

IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 2 TAHUN 2015 TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA RUMAH TANGGA DILINGKUNGAN KECAMATAN KRAMAT JATI

Kasmedi Munizar¹, Sudarto²

Faculty Of Law, Dirgantara Marsekal Suryadarma University

Email : dharya.githa@gmail.com¹, sudarto@unsurya.ac.id²

Citation: Kasmedi Munizar., Sudarto. Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga Dilingkungan Kecamatan Kramat Jati. *Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 1.2.2024. 49-63
Submitted:17-08-2024 **Revised:**13-09-2024 **Accepted:**03-10-2024

Abstrak

Banyaknya jumlah pekerja dalam lingkup Pekerja Rumah Tangga sudah selayaknya mendapatkan perhatian lebih. Seharusnya Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam pekerja sektor formal yang dilindungi oleh ketentuan undang-undang. Situasi hidup dan kerja PRT sama sekali tidak mencerminkan pekerja. Pekerja rumah tangga dalam menjalankan pekerjaannya termasuk dalam pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal yang diatur dalam UUK sehingga hak-hak sebagai pekerja terabaikan. Tidak adanya peraturan khusus tentang pekerja rumah tangga sehingga dianggap perlu untuk melindungi PRT dan membuat aturan tentang perlindungan PRT sebagai dasar Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Metode Penelitian menggunakan penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan pemerintah mengeluarkan Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT. Tetapi peraturan tersebut masih memiliki kekurangan. Permenaker nomor 2 tahun 2015 telah memuat tentang hak pekerja rumah tangga pada pasal 7 dan kewajiban pekerja rumah tangga pada pasal 8. Selain itu juga pada pasal 5 peraturan ini mengatur bahwa para pihak harus mencapai kesepakatan tertulis atau lisan, yang berbunyi "Pengguna dan PRT wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain". Pada dasarnya keberadaan PRT dalam bekerja, tidak jauh berbeda dengan pekerja lainnya. Sudah selayaknya PRT diperlakukan sama seperti halnya pekerja lainnya. Berbagai hak-hak perdata pekerja yang merupakan hak-hak dasar pekerja (hak-hak normatif, seperti perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi pemutusan hubungan kerja dan hak istirahat/cuti) berlaku bagi pekerja secara umum seharusnya diterapkan bagi pekerja rumah tangga

Kata Kunci : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, Hak Pekerja Rumah Tangga

Abstract

The large number of workers in the scope of Domestic Workers should receive more attention. Domestic Workers should be included in formal sector workers who are protected by the provisions of the law. The living and working situations of domestic workers do not reflect workers at all. Domestic workers in carrying out their work are included in jobs that do not have legal norms like formal workers regulated in the UUK so that their rights as workers are neglected. There are no special regulations on domestic workers so that it is considered necessary to protect domestic workers and make regulations on the protection of domestic workers as the basis for Permenaker Number 2 of 2015 concerning the Protection of Domestic Workers. The research method uses normative legal research. The results of the study show that the government issued Permenaker No. 2 of 2015 concerning the Protection of Domestic Workers. But the regulation still has shortcomings. Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015 has included the rights of domestic workers in Article 7 and the obligations of domestic workers in Article 8. In addition, Article 5 of this regulation also stipulates that the parties must reach a written or verbal agreement, which reads "Employers and domestic workers are required to make a written or verbal work agreement that contains rights and obligations and can be understood by both parties and is known by the head of the Neighborhood Association or by another name". Basically, the existence of domestic workers in working is not much different from other workers. Domestic workers should be treated the same as other workers. Various civil rights of workers which are basic rights of workers (normative rights, such as wage protection, working hours, holiday allowances, social security for workers, compensation for termination of employment and rest/leave rights) apply to workers in general and should be applied to domestic workers

Keyword : *Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015, Rights of Domestic Workers.*

A. PENDAHULUAN

Fenomena Pekerja Rumah Tangga (PRT) telah ada sejak zaman kerajaan, penjajahan, hingga pasca-kemerdekaan Indonesia. Dua faktor utama yang melatarbelakangi keberadaan PRT adalah kemiskinan dan kebutuhan tenaga kerja di sektor domestik yang sering kali dibebankan pada perempuan. Masalah ketenagakerjaan semakin kompleks seiring waktu, dengan berbagai permasalahan yang melibatkan pekerja, majikan, pemerintah, dan masyarakat.¹

Krisis ekonomi yang dimulai sejak 1997 mengurangi peluang kerja di sektor formal, membuat banyak orang beralih ke sektor informal, termasuk pekerjaan sebagai PRT. Pekerjaan ini tidak memerlukan modal atau keahlian khusus, sehingga menjadi pilihan bagi banyak orang yang kesulitan mendapatkan pekerjaan formal. Banyak orang yang terpaksa menjadi PRT karena tuntutan ekonomi, baik di kota maupun di desa.

Kehadiran PRT, terutama di perkotaan, sangat dibutuhkan untuk meringankan beban rumah tangga. Masyarakat menganggap PRT membantu menyelesaikan urusan rumah tangga yang seharusnya dikerjakan sendiri, sehingga peran PRT menjadi sangat penting dalam kehidupan sehari-hari.

Pekerja Rumah Tangga (PRT) sering kali harus bekerja tanpa mengenal waktu, siap setiap saat untuk melakukan pekerjaan. Namun, seringkali mereka tidak diperlakukan dengan layak oleh majikan, dengan banyak kasus pelanggaran hak, penyiksaan, dan pelecehan seksual. PRT juga rentan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan, seperti penyalahgunaan perjanjian kerja (misalnya dipekerjakan secara lisan tetapi diperlakukan sebagai pekerja seks), ketidakjelasan sistem kerja (upah, jam kerja), upah rendah atau tidak dibayar, serta kondisi kerja yang tidak aman.

Secara sosial, PRT tidak dianggap sebagai profesi dan hak-haknya seringkali hanya diberikan berdasarkan belas kasihan majikan. Pekerjaan ini sering kali tidak memiliki norma hukum yang jelas, pengawasan yang memadai, atau perjanjian kerja yang sah. Akibatnya, PRT menghadapi berbagai masalah, termasuk upah yang rendah atau tidak dibayar, jam kerja tanpa batasan, fasilitas kesehatan dan keselamatan yang kurang, kurangnya hak cuti atau libur, serta beban kerja yang berlebihan dan risiko kekerasan fisik atau pelanggaran hak asasi manusia.²

¹ Saparinah Sadli, *Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan, Adil, Gender* (1999), p. 5.

² Kokom Komalasari dan Dosis Saripuddin, *Perlindungan Hak-Hak Pembantu Rumah Tangga* (Bandung: 2007).

Di Indonesia, tidak ada Undang-Undang khusus yang melindungi Pekerja Rumah Tangga (PRT). Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak standar bagi pekerja, PRT justru dikecualikan dari cakupannya. Hal ini menyebabkan PRT tidak mendapat perlindungan hukum di bawah undang-undang tersebut. Faktor-faktor seperti rendahnya posisi tawar PRT, kurangnya pendidikan dan keterampilan, serta tidak adanya organisasi pekerja yang mewadahi aspirasi mereka, memperburuk kondisi mereka. Kebijakan pemerintah yang kurang responsif juga turut mempengaruhi.³

Keadaan ini mengakibatkan PRT sering dianggap sebagai objek oleh majikan dalam hubungan kerja, yang sering kali mengaburkan batas antara hubungan kerja dan hubungan kekeluargaan. Secara yuridis, kedudukan PRT harusnya setara dengan majikan, tetapi secara sosial-ekonomis, PRT sering kali dipandang sebagai tenaga kerja tidak terampil (unskilled labor) yang terpaksa bekerja untuk orang lain.⁴

PRT membutuhkan perlindungan hukum dari negara terhadap tindakan sewenang-wenang majikan. Meskipun pekerjaan PRT sangat bervariasi dan imbalan yang diterima seharusnya mengikuti upah minimum daerah, kenyataannya mereka seringkali menerima upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan dan fasilitas yang tidak memadai. Penyiksaan dan kekerasan terhadap PRT, yang bahkan berujung pada kematian, telah melanggar hak asasi manusia. PRT seharusnya dipandang sejajar dengan pekerja lain karena mereka termasuk dalam pengertian buruh sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁵

Kenyataannya, Pekerja Rumah Tangga (PRT) sering dianggap berbeda dari pekerja di sektor formal seperti buruh pabrik atau karyawan perusahaan. Masyarakat umumnya lebih cenderung menyebut PRT sebagai "pembantu", yang mengarah pada pengklasifikasian mereka dalam sektor informal. Hal ini menyebabkan lemahnya perlindungan hukum bagi PRT, karena pengakuan mereka sebagai pekerja sejajar dengan pekerja formal masih kurang. Pengakuan ini penting untuk memperoleh pengakuan sosial dan hukum yang lebih baik.⁶

Menurut Sri Turatmiah dan Annalisa Y, ada beberapa faktor yang menyebabkan lemahnya perlindungan bagi PRT, baik dari segi yuridis maupun sosial. Secara yuridis, faktor-faktor tersebut antara lain anggapan bahwa PRT bukan pekerja dan potensi tempat kerja yang dapat menimbulkan kekerasan. Sedangkan secara sosial, ada relasi kekuasaan yang tidak

³ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), p. 2.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), p. 9.

⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), p. 5.

⁶ Syarief Darmoyo & Rianto Adi, *Trafiking Anak untuk Pekerja Rumah Tangga: Kasus Jakarta* (Jakarta: PKPM Unika Atma Jaya, 2000), p. 6.

seimbang, status sosial PRT yang rendah, dan kultur masyarakat yang tidak menganggap pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan produktif.⁷

Peraturan perundang-undangan sangat diperlukan untuk memberikan jaminan hukum bagi PRT dalam memperoleh hak-haknya. Pengakuan hukum dan sosial akan mempermudah penyusunan peraturan yang memberikan perlindungan kepada PRT. Indonesia sudah memiliki beberapa payung hukum untuk perlindungan PRT, termasuk Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PRT diakui sebagai pekerja yang berhak mendapatkan perlakuan yang sama dan perlindungan dalam hal pengupahan dan kesejahteraan. Selain itu, pada 19 Januari 2015, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang bertujuan untuk memberikan hak-hak PRT sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan.⁸

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga Dilingkungan Kecamatan Kramat Jati”.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan penelitian hukum (*approach*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Jenis Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dimana data sekunder adalah sekumpulan informasi yang telah ada sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian. Untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan guna menjawab rumusan masalah penelitian, Peneliti menggunakan metode atau teknik pengumpulan data dengan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis data kualitatif,

⁷ Sri Turatmiah, Annalisa Y, "Pengakuan Hak-Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia," *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 13, 1 Januari 2013, p. 6.

⁸ Dwi Astuti, *Jejak Seribu Tangan*, Yogyakarta, 1999, p. 13.

yaitu proses penyusunan, mengkatagorikan data kualitatif, mencari pola atau tema dengan maksud memahami maknanya.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kebijakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga Oleh Majikan di Indonesia

Fenomena Pekerja Rumah Tangga (PRT) telah ada sejak zaman kerajaan, masa penjajahan, hingga era setelah Indonesia merdeka. Keberadaan PRT dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemiskinan yang memaksa individu untuk bekerja di sektor informal dan kebutuhan tenaga kerja di sektor domestik yang secara tradisional dibebankan kepada perempuan.⁹ Seiring dengan perkembangan zaman, masalah ketenagakerjaan semakin kompleks, termasuk dalam hal perlindungan hak-hak PRT yang masih minim.

Pasca-reformasi, tuntutan terhadap perubahan dan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan semakin meningkat. Namun, hingga saat ini, PRT belum mendapatkan pengakuan yang sama dengan tenaga kerja lainnya. Padahal, pekerjaan ini berperan penting dalam kehidupan masyarakat, khususnya di perkotaan. Perempuan yang bekerja di ruang publik sering kali tidak memiliki cukup waktu untuk mengurus rumah tangga, sehingga kehadiran PRT menjadi solusi untuk meringankan beban domestik mereka. Hal ini menjadikan profesi PRT semakin dibutuhkan.

Namun, meskipun permintaan akan tenaga PRT tinggi, perhatian negara terhadap perlindungan mereka masih minim. Banyak PRT bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis, dengan jam kerja yang tidak teratur, serta mendapatkan upah rendah atau bahkan tidak dibayar. Selain itu, mereka sering kali tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti jaminan kesehatan, tunjangan hari tua, atau perlindungan dari risiko kecelakaan kerja. Bahkan, dalam beberapa kasus, PRT mengalami kekerasan dan eksploitasi dari pemberi kerja.

Pekerjaan sebagai PRT tidak memerlukan modal atau keahlian khusus, sehingga menjadi pilihan bagi masyarakat dengan keterbatasan pendidikan dan akses ke pekerjaan yang lebih layak. Namun, kondisi kerja PRT sering kali tidak manusiawi. Berdasarkan laporan Kementerian Pemberdayaan Perempuan, sebagian besar PRT adalah perempuan dengan usia

⁹ Saporinah Sadli, *Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan, Adil, Gender* (1999), p. 5.

yang masih sangat muda, bekerja tanpa batas waktu yang jelas, serta rentan mengalami kekerasan dan eksploitasi yang menyerupai perbudakan domestik (*domestic slavery*).¹⁰

Selain permasalahan upah dan kondisi kerja yang tidak layak, banyak PRT yang bekerja tanpa adanya kepastian hukum yang jelas. Penyalahgunaan perjanjian kerja kerap terjadi, seperti perekrutan secara lisan untuk bekerja sebagai PRT tetapi kemudian dijadikan pekerja seks atau mengalami eksploitasi lainnya. Tidak adanya sistem kerja yang jelas membuat mereka berada dalam posisi yang sangat rentan.

Keberadaan PRT dalam kehidupan modern semakin dibutuhkan, terutama oleh keluarga yang tidak memiliki waktu untuk mengurus rumah tangga sendiri. Namun, tanpa adanya pengakuan yang jelas dalam sistem ketenagakerjaan, PRT tetap menjadi kelompok pekerja yang terpinggirkan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih adil, baik dalam bentuk regulasi yang melindungi hak-hak PRT, pengawasan terhadap praktik kerja yang eksploitatif, serta pemberian jaminan sosial yang layak.

Sebagai bagian dari tenaga kerja, PRT seharusnya mendapatkan hak yang sama dengan pekerja lain, termasuk upah yang layak, perlindungan dari eksploitasi, dan kepastian hukum. Reformasi dalam kebijakan ketenagakerjaan harus memastikan bahwa PRT tidak hanya diakui sebagai pekerja, tetapi juga memiliki hak dan perlindungan yang setara dengan profesi lainnya.¹¹

Fenomena Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia mencerminkan ketimpangan perlindungan hukum bagi pekerja di sektor informal. PRT bekerja tanpa mengenal waktu, harus selalu siap melakukan tugas-tugas domestik setiap saat. Namun, pekerjaan ini sering kali tidak diimbangi dengan perlakuan yang layak dari majikan. PRT sangat rentan terhadap pelanggaran hak-hak dasar, bahkan mengalami penyiksaan dalam beberapa kasus. Di Indonesia, mayoritas PRT bekerja enam hingga tujuh hari dalam seminggu, dengan jam kerja yang bisa mencapai 40 jam atau lebih. Namun, upah yang mereka terima sangat rendah, rata-rata hanya Rp1.000.000 per bulan.

Provinsi dengan jumlah PRT terbesar adalah Jawa Barat, dengan sekitar 859.000 pekerja. Menurut data dari *International Labour Organization* (ILO), sekitar 70,49 juta orang di Indonesia bekerja di sektor informal, dan 61% di antaranya adalah perempuan. Dari total pekerja migran yang mencapai 9 juta orang, sekitar 60-70% adalah perempuan yang bekerja

¹⁰ Disis Saripuddin, *Perlindungan Hak-hak Pembantu Rumah Tangga*, Kokom Komalasari, (Bandung, 2007), p. 53.

¹¹ Kokom Komalasari dan Disis Saripuddin, *Perlindungan Hak-Hak Pembantu Rumah Tangga* (Bandung, 2007).

sebagai PRT di luar negeri. Data tahun 2015 memperkirakan jumlah PRT di Indonesia mencapai 4 juta orang.¹²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya telah mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan definisi ini, PRT seharusnya termasuk dalam kategori pekerja yang dilindungi undang-undang. Namun, dalam praktiknya, PRT masih dianggap sebagai pekerja sektor informal tanpa perlindungan hukum yang memadai.

Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan menciptakan kondisi kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Pasal 1 angka 4 dalam undang-undang ini menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah. Namun, karena kelemahan dalam peraturan yang ada, PRT belum mendapatkan pengakuan sebagai pekerja yang memiliki hak-hak yang sama dengan tenaga kerja lainnya. Akibatnya, mereka tetap berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia.

Situasi kerja PRT saat ini masih jauh dari standar yang layak. Tidak adanya norma hukum yang jelas bagi mereka menyebabkan hak-hak dasar pekerja, seperti jam kerja yang wajar, upah yang layak, serta jaminan sosial dan kesehatan, terabaikan. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT. Peraturan ini bertujuan memberikan kepastian hukum bagi PRT dalam memperoleh hak-haknya serta menjalankan kewajiban mereka.

Namun, perlindungan hukum bagi PRT masih terbagi dalam berbagai regulasi yang tidak secara langsung mengatur profesi ini. Beberapa peraturan yang dapat menjadi dasar perlindungan PRT meliputi UUD 1945, KUHP, dan UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga. Meskipun berbagai peraturan ini ada, belum ada regulasi khusus yang secara komprehensif melindungi PRT. Oleh karena itu, pemerintah mendorong pengesahan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT).

Selama lebih dari 20 tahun, RUU PPRT belum juga disahkan meskipun telah beberapa kali masuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) sejak 2004. Padahal, RUU ini sangat penting untuk memberikan kepastian hukum bagi jutaan PRT di Indonesia. Pemerintah perlu

¹² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, p. 23.

berperan aktif dalam mengawal agar DPR segera membahas dan mengesahkan RUU PPRT sebelum masa jabatan DPR periode 2019-2024 berakhir pada 1 Oktober 2024.

Permenaker tentang PPRT saat ini tidak mengacu pada UU Ketenagakerjaan, yang menyebabkan berbagai kendala dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah terkait dengan serikat pekerja dan mekanisme penyelesaian sengketa. Menteri Ketenagakerjaan sebelumnya menyatakan bahwa Permenaker ini lebih maju dibandingkan Konvensi ILO Nomor 189 tentang kerja layak bagi PRT. Namun, dalam praktiknya, peraturan ini masih jauh dari standar yang diatur dalam konvensi tersebut. Pasal 3 Konvensi ILO 189 menegaskan bahwa PRT harus diperlakukan sama seperti pekerja lain di sektor formal. Oleh karena itu, sebaiknya Permenaker tentang PPRT didasarkan pada UU Ketenagakerjaan agar memiliki dasar hukum yang lebih kuat dan dapat memberikan perlindungan yang lebih efektif.

Selain itu, beberapa peraturan lain menjadi dasar bagi Permenaker ini, seperti UU Nomor 23 Tahun 2014, PP Nomor 38 Tahun 2007, dan Keputusan Presiden Nomor 121 Tahun 2014. Namun, penyusunan Permenaker yang tidak merujuk pada UU Ketenagakerjaan menjadi kelemahan tersendiri. Salah satu alasan penggunaan UU Nomor 23 Tahun 2014 adalah karena adanya kebutuhan pengawasan terhadap lembaga penyalur PRT di tingkat daerah. Namun, dalam konteks pemerintahan daerah, kewenangan Menteri Tenaga Kerja telah dibatasi hanya untuk urusan pemerintahan pusat, provinsi, serta kabupaten/kota.

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 digunakan untuk menghindari tumpang tindih wewenang antara pemerintah pusat dan daerah. Sementara itu, Keputusan Presiden Nomor 121 Tahun 2014 menetapkan dasar hukum bagi pembentukan Kementerian Ketenagakerjaan. Namun, meskipun berbagai regulasi ini telah ada, belum ada peraturan yang secara spesifik memberikan perlindungan komprehensif bagi PRT. Oleh karena itu, RUU PPRT sangat mendesak untuk segera disahkan agar PRT dapat memperoleh hak dan perlindungan yang layak sebagaimana pekerja lainnya di Indonesia.

Dengan adanya pengesahan RUU PPRT, diharapkan PRT dapat memperoleh status yang lebih jelas sebagai pekerja yang memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan tenaga kerja formal. Hal ini juga akan memberikan kepastian hukum bagi majikan dan lembaga penyalur, serta mendorong perubahan persepsi masyarakat terhadap profesi PRT. Pemerintah dan DPR harus segera mengambil langkah konkret untuk memastikan bahwa perlindungan hukum bagi PRT dapat terwujud secara nyata.¹³

¹³ Choirunnisa and Rainingsih Hardjo, "Analisis Proses Terbentuknya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga," *Fisip UI*, p. 10.

Tujuan pembuatan peraturan ini adalah untuk melindungi Pekerja Rumah Tangga (PRT) melalui pengaturan lembaga penyalur PRT (LPPRT), meskipun peraturan ini lebih fokus pada LPPRT dan bukan pada majikan. Beberapa poin penting dari peraturan ini meliputi:

- 1) Perizinan: LPPRT harus memperoleh izin SIU-LPPRT dari Gubernur melalui permohonan tertulis tanpa biaya.
- 2) Jangka Waktu: Izin berlaku maksimal 5 tahun dan dapat diperpanjang.
- 3) Perpanjangan Izin: Perpanjangan izin harus diajukan 30 hari sebelum berakhirnya masa berlaku.
- 4) Kewajiban LPPRT: LPPRT bertanggung jawab menyeleksi pengguna, memastikan kesehatan PRT, memantau, dan mengembalikan imbalan jasa jika PRT tidak melanjutkan kerja.
- 5) Sanksi untuk LPPRT: Sanksi administratif seperti peringatan atau pencabutan izin.

LPPRT yang memiliki izin tertulis dapat menyalurkan PRT kepada pengguna yang telah diseleksi dan memenuhi persyaratan. Peraturan ini juga mengatur kewajiban LPPRT dalam menyeleksi dan memantau pengguna serta PRT.

Meskipun peraturan ini memberi perlindungan terhadap PRT, beberapa kelemahan masih ada, seperti:

- 1) Tidak ada sanksi untuk majikan yang melanggar.
- 2) Tidak ada sanksi pidana untuk memperkuat perlindungan hukum bagi PRT.
- 3) Pengaturan perjanjian kerja yang kabur (tertulis atau lisan), yang bisa menyebabkan ketidakjelasan hukum jika terjadi sengketa.
- 4) Kekurangan dalam pengaturan upah, waktu kerja, cuti, dan hak lainnya jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan.

Pemerintah perlu memperbaiki peraturan ini dengan mengatur lebih jelas mengenai hak-hak PRT seperti upah yang layak, jam kerja yang pasti, dan hak cuti yang lebih terperinci untuk memastikan perlindungan yang maksimal bagi PRT, serta memberi sanksi yang lebih jelas kepada pihak yang melanggar.

2. Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga Oleh Majikan di Wilayah Kramat Jati

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur sama sekali mengenai Pembantu Rumah Tangga (PRT), padahal keberadaan peraturan yang memberikan perlindungan hukum bagi PRT sangat penting. Regulasi ini diperlukan untuk menjamin kepastian hukum dalam pemenuhan hak-hak PRT serta dalam pelaksanaan

kewajiban mereka. Selain itu, perlindungan hukum juga harus mencakup badan usaha yang memiliki izin resmi dari Gubernur atau pejabat yang berwenang untuk merekrut dan menyalurkan PRT. Badan usaha tersebut dikenal sebagai Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), yang bertanggung jawab menempatkan PRT pada pengguna jasa. Dengan adanya regulasi yang jelas, baik PRT maupun pengguna jasa dapat terhindar dari penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja yang terjadi di sektor ini.

Berdasarkan hasil survei Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada tahun 2002, jumlah pekerja rumah tangga di Indonesia diperkirakan lebih dari 2,6 juta orang. Mayoritas dari mereka adalah perempuan dan gadis muda yang bekerja di rumah tangga kelas menengah hingga atas. Sementara itu, berdasarkan hasil rapid assessment yang dilakukan oleh Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) tahun 2009, sekitar 10 hingga 16 juta rumah tangga kelas menengah dan atas di Indonesia mempekerjakan PRT. Data dari Amnesty International, yang mengutip informasi dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak, menunjukkan bahwa banyak PRT berasal dari kelompok usia anak, yakni sekitar 12 atau 13 tahun, yang seharusnya masih berada dalam usia sekolah.

Selain itu, setiap tahunnya sekitar 600.000 hingga 700.000 perempuan Indonesia bermigrasi ke luar negeri untuk bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pekerjaan ini tidak hanya menjadi fenomena domestik, tetapi juga merupakan bagian dari tenaga kerja migran yang signifikan bagi Indonesia. Dalam skala nasional, jumlah tenaga kerja yang ditempatkan oleh Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga selama tahun 2023 mencapai 6.891 orang, dengan penempatan terbanyak berada di provinsi DKI Jakarta sebesar 34,60%.

Secara lebih spesifik, di wilayah Jakarta Timur, Kecamatan Kramat Jati menjadi salah satu daerah dengan tingkat penempatan PRT yang cukup tinggi. Kecamatan ini terdiri dari tujuh kelurahan, yaitu:

- 1) Kelurahan Cawang
- 2) Kelurahan Cililitan
- 3) Kelurahan Kramat Jati
- 4) Kelurahan Batu Ampar
- 5) Kelurahan Balekambang
- 6) Kelurahan Tengah
- 7) Kelurahan Dukuh

Secara administratif, Kecamatan Kramat Jati memiliki 65 Rukun Warga (RW) dan 644 Rukun Tetangga (RT) dengan total luas wilayah sebesar 1.330,06 hektar. Dengan populasi yang padat serta wilayah yang luas, kecamatan ini menjadi salah satu pusat penempatan PRT di ibu kota, yang mencerminkan besarnya kebutuhan akan pekerja rumah tangga di perkotaan. Hal ini memperkuat urgensi akan regulasi yang lebih jelas dan perlindungan hukum yang lebih baik bagi PRT guna memastikan kesejahteraan mereka serta mencegah eksploitasi tenaga kerja di sektor domestik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan tiga Pekerja Rumah Tangga (PRT) di wilayah Kecamatan Kramat Jati, yaitu Ibu Siti Khoerillah, Ibu Junianti, dan Ibu Agustina, diketahui bahwa mereka telah bekerja sebagai PRT selama lebih dari 10 tahun tanpa melalui perantara lembaga penyalur tenaga kerja. Hak-hak serta kebutuhan mereka dipenuhi berdasarkan kesepakatan antara mereka dengan pengguna jasa. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang mewajibkan pengguna PRT untuk membuat perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan, yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau pejabat setempat. Fasilitas yang diterima oleh para PRT pun bergantung pada perjanjian tersebut.

Dalam sistem hukum perdata, perjanjian antara PRT dan pemberi kerja dapat dikategorikan sebagai "perjanjian perburuhan" sebagaimana disebut dalam KUH Perdata. Perjanjian perburuhan ini mengikat pekerja (buruh) untuk bekerja di bawah perintah pemberi kerja (majikan) dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sebelum diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian perburuhan memiliki dua karakteristik utama, yaitu:

- 1) Adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan.
- 2) Adanya hubungan diperatas (*dientsverhouding*), yaitu hubungan di mana majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah yang harus ditaati oleh pekerja.

Dalam perkembangannya, Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Namun, karena PRT tidak termasuk dalam kategori yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja mereka masih bergantung pada kesepakatan perorangan yang sering kali kurang mendapatkan perlindungan hukum secara maksimal. Oleh karena itu, regulasi yang lebih jelas dan

mekanisme perlindungan yang lebih kuat sangat diperlukan untuk menjamin kesejahteraan PRT di Indonesia.

Berdasarkan wawancara dengan tiga Pekerja Rumah Tangga (PRT) di wilayah Kecamatan Kramat Jati, yaitu Ibu Siti Khoerillah, Ibu Junianti, dan Ibu Agustina, diketahui bahwa mereka telah bekerja selama lebih dari 10 tahun tanpa melalui perantara lembaga penyalur tenaga kerja. Hak-hak serta kebutuhan mereka dipenuhi berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang mewajibkan adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan, dengan pemahaman yang jelas bagi kedua belah pihak dan diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau pejabat setempat.

Dalam konteks hubungan kerja, PRT berhak menerima upah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja, yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Termasuk di dalamnya tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sebelum adanya UU Ketenagakerjaan, ketentuan perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian di mana buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja kepada majikan dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Seiring perkembangan regulasi, perjanjian kerja kini mencakup syarat-syarat yang lebih rinci, termasuk ketentuan dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mensyaratkan bahwa seorang PRT harus:

- 1) Memiliki dokumen identitas diri.
- 2) Berusia minimal 18 tahun.
- 3) Mendapat izin dari suami/istri bagi PRT yang sudah berkeluarga.

Dalam perjanjian kerja, informasi yang harus dicantumkan mencakup nama, alamat, besaran upah, serta fasilitas yang diberikan, seperti tunjangan hari raya (THR), makanan, dan kamar tidur. Setelah terikat dalam perjanjian, PRT memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Hak-hak PRT antara lain meliputi:

- 1) Mendapatkan informasi mengenai pengguna jasa.
- 2) Menerima perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya.
- 3) Memperoleh upah sesuai perjanjian kerja.

- 4) Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat.
- 5) Memperoleh waktu istirahat yang cukup.
- 6) Berhak atas cuti sesuai kesepakatan.
- 7) Memiliki kesempatan menjalankan ibadah sesuai agama dan kepercayaannya.
- 8) Mendapatkan tunjangan hari raya.
- 9) Memiliki hak berkomunikasi dengan keluarga.

Sementara itu, kewajiban PRT mencakup:

- 1) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai perjanjian kerja.
- 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga pengguna jasa.
- 4) Memberitahukan kepada pengguna jasa dalam waktu yang cukup apabila hendak berhenti bekerja.

Dalam wawancara, ketiga PRT menyatakan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang baik dari pemberi kerja. Mereka menerima seluruh hak yang dijanjikan dalam perjanjian kerja, termasuk upah dan tunjangan hari raya yang dibayarkan melalui transfer ke rekening mereka. Selain itu, jam kerja mereka cukup fleksibel, memungkinkan mereka untuk tetap terhubung dengan keluarga di rumah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja dapat berlangsung dengan baik apabila kedua belah pihak memahami dan menaati ketentuan perjanjian yang telah disepakati.

Namun, meskipun kondisi ketiga PRT ini cukup baik, perlu adanya regulasi yang lebih kuat untuk memastikan bahwa semua PRT mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, terutama bagi mereka yang masih menghadapi ketidakpastian terkait upah, jam kerja, dan perlindungan sosial. Implementasi aturan yang lebih ketat terhadap lembaga penyalur tenaga kerja serta pengawasan terhadap praktik kerja PRT di Indonesia dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kesejahteraan mereka.

D. KESIMPULAN

Fenomena Pekerja Rumah Tangga (PRT) sudah ada sejak zaman kerajaan, masa penjajahan hingga sesudah Indonesia merdeka. Dua faktor utama yang melatarbelakangi kehadiran PRT adalah kemiskinan dan faktor kebutuhan. Pekerja rumah tangga dalam menjalankan pekerjaannya termasuk dalam pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT), merupakan peraturan yang sangat penting untuk memberi jaminan kepastian hukum kepada para PRT dalam memperoleh hak-hak mereka dan melaksanakan kewajiban mereka.

Dalam Wawancara dengan Ibu Nama Siti Khoerillah, Ibu Juniyanti Dan Ibu Agustina selaku Pekerja Rumah Tangga Dilingkungan Kecamatan Kramat Jati, Kelurahan Batuampar dan Balekambang, bahwa Selama 10 tahun bekerja menjadi Pekerja Rumah Tangga tanpa melalui lembaga hak-hak serta kebutuhannya terpenuhi, sesuai dari perjanjian antara Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi kerja. Perjanjian ini meliputi Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja rumah tangga, sesuai dengan pasal 5 yang mana Pengguna Pekerja Rumah Tangga wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban. Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja mendapatkan serta menjalakan Hak dan kewajiban masing-masing

E. SARAN

Pihak Pekerja/buruh Rumah Tangga sudah seharusnya memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan Ketenagakerjaan. Dengan pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan, dapat membantu pekerja dengan perlindungan hak pekerja rumah tangga tidak dihadapkan pada penyimpangan-penyimpangan ketenagakerjaan yang dapat merugikan hak serta kepentingan pekerja/buruh Rumah Tangga.

Pihak pemberi kerja sudah seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dari masa ke masa sehingga tercipta iklim yang sehat dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan dan berusaha menerapkan peraturan-peraturan terkait ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan hubungan kerja yang baik serta kesejahteraan para pekerja/buruh Rumah Tangga.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Andrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Dwi Astuti. *Jejak Seribu Tangan*. Yogyakarta, 1999.

Kokom Komalasari dan Disis Saripuddin. *Perlindungan Hak-Hak Pembantu Rumah Tangga*. Bandung, 2007.

Saparinah Sadli. *Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan*, Adil, Gender, 1999.

Syarief Darmoyo & Rianto Adi. *Trafiking Anak untuk Pekerja Rumah Tangga: Kasus Jakarta*.

Jakarta: PKPM Unika Atma Jaya, 2000.

Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

Jurnal, Skripsi, Tesis Disertasi :

Ismiatun, Bunyamin Alamsyah. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Dalam Perspektif Hukum Positif Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum Universitas Batanghari*, 2017.

Sri Turatmiyah, Annalisa Y. "Pengakuan Hak-Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 13, 2013.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga