



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA RUMAH TANGGA**

LEGAL PROTECTION FOR DOMESTIC WORKERS

WULANDARI SAKTI
NIM : 140710101035

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2019**

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA RUMAH TANGGA**

LEGAL PROTECTION FOR DOMESTIC WORKERS

WULANDARI SAKTI
NIM : 140710101035

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2019**

MOTTO

“Dan janganlah kamu campuradukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang baik sedang kamu mengetahuinya”

(Terjemahan Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 42)*



* Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta, Intermasa 1992, hlm 9

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta Ibunda Tri Peni Handayanidan Ayahanda Sofyan Hadi yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, semangat, dukungan, motivasi dan nasehat selama ini;
2. Seluruh Guru dan Dosenku sejak Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu-ilmunya yang sangat bermanfaat dan berguna serta membimbing dengan penuh kesabaran;
3. Almamater Universitas Jember yang kubanggakan.

PERSYARATAN GELAR

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA

LEGAL PROTECTION FOR DOMESTIC WORKERS

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

WULANDARI SAKTI
NIM : 140710101035

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2019**

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 12 APRIL 2019

Oleh :

Dosen Pembimbing Utama,

ANTIKOWATI, S.H., M.H.
NIP : 196112021988022001

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. A'AN EFENDI, S.H., M.H.
NIP : 198302032008121004

PENGESAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA

Oleh :

WULANDARI SAKTI
NIM : 140710101035

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

ANTIKOWATI, S.H., M.H.
NIP : 196112021988022001

Dr. A'AN EFENDI, S.H., M.H.
NIP : 198302032008121004

Mengesahkan,
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Fakultas Hukum Universitas Jember
Dekan,

Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.
NIP : 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 12

Bulan : April

Tahun : 2019

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum

Universitas Jember,

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

IWAN RACHMAD S., S.H., M.H.

NIP : 197004101998021001

NURUL LAILI FADHILAH, S.H., M.H.

NIP : 198707132014042001

ANGGOTA PANITIA PENGUJI :

1. ANTI KOWATI, S.H., M.H.

NIP : 196112021988022001

: (.....)

2. Dr. A'AN EFENDI, S.H., M.H.

NIP : 198302032008121004

: (.....)

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wulandari Sakti

NIM : 140710101035

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul : **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga** ; adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 12 April 2019

Yang menyatakan,



WULANDARI SAKTI

NIM : 140710101035

UCAPAN TERIMA KASIH

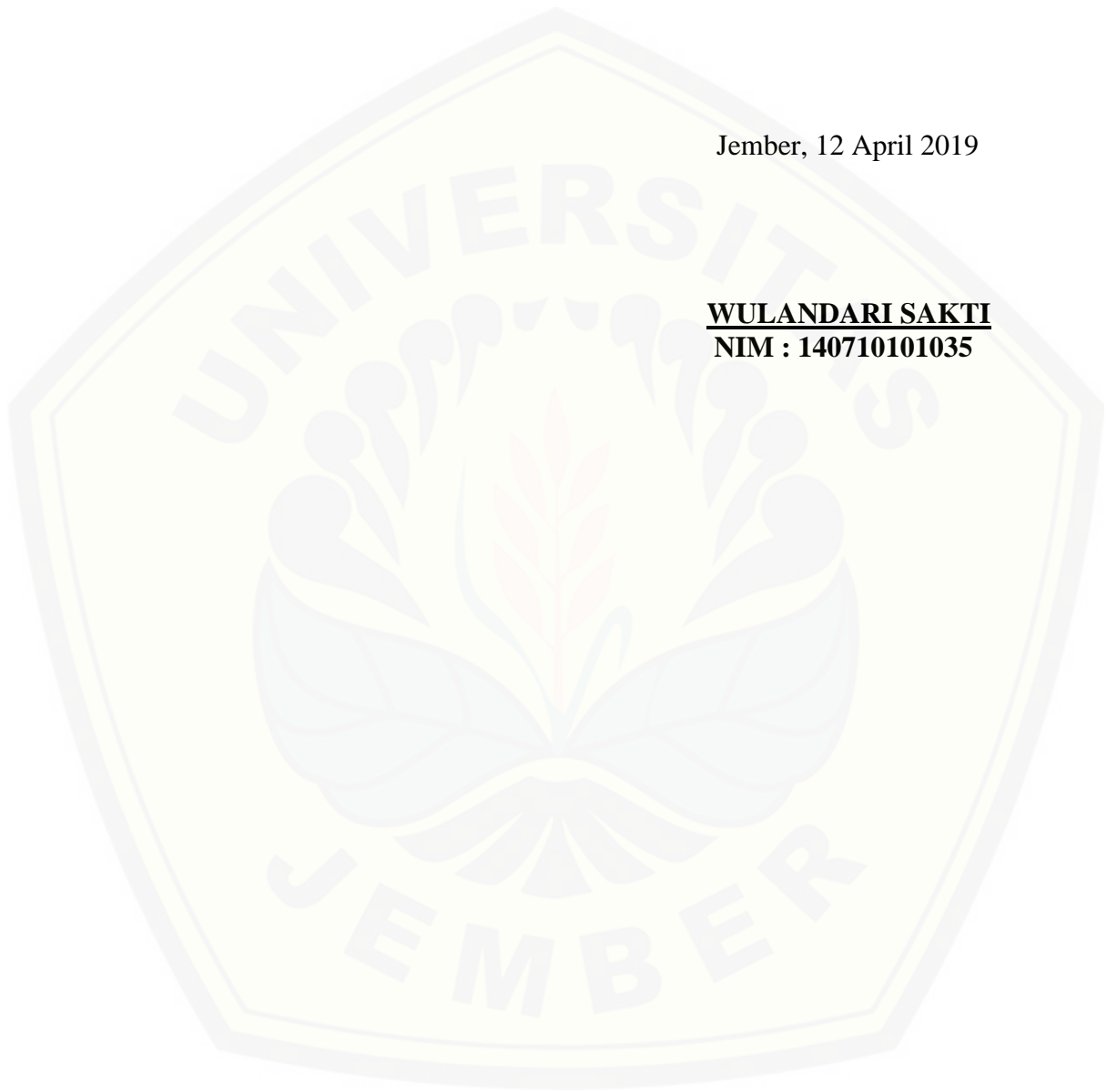
Syukur Alhamdulillah, segala puja dan puji syukur penulis ucapkan atas Kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa dan Pengasih Lagi Maha Penyayang yang senantiasa melimpahkan berkat dan kasih-Nya dan tidak pernah meninggalkanku, karena berkat dan kasih-Nya terus mengalir sepanjang hari serta membuat semua indah pada waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga** ; Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum serta mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember. Penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan ini, antara lain :

1. Ibu Antikowati, S.H., M.H., sebagai dosen pembimbing utama skripsi yang dengan penuh perhatian, kesabaran, tulus dan ikhlas memberikan arahan, nasehat, serta bimbingan selama penulisan skripsi ini di tengah-tengah kesibukan beliau ;
2. Bapak Dr. A'an Efendi, S.H., M.H., sebagai dosen pembimbing anggota pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan ;
3. Bapak Iwan Rachmad S., S.H., M.H., selaku Ketua Panitia Penguji skripsi ;
4. Ibu Nurul Laili Fadhillah, S.H., M.H., selaku Sekretaris Panitia Penguji skripsi ;
5. Bapak Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Dr. Dyah Ochtorina, S.H., M.Hum, Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H., dan Dr. Aries Hariyanto, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Hukum Universitas Jember ;
6. Bapak dan Ibu dosen, civitas akademika, serta seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala ilmu dan pengetahuan untuk bekal hidupku ;
7. Orang tuaku, atas do'a, serta dukungan yang telah diberikan untuk studiku ;
8. Teman-temanku yang tak dapat aku sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik moril dan spirituil ;
9. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.

Sangat disadari bahwa pada skripsi ini, masih banyak ditemukan kekurangan dan kelemahan akibat keterbatasan kemampuan serta pengetahuan penulis. Oleh karena itu, perlu adanya kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan, mudah-mudahan skripsi ini minimal dapat menambah khasanah referensi serta bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jember, 12 April 2019

WULANDARI SAKTI
NIM : 140710101035



RINGKASAN

Bekerja adalah kebutuhan yang paling utama dalam kehidupan dan merupakan salah satu hak setiap orang untuk memenuhi kebutuhannya. Semua orang membutuhkan pekerjaan. Dengan bekerja, manusia mendapatkan penghasilan untuk melangsungkan kehidupan bersama keluarganya. Tidak hanya seorang lelaki saja yang mencari pekerjaan, wanita sekarang juga ikut serta dalam mencari pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan guna kelangsungan hidup keluarga mereka. Seseorang mencari pekerjaannya sesuai dengan bakat dan kemampuan yang ada didalam diri mereka. Salah satu bentuk pekerjaan adalah sebagai pekerja rumah tangga. Profesi ini dianggap sebagai pekerjaan yang tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi, tetapi mengandalkan fisik mereka dan sering dianggap sebagai pekerjaan yang rendah. Pekerja rumah tangga adalah orang yang bekerja pada lingkup rumah tangga dan mendapatkan upah dari majikan pemilik rumah dengan cara membersihkan rumah, mencuci baju, mencuci piring dan memasak. Dalam hubungan kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga sampai saat ini sering didasarkan pada relasi kekuasaan yang tidak seimbang yang mana memposisikan pekerja rumah tangga sebagai bawahan. Sudah kewajiban negara memberikan suatu keadilan pada setiap warganya, dan tidak dapat dielakkan juga bahwasannya perlindungan bagi pekerja rumah tangga merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diatur secara rinci atau mendetail guna mewujudkan salah satu keadilan pada yang berprofesi sebagai pekerja. Sehingga diharapkan dengan adanya peraturan yang jelas dalam mengatur pekerja rumah tangga, tidak ada lagi peningkatan angka terjadinya kekerasan dan sampai pada pelecehan seksual terhadap pekerja rumah tangga.

Rumusan masalah dalam hal ini, adalah : (1) Bagaimanakah hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan majikan ? dan (2) Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam hubungan dengan majikan ? Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, dengan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan bahan non hukum. Analisis bahan penelitian dalam skripsi ini menggunakan analisis normatif kualitatif.

Kesimpulan penelitian yang diperoleh antara lain adalah, *Pertama*, Hubungan seorang PRT dengan majikan sama dengan hubungan hukum antara majikan dan pekerja dalam hubungan perburuhan. Hubungan hukum tersebut membutuhkan perjanjian secara tertulis sehingga secara langsung hubungan antara PRT dengan majikan memiliki hubungan hukum sebagai bentuk kepastian hukum, agar lebih jelas kedudukan seorang PRT dengan sang majikan serta hak dan kewajiban pada masing-masing perseorangan, pentingnya perjanjian hukum bagi PRT dengan majikan dapat memberikan pandangan bagi keluarga menengah keatas yang mau mempekerjakan seorang PRT didalam rumahnya, dengan tahu bagaimana kewajiban seorang majikan dan hak seorang PRT begitupun sebaliknya. *Kedua*, Perlindungan hukum terhadap PRT dapat dilakukan secara preventif melalui pengaturan perundang-undangan yang jelas dan memadai maupun perlindungan hukum secara represif, jika terdapat pelanggaran hukum oleh majikan terhadap PRT. Perlindungan terhadap PRT ditujukan untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar PRT dan kesejahteraan PRT beserta keluarganya. dalam rangka menjamin perlindungan dan meningkatkan kualitas hidup, PRT berhak atas pendidikan dan pelatihan. karakteristik pekerjaan PRT berbeda dengan pekerja lainnya oleh karena itu

memerlukan perlindungan hukum tersendiri. Dengan adanya perlindungan negara, akan mengubah pandangan masyarakat dan perlakuan terhadap PRT menjadi lebih baik dan manusiawi. Seiring dengan dinamika yang terjadi dalam masyarakat, PRT tidak lagi dipandang sebagai sosok pelayan, melainkan sebagai pekerja. Sebagai pekerja, PRT mempunyai Hak dan Kewajiban yang sama dengan profesi lainnya.

Saran yang diberikan bahwa, Untuk menjamin kesejahteraan antara PRT dengan majikan perlu adanya perjanjian di awal yang dilakukan oleh PRT dengan majikan yang tidak hanya dilakukan dengan cara lisan saja melainkan dengan cara tertulis supaya ada bukti otentik didalam kepastian hukum di hubungan antara PRT dengan majikan. Perlunya perlindungan hukum yang jelas dan mendetail antara PRT dengan majikan agar lebih jelas hak dan kewajiban antara PRT dengan majikan, sehingga dapat mengurangi permasalahan yang ada pada hubungan antara PRT dengan majikan selama ini.



DAFTAR ISI

	Hal.
Halaman Sampul Depan.....	I
Halaman Sampul Dalam	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Persembahan	iv
Halaman Persyaratan Gelar	v
Halaman Persetujuan	vi
Halaman Pengesahan	vii
Halaman Penetapan Panitia Penguji	viii
Halaman Pernyataan	ix
Halaman Ucapan Terima Kasih	x
Halaman Ringkasan	xii
Halaman Daftar Isi	xiv
Halaman Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Metode Penelitian	5
1.4.1 Tipe Penelitian	6
1.4.2 Pendekatan Masalah	6
1.4.3 Sumber Bahan Hukum	6
1.4.4 Analisis Bahan Hukum	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Perlindungan Hukum	10
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	10
2.1.2 Unsur Unsur Perlindungan Hukum	12
2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum	13
2.2 Hukum Ketenagakerjaan	14

2.2.1	Pengertian Ketenagakerjaan	14
2.2.2	Dasar Ruang Lingkup dan Sumber Hukum Ketenagakerjaan	15
2.3	Hubungan Kerja	17
2.3.1	Pengertian Hubungan Kerja	17
2.3.2	Pihak Pihak Dalam Hubungan Kerja	19
2.4	Pekerja Rumah Tangga	22
BAB III	PEMBAHASAN	24
3.1	Hubungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dengan Majikan	24
3.2	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Dalam Hubungan Dengan Majikan	37
BAB IV	PENUTUP	51
4.1	Kesimpulan	51
4.2	Saran-saran	52
DAFTAR PUSTAKA		

LAMPIRAN

Lampiran : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun
2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, hasil dari pembangunan itu, tergantung pada partisipasi seluruh rakyat, yang mana pembangunan itu harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat. Pemerataan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan. Jumlah penduduk Indonesia yang besar, dapat mencerminkan dua hal. Pertama dapat menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perumahan, energi dan kesempatan kerja kemudian yang kedua mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber-sumber daya alam yang tersedia untuk menghasilkan sesuatu atau memberikan jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.¹ Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan masalah ketenagakerjaan berupa perluasan lapangan tenaga kerja. Dalam hal ini, pertumbuhan penduduk tidak sebanding dengan kebutuhan dunia kerja sehingga banyak menimbulkan pengangguran. Dengan demikian peluang dan tantangan dalam mencari pekerjaan semakin besar, karena kesempatan kerja yang terbatas tak sebanding dengan angka pencari kerja yang banyak.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Pekerjaan dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa

¹ Payaman Simanjuntak. 1986. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia. hlm.22

hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang mengatur bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Bekerja adalah kebutuhan yang paling utama dalam kehidupan dan merupakan salah satu hak setiap orang untuk memenuhi kebutuhannya. Semua orang membutuhkan pekerjaan. Dengan bekerja, manusia mendapatkan penghasilan untuk melangsungkan kehidupan bersama keluarganya. Tidak hanya seorang lelaki saja yang mencari pekerjaan, wanita sekarang juga ikut serta dalam mencari pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan guna kelangsungan hidup keluarga mereka. Seseorang mencari pekerjaannya sesuai dengan bakat dan kemampuan yang ada didalam diri mereka.

Salah satu bentuk pekerjaan adalah sebagai pekerja rumah tangga. Profesi ini dianggap sebagai pekerjaan yang tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi, tetapi mengandalkan fisik mereka dan sering dianggap sebagai pekerjaan yang rendah. Pekerja rumah tangga adalah orang yang bekerja pada lingkup rumah tangga dan mendapatkan upah dari majikan pemilik rumah dengan cara membersihkan rumah, mencuci baju, mencuci piring dan memasak. Dalam hubungan kerja antara majikan dengan pekerja rumah tangga sampai saat ini sering didasarkan pada relasi kekuasaan yang tidak seimbang yang mana memposisikan pekerja rumah tangga sebagai bawahan.

Peraturan yang timbul dalam hubungan antara pekerja rumah tangga dengan majikan dibuat secara sepihak oleh majikan sehingga majikan ini pada dasarnya dapat memasukkan apa saja yang dia inginkan. Dia dapat mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin dengan hak seminimal mungkin dan mencantumkan kewajiban majikan seminimal mungkin dan dengan hak yang semaksimal mungkin. Asal dalam pada itu majikan tidak

melanggar undang-undang tentang ketertiban umum, melanggar tata susila, melanggar ketentuan perundang-undangan.²

Seringkali hubungan pekerja rumah tangga dengan majikan tidak menggunakan kontrak diawal bekerja dan hanya terpaku pada upah yang diberikan oleh majikan disetiap bulannya, tidak jarang pekerja rumah tangga menjadi korban kekerasan oleh sang majikan bahkan perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga tidak secara rinci diatur dalam satu peraturan. Peraturan yang mengatur mengenai pekerja rumah tangga hanya sekilas disebut dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang Undang Ketenagakerjaan).

Dengan rendahnya tingkat perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga, membuat pekerja rumah tangga mengalami banyak kerugian dalam menjalankan pekerjaannya dan membuat pekerja rumah tangga menerima perlakuan dan tindakan tersebut. Secara yuridis di Negara Indonesia telah mempunyai peraturan perundang-undangan untuk menjamin hak-hak setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak tersebut sebagaimana dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan ini dipertegas lagi dalam Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dengan majikan ini juga menyangkut norma kesusilaan. Dalam prespektif peraturan perundang-undangan dibidang hukum ketenagakerjaan, fakta hukum kekaburan norma dalam ranah hubungan kerja menyangkut „kekusilaan“ dapat dicermati dari beberapa peraturan perundang-undangan baik yang sudah berlaku maupun yang sedang menjadi hukum positif indonesia.³ Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja juga memperhatikan aspek kesusilaan tenaga kerja sebagaimana terdapat pada ketentuan Pasal 9 Bab IV-

² Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Airlangga Press, Surabaya, hlm. 26

³ Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, hlm. 21

Pembinaan Perlindungan Kerja yang menyatakan bahwa “Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”

Setidaknya ada peraturan yang melindungi pekerja rumah tangga tetapi tidak banyak yang bisa dilakukan oleh seorang pekerja rumah tangga untuk mendapatkan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dengan majikannya. Pekerja rumah tangga tidak dipekerjakan oleh pengusaha, maka dari itu perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan hukum seperti pekerja lainnya, hanya meliputi perlindungan hukum bagi pekerja dan tidak spesifik mengatur untuk pekerja rumah tangga. Untuk membahas mengenai perlindungan hukum, perlu kita ingat kembali telah memuat dalam UUD 1945 pada Pasal 1 ayat (3) bahwasannya Indonesia adalah negara hukum. Dimana negara hukum adalah negara yang berdiri diatas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya yang mana keadilan tersebut merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negara dan sifat keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar dapat membuat warga negara suatu bangsa menjadi baik.⁴

Sudah kewajiban negara memberikan suatu keadilan pada setiap warganya, dan tidak dapat dielakkan juga bahwasannya perlindungan bagi pekerja rumah tangga merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diatur secara rinci atau mendetail guna mewujudkan salah satu keadilan pada yang berprofesi sebagai pekerja. Sehingga diharapkan dengan adanya peraturan yang jelas dalam mengatur pekerja rumah tangga, tidak ada lagi peningkatan angka terjadinya kekerasan dan sampai pada pelecehan seksual terhadap pekerja rumah tangga. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu dilakukan kajian untuk meneliti dan membahas perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam suatu karya tulis ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul : **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga”**

⁴ Koesnardi Moh dan Bintan R. Siragih, 1985, *Ilmu negara*, Melton Putra, Jakarta, hlm 82

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan majikan ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam hubungan dengan majikan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Memahami dan menganalisis hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan majikan.
2. Memahami dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam hubungan dengan majikan.

1.4 Metode Penelitian

Untuk menjamin suatu kebenaran ilmiah, maka dalam penelitian harus dipergunakan metode yang tepat karena hal tersebut sebagai pedoman dalam rangka mengadakan penelitian termasuk analisis terhadap data hasil penelitian. Metodologi merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang kongkrit, sehingga penggunaan metode penelitian hukum dalam penulisan skripsi ini dapat digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan

kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Metode yang tepat diharapkan dapat memberikan alur pemikiran secara berurutan dalam usaha mencapai pengkajian.

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-undang, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.⁵

1.4.2 Pendekatan Masalah

Skripsi ini, menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, sebagaimana diuraikan dibawah ini :

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dilakukan dengan menelaah semua undang undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi⁶ Dalam hal ini perlu dikaji perlindungan hukum terhadap PRT khususnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
2. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) dilakukan melalui pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat diketemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin

⁵ Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. hlm.180.

⁶ *Ibid.* hlm.189

hukum.⁷ Pendekatan ini dilakukan sebagai analisis penguat atas argumen penulis dalam menjawab rumusan masalah, khususnya dalam menjawab rumusan masalah terkait perlindungan hukum terhadap PRT.

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum adalah bagian terpenting dalam penelitian hukum. Tanpa bahan hukum tidak akan mungkin dapat ditemukan jawaban atas isu hukum yang diketengahkan. Untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum. Bahan hukum dapat dibedakan menjadi bahan hukum primer (*primary source*) dan bahan hukum sekunder (*secondary source*)⁸

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁹ Adapun yang termasuk dalam bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
2. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga ;

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah juga seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku di suatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak sebagai hukum positif. Adapun yang termasuk dalam bahan-bahan hukum sekunder ini adalah buku-buku teks, laporan penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan kritik para

⁷ *Ibid*, hlm.138

⁸ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2015, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.48

⁹ *Ibid*, hlm.138

ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-undangan dan putusan pengadilan, notulen-notulen seminar hukum, memori-memori yang memuat opini hukum, monograf-monograf, buletin-buletin atau terbitan lain yang memuat debat-debat dan hasil dengar pendapat di parlemen, deklarasi-deklarasi, dan situs-situs internet.¹⁰

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif.¹¹ Langkah-langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum, yaitu :

- a) Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan ;
- b) Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum ;
- c) Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan
- d) Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum
- e) Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.¹²

Langkah-langkah ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskripsi, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menerapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Oleh karena itu, langkah-langkah tersebut dapat

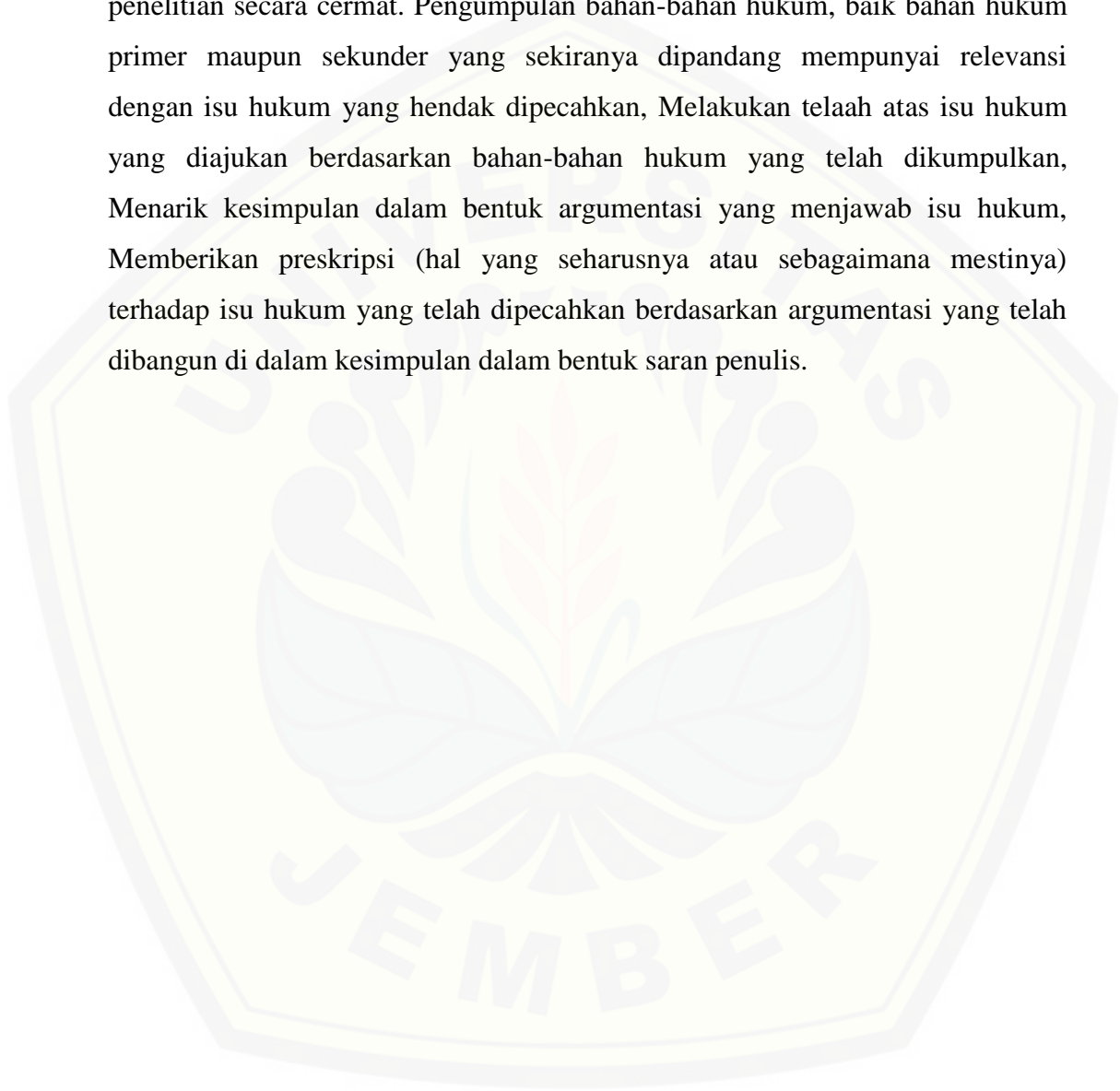
¹⁰ *Ibid.* hlm.165

¹¹ *Ibid.* hlm.164

¹² *Ibid.* hlm.171

diterapkan baik terhadap penelitian untuk kebutuhan praktis maupun yang untuk kajian akademis.

Proses analisa bahan hukum merupakan proses menemukan jawaban dari pokok permasalahan. Proses tersebut dimulai dari pengumpulan bahan-bahan untuk disusun secara sistematis dan dilanjutkan dengan menganalisis bahan penelitian secara cermat. Pengumpulan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun sekunder yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi dengan isu hukum yang hendak dipecahkan, Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan, Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum, Memberikan preskripsi (hal yang seharusnya atau sebagaimana mestinya) terhadap isu hukum yang telah dipecahkan berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan dalam bentuk saran penulis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum berasal dari bahasa Arab dan merupakan bentuk tunggal, yang kata jamaknya adalah “*alkas*” yang selanjutnya diambil alih dalam bahasa Indonesia menjadi “hukum”.¹³ Dalam pengertian hukum terkandung pengertian erat dengan pengertian yang “dapat melakukan paksaan”. Hukum adalah peraturan yang memaksa, akan tetapi tidak untuk memaksakan sesuatu pada seseorang melainkan untuk melindungi kepentingan-kepentingan manusia. Hal ini disebabkan karena kepentingan itu kerap kali diancam atau dilanggar oleh pihak tertentu sehingga hukum perlu mengamankannya dan bila perlu memaksa. Menurut R. Soeroso :

Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melanggar serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya. Perlindungan hukum terdiri dari 2 (dua) suku kata yaitu “perlindungan” dan “hukum” artinya perlindungan hukum menurut undang-undang yang berlaku. Perlindungan hukum merupakan sarana untuk mewujudkan dan mempertahankan keadilan yang menjadi jiwa dan tujuan dari hukum.¹⁴

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, menyatakan bahwa “negara Indonesia adalah negara hukum”, artinya adalah penyelenggaraan negara di segala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kepentingan ekonomi semata. Dalam hal ini setiap warga negara sama kedudukannya dalam hukum dan setiap warga negara berhak memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Lebih lanjut, dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang

¹³ <http://www.tanyahukum.com/perlindungan-hukum.html>, diakses 16 Februari 2019

¹⁴ R Soeroso. 2002. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika. hlm 24

sama dihadapan hukum”, artinya pengakuan hukum, jaminan hukum, perlindungan hukum, dan kepastian hukum yang diberikan kepada setiap warga negara harus berdasarkan pada asas keadilan dan kesetaraan hukum.

Berdasarkan pengertian dan definisi hukum itu sendiri sangatlah luas, terdapat banyak pendapat yang diutarakan oleh para ahli hukum terkait dengan pengertian hukum itu sendiri. Menurut E. Utrecht sebagaimana dikutip R. Soeroso, yaitu :

Untuk memberikan definisi tentang hukum yang lengkap memang sulit namun menurut Utrecht perlu adanya suatu pedoman untuk dipakai pedoman/pegangan tentang apakah hukum itu. Pedoman yang dimaksud Utrecht, untuk dipakai sebagai pegangan adalah : “hukum adalah himpunan petunjuk-petunjuk hidup tata tertib suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan”.¹⁵

Perlindungan hukum sebagaimana diuraikan oleh Barda Nawawi Arief :

Terpenuhinya hak-hak dan kewajiban seseorang, baik itu kepada individu maupun kelompok. Perlindungan hukum tersebut, menyangkut pula terhadap korban. Hal tersebut merupakan bagian dari perlindungan kepada masyarakat sebagai konsekuensi logis dari teori kontrak sosial (*social contract argument*) dan teori solidaritas sosial (*social solidarity argument*).¹⁶

Ahmad Ali menyebutkan bahwa :

Kepastian merupakan ciri dari yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum bersumber dari pemikiran positif dari dunia hukum yang dianut oleh aliran Yuridis Dogmatis, yang dipandang dari sudut ilmu hukum positif/normatif atau yuridis dogmatik, tujuan hukum dititik beratkan pada segi kepastian hukumnya, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini hukum tak lain hanya kumpulan aturan.¹⁷

¹⁵ R. Soeroso. *Op. Cit.* hlm. 35.

¹⁶ Barda Nawawi Arief. 2001. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. Bandung, Citra Aditya Bakti. hlm. 54

¹⁷ Ahmad Ali, *Menguak Takbir Hukum, Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis*, (Jakarta : Chandra Pratama, 1996), hlm 94-95

Perlindungan mempunyai arti sebagai suatu perbuatan, dalam hal melindungi, misalnya memberikan perlindungan kepada orang-orang lemah. Definisi tentang hukum adalah himpunan peraturan-peraturan yang berisi perintah-perintah dan larangan-larangan yang mengatur tata tertib masyarakat dan karenanya masyarakat harus menaatinya. Dengan adanya hukum diharapkan tercipta suatu kondisi masyarakat yang aman dan tertib sebagai satu kesatuan dalam negara.

2.1.2 Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi ; pertolongan (penjagaan dan sebagainya).¹⁸ Berdasarkan pengertian itu seseorang berhak mendapatkan perlindungan dan melindungi orang lain. Perlindungan hukum tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Jika dilihat dari pengertian dan pemahaman terhadap perlindungan hukum diatas maka dapat diketahui unsur-unsur perlindungan hukum yaitu :

- 1) Hukum tersebut merupakan sarana bagi siapa saja, artinya bahwa siapa saja yang haknya dilanggar dalam hidup bermasyarakat maka ia dapat mengajukan agar orang lain yang telah melakukan pelanggaran tersebut untuk ditindak oleh hukum itu;
- 2) Orang yang terbukti bersalah secara hukum tersebut dikenai sanksi yang telah ditentukan oleh hukum;
- 3) Asas kesamaan hukum (*rechtsgleichheit*) yaitu hukum dituntut sesuai dengan cita-cita keadilan dalam masyarakat;
- 4) Tujuan dari hukum itu adalah untuk menciptakan dan mempertahankan ketertiban dan keadilan dalam masyarakat;
- 5) Tidak adanya kesewenang-wenangan pihak yang mempunyai kekuasaan atau kesewenangan atas hukum tersebut.¹⁹

Berdasarkan unsur-unsur yang terdapat dalam makna perlindungan hukum sebagaimana tersebut di atas, maka dapat dilihat adanya suatu perlindungan hukum. Apabila unsur-unsur tersebut tidak tercermin maka dapat

¹⁸ W.J.S. Poerwadarminta. 1999. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. hlm 600.

¹⁹ Sri Soemantri. 2002. *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*. Bandung. Alumni, hlm. 15.

dipertanyakan akan terwujudnya perlindungan hukum dan kepastian dari hukum itu, juga tujuan hukum itu sendiri. Kehadiran hukum dalam masyarakat di antaranya ialah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang dapat berbenturan satu sama lain, sehingga dapat ditekan sekecil-kecilnya benturan itu. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.

2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Pada dasarnya setiap warga negara sama kedudukannya dalam hukum. Setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan hukum tanpa terkecuali. Perlindungan hukum harus sejalan dengan tujuan hukum secara umum, yaitu untuk menegakkan keadilan, sehingga ketertiban dan ketentraman masyarakat dapat diwujudkan. Hukum ditempatkan sebagai institusi sosial yang memiliki fungsi vital dalam kehidupan sosial. Roscoe Pounds menyebutkan bahwa :

Hukum itu adalah keseimbangan kepentingan, bahwa : hukum itu adalah menata kepentingan-kepentingan yang ada dalam masyarakat. Kepentingan-kepentingan tersebut harus ditata sedemikian rupa agar tercapai keseimbangan yang proporsional. Perlindungan hukum pada akhirnya mewujudkan keseimbangan kepentingan dalam masyarakat.²⁰

Dalam kehidupan bermasyarakat, terdapat aneka macam hubungan antara anggota masyarakat, yakni hubungan yang ditimbulkan oleh kepentingan-kepentingan anggota masyarakat itu. Keanekaragaman hubungan tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan dalam masyarakat.²¹ Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk kehidupan. Manusia dalam masyarakat, hukum menunjukkan mana yang baik dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Kesemuanya ini dimungkinkan karena hukum mempunyai

²⁰ Roscoe Pounds dalam Bernard L. Tanya. 2006. *Teori Hukum ; Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Surabaya. CV.Kita. hlm.36

²¹ C.S.T. Kansil. 2001. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Negara Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. hlm. 40

sifat dan watak mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai ciri memerintah dan melarang. Begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu ditaati anggota masyarakat.²² Peraturan-peraturan hukum yang bersifat mengatur dalam perhubungan anggota masyarakat untuk patuh mentaatinya, menyebabkan terdapatnya keseimbangan dalam tiap perhubungan dalam masyarakat.

Dalam hubungannya manusia yang satu dengan yang lain tak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan hukum yang ada dan berlaku dalam masyarakat. Begitu pula peraturan-peraturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas keadilan masyarakat agar peraturan-peraturan hukum itu dapat berlangsung terus dan diterima oleh seluruh anggota masyarakat.²³ Menurut Subekti “hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan satu sama lain, akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antara tuntutan keadilan tersebut dengan “ketertiban” atau “kepastian hukum”. Dengan demikian, hukum itu bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.²⁴ Dalam masyarakat terdapat beraneka warna hukum, kebiasaan, peraturan agama, tradisi, peraturan, perkumpulan yang kesemuanya itu dalam beberapa hal membatasi tindak tanduk manusia dan mengatasi hasrat hatinya yang sejati. Keinginan-keinginan dan cita-citanya sampai tingkat tertentu disesuaikan dengan jaring-jaring pengawasan yang kompleks ini.

2.2 Hukum Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, yaitu :²⁵

²² *Ibid.* hlm. 54

²³ *Ibid.* hlm 40

²⁴ *Ibid.* hlm 40

²⁵ Imam Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan. hlm .3

- 1) Menurut Molenaar
Hukum ketenagakerjaan (*arbeidrechts*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan tenaga kerja dengan penguasa.
- 2) Menurut Mr. M. G. Levenbach
Hukum ketenagakerjaan (*arbeidrechts*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- 3) Menurut Mr. N.E.H. van Esveld
Hukum ketenagakerjaan (*arbeidrechts*) tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.
- 4) Menurut Prof. Imam Soepomo
Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

2.2.2 Dasar Hukum Ruang Lingkup dan Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum yang menganut sistem hukum Eropa continental dimana segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara umum Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, Pasal 33 ayat (1) Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjadi payung hukum utama. Berdasarkan pondasi tersebut terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Logemann ruang lingkup suatu hukum ketenagakerjaan adalah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri. Menurut teori yang dijelaskan ada empat ruang lingkup, meliputi :

1. Lingkup laku pribadi *personengebied*, dalam lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku untuk buruh atau pekerja, pengusaha atau majikan, penguasa atau pemerintah.

2. Lingkup laku menurut waktu *Tijdsgebied*, ditunjukkan suatu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.
3. Lingkup waktu menurut wilayah *Ruimtegebied*, lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi oleh kaidah hukum.
4. Lingkup waktu menurut hak ikhwal, lingkup waktu menurut hak ikhwal disini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah.²⁶

Sumber hukum ketenagakerjaan pada dasarnya terbagi atas sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya seperti keputusan menteri, kebiasaan, putusan, dan perjanjian. Sumber hukum materiil merupakan kesadaran hukum masyarakat mengenai sesuatu yang seharusnya menjadi faktor pembentukan hukum. Sumber hukum materiil hukum ketenagakerjaan adalah Pancasila dimana setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus berdasarkan nilai-nilai Pancasila.

Dalam Pasal 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas azas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya juga disebutkan bahwa azas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan azas pembangunan nasional, khususnya azas demokrasi Pancasila serta azas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan berkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu, dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Berdasarkan hal tersebut, azas hukum ketenagakerjaan adalah azas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan

²⁶ Abdul Racman Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta. Raja Grasindo. 1995. hlm.13

pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.

2.3 Hubungan Kerja

2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, dimana dalam perjanjian tersebut di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah atau gaji dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah. Sendjun H. Manulang, menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah :

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²⁷

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja disebut juga hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini, yaitu :

1. *Labour Relations* ;
2. *Labour Management Relations* ;
3. *Industrial Relations*.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Oleh karena itu, hakikat hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh. Selanjutnya sebagaimana disebutkan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang di

²⁷ Sendjun H. Manulang. 1999. *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta. hlm.18

dalamnya mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian terdapat hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja yang berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pekerjaan yang dilakukan. Abdul Hakim menyebutkan bahwa hubungan kerja ialah :

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.²⁸

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Dari hal tersebut, dapat dijabarkan bahwa :²⁹

- a) Pekerjaan
Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.”
- b) Perintah
Perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.
- c) Upah
Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari kedua belah pihak.

²⁸ Abdul Hakim. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung. Citra Aditya Bakti. 2005. hlm.25

²⁹ *Ibid*, hlm.25

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal adanya hukum yang mengatur bersifat otonom dan heteronom. Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak serta menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putusannya hubungan kerja serta pasca hubungan kerja.

2.3.2 Pihak Pihak Dalam Hubungan Kerja

Peristiwa hukum merupakan terjemahan dari kata *rechtsfeit* yaitu peristiwa yang oleh kaidah hukum diberi akibat hukum, yakni berupa timbulnya atau hapusnya hak dan/atau kewajiban tertentu bagi subyek hukum tertentu bagi subyek hukum tertentu yang terkait pada peristiwa tersebut. Hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum menimbulkan peristiwa hukum yang mempunyai akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi subyek hukumnya. Berdasar ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 subyek hukum dari hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh.

Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tenaga Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor sumber daya alam dan modal serta faktor organisasi dan manajemen. Pengadaan tenaga kerja agar dapat memenuhi harapan pengusaha, mencapai kemajuan serta perkembangan perusahaan, karena

pada dasarnya tenaga kerjalah yang merupakan tulang punggung kemajuan perusahaan.

Pengertian tenaga kerja menurut G.Karta Sapoetra adalah :

Para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.³⁰

Imam Soepomo mendefinisikan tenaga kerja adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali misalnya :

- a) Anak-anak yang berumur 14 tahun kebawah
- b) Mereka yang berumur 14 tahun keatas tetapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu yang penuh
- c) Mereka yang karena usia tinggi, cacat baik jasmani maupun rohani tidak mampu melakukan pekerjaan
- d) Mereka yang karena sesuatu tidak boleh melakukan pekerjaan.³¹

Dari penjelasan tersebut di atas dapat ditarik hal bahwa dapat dikatakan sebagai tenaga kerja adalah angkatan kerja yang telah produktif dan dimana sudah berusia dewasa, dan cakap dalam melakukan suatu perbuatan hukum. Di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan telah diatur tentang tenaga kerja baik tenaga wanita maupun tenaga kerja pria, juga perlindungan terhadap para pekerja pun telah dirumuskan dalam bentuk Undang-Undang, maupun ketentuan tentang usia kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu tatanan kehidupan yang dapat menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar, baik secara rohani, jasmani, maupun sosial. Untuk terciptanya kesejahteraan tersebut membutuhkan perlindungan, dimana bentuk perlindungan yang diberikan oleh seorang pengusaha terhadap para tenaga kerjanya.

³⁰ G. Kartasapoetra. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta. hlm.36

³¹ Imam Soepomo. 1980. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan. hlm.27

Salah satu syarat dalam keberhasilan pembangunan Indonesia adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan dimana dari hasil pekerjaan tersebut diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Dengan demikian perlu ada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan keterampilan. Demikian pula dengan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja kondisi kerja dan hubungan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Menurut Imam Soepomo : Perlu adanya peraturan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan, dimana hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah : himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³²

Dengan adanya hukum ketenagakerjaan tersebut menjadikan kesatuan dan pedoman dalam bidang hukum tenaga kerja dimana melahirkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sangat erat kaitannya dengan penyediaan tenaga kerja di Indonesia dan mewujudkan pemerataan pembangunan khususnya pemerataan lapangan pekerjaan. Dalam Pasal 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas azas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya juga disebutkan bahwa azas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan azas pembangunan nasional, khususnya azas demokrasi Pancasila serta azas adil dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

³² *Ibid*, hlm.128

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan berkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu, dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Berdasarkan hal tersebut, azas hukum ketenagakerjaan adalah azas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.

2.4 Pekerja Rumah Tangga

Pekerja rumah tangga (disingkat PRT), asisten rumah tangga atau sering disebut pembantu saja adalah orang yang bekerja didalam lingkup rumah tangga majikannya. Pekerjaan pekerja rumah tangga disebut baboe (dibaca “babu”), sebuah istilah yang kini kerap digunakan sebagai istilah berkonotasi negatif untuk pekerjaan ini. Pekerja rumah tangga mengurus pekerjaan rumah seperti memasak, serta menghidangkan makanan, mencuci, membersihkan rumah, dan mengasuh anak-anak. Dibeberapa negara, pembantu rumah tangga dapat pula merawat orang lanjut usia yang mengalami keterbatasan fisik. Di beberapa negara, karena adanya kesenjangan ekonomi yang tinggi dan minimnya kesempatan kerja, sebuah keluarga kelas menengah „urban“ sanggup mempekerjakan “pembantu seumur hidup”.

Dalam konteks kedudukan pekerja khususnya pekerja rumah tangga dapat dilihat dari 2 (dua) segi yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi yuridis, berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja rumah tangga sama dengan majikan, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja rumah tangga. Kedudukan dan perlindungan hukum pekerja rumah tangga dilihat dari prespektif peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan sama sekali tidak memberikan jaminan akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi pekerja

rumah tangga karena dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor 2 tahun 2015 tidak mempunyai dasar hukum yang jelas serta substansinya bersifat diskriminatif jika dibandingkan dengan substansi didalam peraturan perundangan ketenagakerjaan.³³ Keberadaan Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan hal yang lazim di dalam masyarakat Indonesia. Permintaan dan kebutuhan akan PRT meningkat akibat kesibukan masyarakat kelas menengah ke ruang publik untuk melakukan pekerjaan domestik, yakni kerumahtanggaan. Pada kenyataannya, PRT sering mendapatkan perlakuan diskriminasi dan rentan terhadap kekerasan. Perlakuan ini dominan diterima oleh PRT perempuan dalam bentuk kekerasan fisik, psikis, seksual, ekonomi dan penelantaran rumah tangga tersebut bias gender dan lingkup kerja PRT yang sulit dijangkau pihak lain.

³³Tri Dian April Sesa, *Analisis Yuridis Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PTR) di lihat Dari Prespektif Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Nestor Magister Hukum, Vol 1, No 1 2016

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapatlah dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan seorang PRT dengan majikan sama dengan hubungan hukum antara majikan dan pekerja dalam hubungan perburuhan. Hubungan hukum tersebut membutuhkan perjanjian secara tertulis sehingga secara langsung hubungan antara PRT dengan majikan memiliki hubungan hukum sebagai bentuk kepastian hukum, agar lebih jelas kedudukan seorang PRT dengan sang majikan serta hak dan kewajiban pada masing-masing perseorangan, pentingnya perjanjian hukum bagi PRT dengan majikan dapat memberikan pandangan bagi keluarga menengah keatas yang mau mempekerjakan seorang PRT didalam rumahnya, dengan tahu bagaimana kewajiban seorang majikan dan hak seorang PRT begitupun sebaliknya.
2. Perlindungan hukum terhadap PRT dapat dilakukan secara preventif melalui pengaturan perundang-undangan yang jelas dan memadai maupun perlindungan hukum secara represif, jika terdapat pelanggaran hukum oleh majikan terhadap PRT. Perlindungan terhadap PRT ditujukan untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar PRT dan kesejahteraan PRT beserta keluarganya. dalam rangka menjamin perlindungan dan meningkatkan kualitas hidup, PRT berhak atas pendidikan dan pelatihan. karakteristik pekerjaan PRT berbeda dengan pekerja lainnya oleh karena itu memerlukan perlindungan hukum tersendiri. Dengan adanya perlindungan negara, akan mengubah pandangan masyarakat dan perlakuan terhadap PRT menjadi lebih baik dan manusiawi. Seiring dengandinamika yang terjadi dalam masyarakat, PRT tidak lagi dipandang sebagai sosok pelayan, melainkan sebagai pekerja. Sebagai pekerja, PRT mempunyai Hak dan Kewajiban yang sama dengan profesi lainnya.

4.2 Saran-Saran

Bertitik tolak kepada permasalahan yang ada dan dikaitkan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat saya berikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk menjamin kesejahteraan antara PRT dengan majikan perlu adanya perjanjian diawal yang dilakukan oleh PRT dengan majikan yang tidak hanya dilakukan dengan cara lisan saja melaikan dengan cara tertulis supaya ada bukti otentik didalam kepastian hukum dihubungan antara PRT dengan majikan.
2. Perlunya perlindungan hukum yang jelas dan mendetail antara PRT dengan majikan agar lebih jelas hak dan kewajiban antara PRT dengan majikan, sehingga dapat mengurangi permasalahan yang ada pada hubungan antara PRT dengan majikan selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Hakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- Abdul Racman Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta. Raja Grasindo. 1995.
- Amin Widjaja. 2008. *Outsourcing Konsep dan Kasus*. Jakarta. Harvarindo
- Barda Nawawi Arief. 2001. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- G. Kartasapoetra. 2002. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta
- Harjono. 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Imam Soepomo. 1968. *Hukum Perburuhan Hubungan Kerja*. Jakarta. PPAKRI.
- , 1980. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan.
- , 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan.
- Libertus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta. Forum Sahabat
- Payaman Simanjuntak. 1986. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Philipus M. Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Inndonesia*. Surabaya. Bina Ilmu
- Retno Kusumayanti. 2000. *Pelaksanaan Outsourcing Dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Roscue Pounds dalam Bernard L. Tanya. 2006. *Teori Hukum ; Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. Surabaya. CV.Kita.
- Sendjun H. Manulang. 1999. *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta

Siti Hidayatul Hidayah. 2004. *Perlindungan Hukum di Negara Republik Indonesia*. Surabaya. Pukad Hali

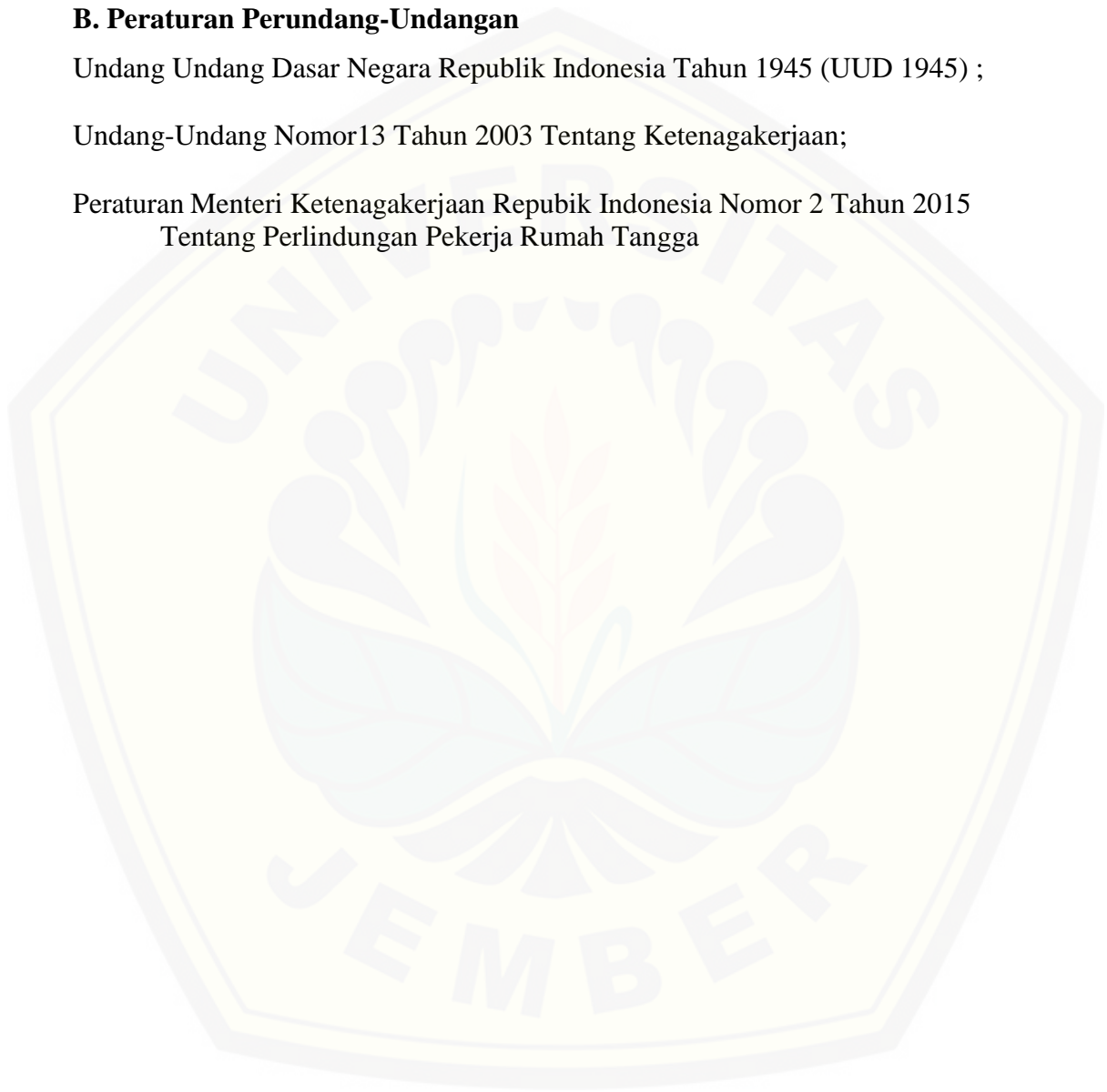
Tunggal. Iman Sjahputra. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Harvarindo.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) ;

Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015
Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga





MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 2 TAHUN 2015

TENTANG

PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga maka perlu mengatur Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga, perlindungan dasar dan pemberdayaan bagi Pekerja Rumah Tangga dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat;
- b. bahwa upaya memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga tidak terlepas dari peran serta pengguna pekerja rumah tangga untuk memberikan hak-hak pekerja rumah tangga sesuai dengan yang telah disepakati oleh para pihak;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
3. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014-2019;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG
PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pekerjaan kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga.
3. Pengguna PRT yang selanjutnya disebut Pengguna adalah orang perseorangan yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Lembaga Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT.
5. Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat SIU-LPPRT adalah surat izin yang diberikan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT yang dipekerjakan pada pengguna.
6. Menteri adalah Menteri Ketenagakerjaan.

Pasal 2

Pengguna dapat merekrut calon PRT secara langsung atau melalui LPPRT.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini bertujuan untuk perlindungan PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat.

BAB II
PEKERJA RUMAH TANGGA

Pasal 4

Persyaratan PRT, meliputi:

- a. memiliki dokumen identitas diri;
- b. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun; dan
- c. mendapat izin dari suami/isteri bagi PRT yang sudah berkeluarga.

Pasal 5

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.

Pasal 6

- (1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sekurang-kurangnya memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. hak dan kewajiban para pihak;
 - c. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan
 - d. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Pasal 7

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.

Pasal 8

PRT mempunyai kewajiban:

- a. melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b. menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c. menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna; dan
- d. memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

BAB III
PENGGUNA

Pasal 9

Persyaratan Pengguna:

- a. mempunyai penghasilan yang tetap;
- b. memiliki tempat tinggal yang layak; dan
- c. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 10

Hak Pengguna:

- a. memperoleh informasi mengenai PRT;
- b. mendapatkan PRT yang mampu bekerja dengan baik;
- c. mendapatkan hasil kerja yang baik.

Pasal 11

Kewajiban Pengguna:

- a. membayar upah sesuai Perjanjian Kerja;
- b. memberikan makanan dan minuman yang sehat;
- c. memberikan hak istirahat yang cukup kepada PRT;
- d. memberikan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut;
- e. memberikan tunjangan hari raya sekali dalam setahun;
- f. memberikan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. mengikutsertakan dalam program jaminan sosial;
- h. memperlakukan PRT dengan baik; dan
- i. melaporkan penggunaan jasa PRT kepada Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

BAB IV
LEMBAGA PENYALUR PRT

Pasal 12

LPPRT yang akan menyalurkan PRT, wajib memiliki SIU-LPPRT dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 13

Untuk memperoleh SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, LPPRT harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan:

- a. copy akte pendirian dan/atau akte perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
- b. copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa Penyalur PRT;
- c. copy surat keterangan domisili perusahaan;
- d. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- e. copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri;
- f. bagan struktur organisasi dan personil; dan
- g. rencana kerja minimal 1 (satu) tahun.

Pasal 14

- (1) Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan verifikasi oleh tim yang dibentuk oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Verifikasi dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus sudah selesai dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.

- (3) Dalam hal dokumen yang telah diverifikasi tidak lengkap, pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembalikan permohonan dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak hasil verifikasi.
- (4) Dalam hal dokumen yang telah diverifikasi dinyatakan lengkap, Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah mengeluarkan SIU-LPPRT dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja setelah selesai verifikasi.

Pasal 15

SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 tidak dipungut biaya

Pasal 16

SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 17

- (1) Permohonan perpanjangan SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhir masa berlaku SIU-LPPRT.
- (2) Dalam hal LPPRT tidak memperpanjang SIU-LPPRT, maka LPPRT wajib mengembalikan SIU-LPPRT asli kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Pasal 18

Permohonan perpanjangan SIU-LPPRT diajukan secara tertulis kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan:

- a. copy SIU-LPPRT yang masih berlaku;
- b. bukti penyampaian laporan jumlah PRT yang telah disalurkan kepada Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;
- c. rencana PRT yang akan disalurkan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun; dan
- d. copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri.

Pasal 19

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dinyatakan memenuhi syarat maka SIU-LPPRT perpanjangan diterbitkan oleh pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.
- (2) SIU-LPPRT perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diterbitkan dalam waktu selambat-lambatnya 2 (dua) hari kerja sejak permohonan dinyatakan memenuhi syarat.

Pasal 20

SIU-LPPRT perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 tidak dipungut biaya.

Pasal 21

- (1) Dalam hal terjadi perubahan nama badan usaha, alamat, atau penanggung jawab, LPPRT harus mengajukan permohonan perubahan SIU-LPPRT kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.
- (2) Permohonan perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis dengan melampirkan:
 - a. copy SIU-LPPRT yang masih berlaku;
 - b. akte perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
 - c. bukti penyampaian laporan jumlah PRT yang telah disalurkan kepada Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;
 - d. rencana kerja LPPRT untuk menyalurkan PRT sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun; dan
 - e. copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri.

Pasal 22

- (1) LPPRT dilarang memungut imbalan jasa dari PRT.
- (2) LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari Pengguna.
- (3) Imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dengan Pengguna.

Pasal 23

LPPRT mempunyai kewajiban:

- a. menyeleksi calon Pengguna;
- b. memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c. memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna.
- d. mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

Pasal 24

LPPRT dilarang menyalurkan PRT pada pengguna perusahaan atau badan usaha atau badan-badan lainnya yang bukan perseorangan.

BAB V
PELAPORAN

Pasal 25

- (1) LPPRT wajib menyampaikan laporan setiap bulan kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, jumlah dan data PRT yang disalurkan;
- (2) Gubernur atau pejabat yang ditunjuk melaporkan kepada Menteri setiap 6 (enam) bulan, jumlah LPPRT, jumlah dan data PRT di wilayahnya.

BAB VI
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 26

- (1) Pembinaan dan pengawasan terhadap LPPRT dilakukan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk;
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pendataan jumlah LPPRT dan jumlah PRT yang disalurkan;
 - b. penertiban perizinan dan evaluasi kinerja LPPRT;
 - c. pelayanan perizinan LPPRT melalui sistem online yang dapat diakses oleh publik;
 - d. penguatan jejaring pengawasan sampai tingkat lingkungan rukun tetangga dalam rangka pembinaan dan pencegahan terhadap timbulnya kasus kekerasan terhadap PRT; dan
 - e. pemberian sanksi administratif kepada LPPRT yang melanggar ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini.

Pasal 27

- (1) Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dapat menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha LPPRT;
 - c. pencabutan izin.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 28

Pelaksanaan Peraturan Menteri ini diatur lebih lanjut oleh Gubernur.

BAB VIII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 29

LPPRT yang ada sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini wajib menyesuaikan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini, paling lama 1 (satu) tahun sejak berlakunya Peraturan Menteri ini.

Pasal 30

Peraturan Menteri ini mulai berlaku sejak diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 Januari 2015

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 19 Januari 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 78