tidak boleh ada diskriminasi atau perbedaan kedudukan tiap-tiap warga negara dihadapan hukum, termasuk dalam penyusunan materi muatan peraturan perundang-undangan (Fajrianto, 2023).

Kedua, sebenarnya telah ada regulasi yang berupaya mengatur mengenai perlindungan terhadap PRT, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Namun, menurut pakar Hukum Tata Negara Universitas Pasundan, Atang Irawan, ada ketidakjelasan keberlakuan Permenaker karena asal usul Undang undang yang memerintahkan keberlakuan Permenaker tersebut tidak diketahui asal usulnya. Hal ini tidak sejalan dengan hierarki peraturan perundang-undangan yang mengharuskan penerbitan peraturan setingkat menteri perlu didahului dengan perintah Undang undang terkait (Hasanudin Aco, 2021). Tidak cukup sampai disitu, implementasi dari Permenaker tersebut juga belum berjalan dengan baik dan masih memuat sejumlah permasalahan di dalam materi muatannya seperti masih banyaknya hak-hak PRT yang belum diakomodir (Fajrianto, 2023). Permenaker tersebut tidak memuat mengenai standar upah, pengaturan jam kerja dan istirahat

mingguan, cuti tahunan, serta kewajiban untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis (Fajrianto, 2023). Selain itu, Permenaker tersebut juga tidak mengatur mengenai hak PRT untuk merdeka dari pelecehan dan kekerasan, pekerja di bawah umur (*underage workers*), jaminan sosial serta hak atas tempat kerja yang memadai dan layak.

Ketiga, bahwa pengaturan hak dan perlindungan terhadap pekerja diatur dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011. Dalam Artikel 7 instrumen hukum internasional tersebut, ditegaskan bahwa setiap negara-negara peserta perjanjian berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, seperti adanya kejelasan pembatasan waktu kerja dan hari libur, pemberian upah yang layak, serta kondisi kerja yang aman dan sehat. Ketentuan yang sama juga ditemukan dalam konstitusi. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, dalam Pasal 28D Ayat (2) dijelaskan pula bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pengertian tiap-tiap warga negara di sini adalah seluruh warga negara Indonesia tanpa kecuali tanpa membedakan suku, bangsa, agama, maupun kondisi dari warga negara tersebut (Alia Harumdani Widjaja, 2020).

Realitas PRT di Indonesia saat ini memperlihatkan yang tidak demikian. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa saat ini tidak satupun regulasi di Indonesia yang mengatur standar upah, jam kerja, istirahat mingguan dan cuti tahunan terhadap PRT. Akibatnya, para pemberi pekerjaan yang dalam hal ini adalah majikan dapat sewenang-wenang dalam memperkerjakan PRT tanpa mempertimbangkan waktu dan kondisi PRT. Oleh karena itu, mengingat bahwa Indonesia telah meratifikasi ketentuan ICESCR dan jaminan perlindungan terhadap pekerjaan yang layak bagi warga negara yang telah diatur oleh konstitusi, maka pemerintah berkewajiban untuk menjamin hak-hak PRT dengan membentuk dan mengesahkan peraturan tentang perlindungan terhadap PRT.

Berpijak pada ketentuan diatas, dapat diketahui bahwa negara tegas mengakui bahwa hak setiap pekerja untuk diperlakukan secara adil dan layak dalam pekerjaannya merupakan bagian dari konstitusi atau hak konstitusional sehingga negara berkewajiban untuk melindungi hak-hak setiap pekerja termasuk terhadap mereka yang bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT).

Upaya Optimalisasi Perlindungan PRT di Indonesia Secara Hukum

Komnas Anti Kekerasan Terhadap Perempuan mengemukakan bahwa tidak adanya RUU PPRT menjadi salah satu penyumbang berulangnya kekerasan dan diskriminasi terhadap PRT serta pemenuhan hak-hak dan perlindungan PRT yang minim. PRT sangat rentan mendapatkan kekerasan dan eksploitasi, seperti upah yang tidak diberikan, jam kerja lebih dari 18 jam, komunikasi dan sosialisasi yang dihambat, dan sebagainya.

Perlindungan PRT perlu diatur dalam peraturan perundangan-undangan sendiri. Undang-undang tentang perlindungan PRT dapat menjadi *starting point* bagi pemerintah dalam melindungi PRT sebagai pekerja informal yang akhirnya dapat mengarahkan pada pekerjaan yang bernilai ekonomi. Langkah yang saat ini dapat dilakukan untuk melindungi PRT secara hukum selain melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Permen PPRT adalah memaksimalkan berbagai UU Nasional lainnya yang meskipun secara terpisah masih dapat digunakan untuk memberikan perlindungan kepada PRT antara lain UUD 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Meskipun berbagai Undang-Undang tersebut dapat digunakan dalam melindungi PRT secara hukum, namun tidak praktis karena tidak mengkhususkan pada perlindungan PRT.

Berdasarkan hal tersebut, Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT tetap harus disahkan untuk memenuhi berbagai hak PRT. Dalam draf RUU PRT, sejumlah hak dan kewajiban telah diatur secara spesifik. Dalam Pasal 11, PRT berhak:

- a. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- b. bekerja pada jam kerja yang manusiawi
- c. mendapatkan cuti sesuai dengan kesepakatan PRT dan Pemberi Kerja
- d. mendapatkan upah dan tunjangan hari raya sesuai kesepakatan dengan Pemberi Kerja
- e. mendapatkan jaminan sosial kesehatan sebagai penerima bantuan iuran
- f. mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja
- g. mengakhiri Hubungan Kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja.

Pasal 13 PRT berkewajiban:

- a. menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja

- b. meminta izin kepada Pemberi Kerja apabila berhalangan melakukan kerja disertai dengan alasannya sesuai dengan ketentuan dalam Hubungan Kerja
- c. melakukan pekerjaan berdasar tata cara kerja yang benar dan aman
- d. memberitahukan kepada Pemberi Kerja pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berhenti bekerja
- e. menjaga nama baik Pemberi Kerja beserta keluarganya
- f. melaporkan keberadaan dirinya sebagai PRT kepada RT/RW di tempatnya bekerja.

Status hubungan PRT juga bisa berakhir karena beberapa hal. Hal ini diatur dalam Pasal 10, dengan ketentuan:

- (1) Hubungan Kerja dapat berakhir karena:
 - a. kehendak kedua belah pihak
 - b. salah satu pihak melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan Perjanjian Kerja
 - c. PRT atau Pemberi Kerja melakukan tindak pidana terhadap satu sama lain
 - d. PRT mangkir kerja selama 7 (tujuh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas
 - e. PRT atau Pemberi Kerja meninggal dunia
 - f. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja; dan/atau
 - g. Pemberi Kerja pindah tempat dan PRT tidak bersedia untuk melanjutkan Hubungan Kerja.
- (2) Pemberi Kerja melaporkan berakhirnya Hubungan Kerja kepada RT/RW sesuai domisili Pemberi Kerja dan keluarga PRT.

Pengajuan RUU Perlindungan PRT telah dilakukan sejak 2004, namun hingga 2023 ini belum disahkan padahal memiliki urgensi besar karena banyaknya kasus perlindungan PRT yang tidak terselesaikan. Selain pengajuan RUU Perlindungan PRT, upaya-upaya lain terus dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum. Upaya-upaya terus dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT, antara lain:

- a. *Law Reform* (Pembaharuan Hukum) yang dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Konvensi dari kacamata hukum merupakan sumber hukum yang masih belum memiliki kekuatan hukum mengikat, karenanya perlu ada ratifikasi oleh negara yang bersangkutan. Konvensi yang telah diratifikasi akan menjadi sumber hukum materil dan menjadi kewajiban negara untuk menerapkan isi konvensi tersebut dalam peraturan nasionalnya.
- b. Advokasi

Langkah ini dapat dilakukan dengan mengangkat kasus-kasus yang menimpa PRT sehingga banyak mendapat respon dan dukungan yang akhirnya mengupayakan pada Langkah-langkah hukum untuk melindunginya. Pemerintah pun dapat segera mensahkan Peraturan Perundang-undangan khusus PRT.

c. Paralegal

merupakan bentuk penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi PRT dari segala tekanan dan juga peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh pemberi kerja (majikan).

d. Pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan

Upaya ini menjadi bagian dari bentuk dukungan organisasi misalnya serikat pekerja. Para PRT dapat secara khusus membentuk serikat PRT sebagai wadah dalam memfasilitasi PRT agar dapat memenuhi hak-hak sebagaimana mestinya.

Selain itu, untuk membantu penanganan Pekerja Rumah Tangga korban kekerasan dalam rumah tangga, maka perlu dibangun *shelter-shelter* yang diadakan oleh lembaga-lembaga yang fokus terhadap persoalan-persoalan tindak kekerasan. Peran serta aktif masyarakat dalam merespon dan melaporkan kasus kekerasan dalam rumah tangga di lingkungannya kepada kepolisian.

Berdasarkan uraian di atas, masih banyak hal yang harus dilakukan untuk melindungi PRT sebagai pekerja, terutama mengenai payung hukum berupa peraturan perundang-undangan yang khusus membahas mengenai PRT dan hubungannya dalam pekerjaan. Hal ini untuk menekan kasus PRT yang semakin banyak dan kasus lama yang belum terselesaikan dengan baik.

Faktor Penghambat Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT)

Pembentukan suatu undang-undang sulit dipisahkan dari beragam persoalan dan hambatan. Hal ini dikarenakan suatu undang-undang memuat beragam kepentingan. Pembentukan undang-undang menjadi ajang pertempuran antar kelompok maupun golongan yang berkepentingan, dalam rangka mencapai kehendak yang diinginkan. Dalam konteks pengaturan perlindungan hukum terhadap PRT.

Terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan masih lemahnya perlindungan hukum dan sosial bagi perempuan sebagai PRT, yaitu :

a. Aspek yuridis

- 1) Adanya anggapan bahwa PRT bukan pekerja; dan
- 2) Tempat kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT) berpotensi menimbulkan kekerasan.

b. Aspek sosial

- 1) Relasi kekuasaan yang tidak seimbang;

- 2) Status sosial PRT yang rendah dan kurang dihargai;
- 3) Kultur masyarakat; dan
- 4) Pekerjaan yang dilakukan PRT tidak dianggap sebagai pekerjaan produktif.

Faktor sub ordinasi dan stereotip juga mengakibatkan lemahnya perlindungan hak-hak PRT perempuan yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor sub ordinasi

Relasi kerja antara majikan dan PRT yang didasarkan pada relasi kekuasaan yang tidak seimbang. Majikan berada pada posisi superordinat, sementara perempuan sebagai PRT sebagai sub ordinat. Hal ini diperkuat adanya ketergantungan PRT terhadap majikannya, karena PRT membutuhkan pekerjaan, sehingga mereka bersedia diberi upah yang rendah.

b. Faktor stereotip

PRT adalah pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian serta tidak profesional menyebabkan pekerjaan sebagai PRT mempunyai status sosial yang rendah dan kurang dihargai. Pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai kodrati perempuan, sehingga upah yang diterima oleh PRT juga lebih rendah dibandingkan profesi lainnya. Menurut Todaro dan Smith, PRT tergolong sebagai pekerja di sektor informal, yaitu sektor yang tidak terorganisasi (*unorganized*), tidak diatur (*unregulated*), dan sebagian besar legal tetapi tidak terdaftar (*unregistered*). Ketiga faktor tersebut yang menjadikan profesi PRT memang tidak terorganisasi, tidak diatur dan tidak terdaftar.

Analisis

Dalam pencarian fakta di lapangan, Peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah PRT di lingkungan perumahan Kailila Urbanhouse Yogyakarta. Banyak permasalahan yang terungkap, baik yang dialami sendiri oleh PRT yang menyampaikan informasi, maupun penceritaan pengalaman dari rekan-rekan yang berasal dari Yayasan yang sama maupun rekan sesama PRT ketika mereka bekerja di suatu lingkungan yang sama.

Dalam menjalankan pekerjaannya Pekerja Rumah Tangga (PRT) masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal, pengawasan dari instansi yang berwenang yang belum ada dan belum adanya perjanjian kerja. Dengan adanya kondisi tersebut maka terdapat beberapa masalah yang biasanya dihadapi oleh PRT. Masalah yang sering dihadapi oleh PRT antara lain :

a. Masalah struktural

1) Kemiskinan

Kemiskinan yang dialami oleh keluarga PRT telah menyebabkan mereka kehilangan kesempatan bersekolah, yang juga menyebabkan mereka tidak mampu memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk terjun ke pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Akibatnya, mereka terjebak ke dalam kondisi kerja yang tidak layak, yang dapat menjadi kerja paksa. Upah yang rendah menyebabkan mereka pun kelak tidak bisa menyekolahkan anaknya pada tingkat yang lebih tinggi, sehingga anaknya pun tidak akan jauh kondisinya dengan orang tuanya.

2) Diskriminasi

Diskriminasi yang dialami PRT dilandasi oleh konstruksi gender dan kelas sosial yang dapat menyebabkan PRT pasif dan menerima keadaan begitu saja. Konstruksi gender juga membuat PRT dibayar lebih rendah.

b. Masalah kondisi kerja

Eksploitasi: dipekerjakan dengan waktu kerja yang tidak jelas dan sangat panjang dengan memberikan upah yang tidak sesuai, atau tidak diberikan upah dan juga tidak diberi hari libur

1) Upah Rendah

Upah yang diterima PRT jauh di bawah standar upah yang layak dibandingkan dengan jam kerja dan bentuk pekerjaan. Sebenarnya, pemerintah telah menetapkan standar upah minimum untuk buruh perempuan di sektor formal, namun standar itu tidak mencakup PRT karena mereka dianggap sebagai pekerja domestik di sektor informal. Oleh karena itu, jika dibandingkan dengan upah pekerja lain dan standar hidup secara regional, upah yang diterima PRT paling rendah dengan waktu kerja yang paling panjang. Seharusnya, ada upah standar untuk PRT yang dihitung berdasarkan pengalaman kerja, jenis dan beban kerja, jumlah orang dalam keluarga yang dilayaninya, dan standar hidup regional.

2) Ketiadaan Standar Jam Kerja

Tidak adanya batas yang ditetapkan untuk beban kerja PRT membuat mereka bekerja lebih lama dari masa kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu selama delapan jam dalam satu hari. Standar jam kerja seharusnya mengikuti ketentuan yang lazim, yaitu delapan jam per hari. Terlebih lagi, PRT sulit memperoleh waktu istirahat rutin seperti istirahat mingguan, cuti haid, cuti tahunan, dan cuti melahirkan.

- 3) Ketiadaan Jaminan Sosial, Asuransi Kesehatan, dan Tunjangan Lainnya
- PRT tidak mendapatkan jaminan sosial karena mereka tidak dianggap sebagai pekerja "formal". Dengan demikian, mereka juga tidak menerima tunjangan kesehatan dan tunjangan lain yang seharusnya diterima oleh pekerja. Jaminan sosial dan tunjangan kesehatan merupakan prasyarat bagi lingkungan kerja yang layak. Karenanya, PRT yang sakit sangat tergantung pada kebaikan majikannya, apakah akan membawanya ke dokter atau hanya mau membelikannya obat di warung. Karena hal ini tidak dibakukan, maka semua ini sangat bergantung pada budi baik sang majikan.

Masalah-masalah tersebut menyebabkan PRT berhadapan dengan kondisi kerja yang buruk dalam kehidupan sehari-hari mereka. Masalah tersebut memerlukan solusi jangka panjang dan perubahan yang lebih luas di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan hukum, masalah kondisi kerja ini dapat antara lain ditanggulangi dengan solusi jangka menengah melalui advokasi perlindungan hukum PRT.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai implementasi peraturan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga, maka dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain :

1. Masalah yang sering dihadapi oleh Pekerja Rumah Tangga (PRT) antara lain adalah masalah struktural yang terdiri dari kemiskinan dan diskriminasi.
2. Perlindungan hukum terhadap PRT secara umum sudah relative baik. Pengaturan Perlindungan PRT antara lain dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Pasal 1 ayat (1), Pasal 2 ayat (1) huruf c, Pasal 5, dan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga; Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; serta Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjangkau perlindungan hukum terhadap PRT.
3. Perlindungan hukum terhadap PRT di Indonesia menjadi peraturan yang mendesak untuk segera diberlakukan. Sebab kekosongan hukum tentang perlindungan terhadap PRT saat ini telah mencederai hak-hak konstitusional warga negara, seperti hak persamaan dihadapan hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dari hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- J Lexy Moleong, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta
- M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Moh. Nazir, 1998, *Metode Penelitian*, Ghalia, Jakarta
- Norman K Denzin dan Yvonna Lincoln, 2009, *Handbook of Qualitatif Research*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Palguna, 2013, *Pengaduan Konstitusional (Constitutional Complaint) Upaya Hukum terhadap Pelanggaran Hak-hak Konstitusional Warga Negara*, Sinar Grafika, Jakarta
- Soerjono Soekanto, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum edisi revisi*, UI-Press, Jakarta
- Zainudin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta
- Alia Harumdani Widjaja, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 17, Nomor 1, Mei 2020, Hal. 198-223
- Fajrianto, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam Perspektif Hak Kosntitusional dan Hambatan Penerapannya di Indonesia*, *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, Vol. 4, Nomor 3, Oktober 2023, Hal. 161-167
- Hasanudin Aco, Perlu Kesadaran Bersama Pentingnya Kehadiran UU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, diakses dari <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/02/17/perlu-kesadaran-bersama-pentingnya-kehadiran-uu-perlindungan-pekerja-rumah-tangga> pada 21 April 2024 pukul 10.20 WIB
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga;
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga.