

Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Muzakkir

Istitut Agama Islam Negeri Langsa
muzakkir@iainlangsa.ac.id

Abstract

One of the principles in the State of Law, the protection of human rights. Everyone needs work to meet the needs of their lives to be more prosperous, work is a demand that must be met by everyone in maintaining their lives. To date, there is no specific legal umbrella in providing protection for domestic workers. Legal protection for domestic workers can only be implemented if there is a clear legal basis to apply to domestic workers and make them workers in the juridical sense. This article is classified as literature research with a qualitative approach. The methodology used is the study of normative legal studies. The results of the study concluded that the purpose of legal protection as stated in Article 4 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is to provide protection to workers in realizing welfare and improving the welfare of workers and their families. Legal certainty is a judicial protection against arbitrary actions which means that a person will be able to obtain something expected under certain circumstances.

Keyword: Legal Protection, Domestic Workers, Employment

Abstrak

Salah satu prinsip dalam Negara Hukum, adanya perlindungan hak asasi manusia. Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar lebih sejahtera, pekerjaan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang dalam mempertahankan kehidupannya. Hingga saat ini, tidak ada payung hukum yang secara khusus di dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga. Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga hanya dapat terlaksana jika ada dasar hukum yang jelas untuk dapat diberlakukan bagi para pekerja rumah tangga dan menjadikan mereka sebagai pekerja dalam arti yuridis. Artikel ini tergolong dalam penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif. Metodologi yang digunakan adalah studi kajian hukum normatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Tujuan Perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah

memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Rumah Tangga, Ketenagakerjaan

Pendahuluan

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 tenaga di sektor domestik yang selama ini dibebankan kepada perempuan. Masalah ketenagakerjaan dari waktu ke waktu semakin luas dan kompleks dengan segala permasalahan dan implikasinya sangat menarik untuk dibahas.¹ Setelah reformasi, menuntut banyak perubahan dan penyempurnaan secara signifikan sehingga diperlukan suatu kajian dan pemahaman sendiri karena tidak hanya dengan kepentingan pekerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi berkaitan juga dengan majikan, pemerintah dan masyarakat.

Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar lebih sejahtera, apalagi pekerjaan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang dalam mempertahankan kehidupannya. Krisis ekonomi yang berkelanjutan sejak tahun 1997 telah berdampak pada semakin sedikitnya peluang bekerja di sektor formal dan kesediaan lapangan kerja sangat terbatas sehingga tidak semua orang mendapatkan keberuntungan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan terutama di bidang pekerjaan formal seperti buruh pabrik, karyawan kantoran, penyandang pekerjaan profesi dan lain-lain.

Sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menyebabkan sebagian orang walaupun dengan berat hati berkecimpung di bidang pekerjaan informal yang salah satunya menjadi PRT. Pekerjaan ini tidak memerlukan modal dan keahlian khusus seperti halnya pekerjaan lain. Keberadaan PRT atau yang lebih dikenal sebagai pembantu rumah tangga sudah tidak asing lagi dalam kehidupan masyarakat Indonesia baik di kotakota maupun di desa-desa.² Selain itu, tidak jarang keterpaksaan tuntutan ekonomi dijadikan alasan yang menyebabkan orang menjadi PRT. Sehingga munculnya lapangan pekerjaan dalam rumah tangga ini di satu sisi disebabkan adanya sebagian orang menginginkan mendapatkan pekerjaan sementara ketersediaan lapangan pekerjaan cukup terbatas, di sisi lain adanya kebutuhan atas bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga yang seharusnya dikerjakan sendiri oleh rumah tangga. Kehadiran pekerja rumah tangga di zaman modern saat ini sangat dibutuhkan banyak kalangan terutama bagi masyarakat perkotaan.

¹ Irfan Iryadi, "Kedudukan Akta Otentik Dalam Hubungannya Dengan Hak Konstitusional Warga Negara," *Jurnal Konstitusi* 15, no. 4 (2018): 796–815, <https://doi.org/10.31078/jk1546>.

² Ari Yuliastuti, "Profil Pekerja Rumah Tangga (PRT) Di Indonesia Dan Strategi Perlindungannya," *Jurnal Ketenagakerjaan* 12, no. 2 (2017): 108–25, <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/14>.

Oleh karena masyarakat menganggap kehadiran PRT dapat meringankan dan mempermudah dalam mengerjakan berbagai urusan yang berkaitan dengan kegiatan rumah tangga. PRT harus mampu mengerjakan sendiri semua pekerjaan yang menyangkut urusan rumah tangga yang ada. Dalam melakukan pekerjaan, PRT tidak mengenal waktu, karena setiap saat harus siap melakukan pekerjaan. Akan tetapi, menjadi hal yang sangat disayangkan, apa yang telah diperbuat oleh PRT terkadang tidak mendapatkan perlakuan yang sewajarnya dari majikan, pekerjaan ini sangat rentan terhadap pelanggaran hak-hak, bahkan penyiksaan termasuk pelecehan seksual, masih sering menimpah pekerja rumah tangga.³

Selain adanya perlakuan yang tidak wajar, sering terjadi pelanggaran hukum ketenagakerjaan kepada PRT, adanya penyalahgunaan perjanjian kerja (misalnya secara lisan dipekerjakan sebagai pekerja rumah tangga namun ternyata dijadikan sebagai pekerja seks, tidak ada mekanisme dan sistem kerja yang jelas (upah, jam kerja, dan lain-lain), upah yang tidak dibayar, upah yang rendah, jam kerja yang panjang serta adanya kondisi kerja yang membahayakan tanpa perlindungan, tidak adanya jaminan kesehatan, kematian, kecelakaan di tempat kerja, jaminan hari tua. Secara sosial, PRT tidak dianggap sebagai suatu profesi sehingga pemenuhan hak-haknya seringkali hanya berdasarkan belas kasihan atau kemurahan hati majikan bahkan secara normatif PRT juga belum dianggap sebagai suatu profesi karena aktivitas PRT dianggap jauh dari aktivitas produksi.

Dalam menjalankan pekerjaannya, PRT masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal, pengawasan dari instansi yang berwewenang maupun belum adanya perjanjian kerja. Dengan adanya kondisi tersebut maka beberapa masalah biasanya dihadapi PRT dan membutuhkan perlindungan antara lain masalah upah yang rendah atau tidak dibayar, jam kerja yang tidak memiliki batasan, fasilitas yang menunjang bagi PRT untuk keamanan, kesehatan dan keselamatan belum memadai, hak libur atau cuti, beban kerja yang tidak dibatasi dan rentan terhadap kekerasan fisik dan pelanggaran hak asasi manusia.⁴

Tidak ada Undang-Undang yang secara khusus di Indonesia yang melindungi PRT. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menetapkan hak-hak standar bagi pekerja di Indonesia yang didefinisikan sebagai "Seseorang yang bekerja dan mendapatkan upah dan atau bentuk upah lainnya". Ini semestinya mencakup PRT namun undang-undang tersebut mengecualikan PRT dari cakupannya yang berarti PRT tidak diberi perlindungan di bawah UUK. Tindakan-tindakan yang dialami pekerja rumah tangga sebagaimana tersebut di atas, disebabkan lemahnya kondisi PRT, terutama dalam hal posisi tawar (bargaining power), para pekerja tidak memiliki kekuatan ketika berhadapan dengan majikan karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah dan tidak adanya organisasi pekerja yang cukup aspirasi dalam menampung dan

³ Luh Putu Try Aryawati and I. Made Sarjana, "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (2014): 1-15,
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41440>.

⁴ Gwendolyn Ingrid Utama and Vienna Melinda, "Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia," *Arena Hukum* 11, no. 1 (2018): 139-62,
<https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2018.01001.8>.

memperjuangkan kepentingan pekerja, serta kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Kedudukan yang tidak sederajat tersebut, mengakibatkan pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melakukan pekerjaan. Bahkan majikan sering menganggap bahwa pekerja hanyalah sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan melakukan perbuatan sewenang-wenang kepada pekerja rumah tangga. Hubungan antara Pekerja Rumah Tangga dengan pengguna jasa banyak dikondisikan dalam hubungan kekeluargaan yang dalam banyak hal mengaburkan hubungan kerja yang berakibat pada hak-hak pekerja tidak terukur. Pemberi kerja (majikan) dengan leluasa menekan pekerja secara maksimal sehingga terkadang melebihi kemampuan kerjanya.⁵

Misalnya majikan dapat menetapkan upah yang jauh dari apa yang sudah ditetapkan pemerintah dalam kebijakan upah minimum, bahkan besarnya upah yang diterima pekerja rumah tangga sebagai imbalan pekerjaannya tergantung pada perjanjian antara pekerja rumah tangga dengan majikan, yang seringkali didasarkan pada harga pasar di suatu wilayah tertentu, dalam beberapa kasus upah didasarkan pada kondisi keuangan majikan. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua aspek, yakni aspek yuridis dan aspek sosial ekonomis. Dari segi yuridis kedudukan pekerja sama dengan majikan. Namun, secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tidak sama (terutama yang unskilled labour), sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain terpaksa bekerja pada orang lain. Pemberi kerjalah pada dasarnya memberikan syarat-syarat kerja. Pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari majikan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Seiring dengan perkembangan teknologi yang ada sekarang, persoalan PRT sering tampak ke permukaan dari berbagai daerah di Indonesia. Hal ini yang mencerminkan tandatanda banyaknya permasalahan yang dialami PRT. Namun, sampai saat ini belum ada perlindungan hukum yang memadai terhadap PRT tersebut. Pernyataan Pers Institut Perempuan (JALA PRT) menyatakan kinerja perlindungan negara terhadap pekerja rumah tangga masih jauh dari memuaskan.⁶

Terhitung sejak tahun 2007 hingga tahun 2011, tercatat 726 kasus kekerasan berat terhadap pekerja rumah tangga di Indonesia, terdiri dari 536 kasus upah tidak dibayar, 348 kasus di antaranya terjadi pada pekerja rumah tangga anak, 617 kasus penyekapan, penganiayaan hingga luka berat, dan bahkan meninggal dunia. Pada dasarnya keberadaan PRT dalam bekerja, tidak jauh berbeda dengan pekerja lainnya. Sudah selayaknya PRT diperlakukan sama seperti

⁵ Luthvi Febryka Nola, "Aspek Hukum Larangan Mempekerjakan PRT Anak," *Jurnal Negara Hukum* 3, no. 2 (2012): 275-97, <http://dx.doi.org/10.22212/jnh.v3i2.234>.

⁶ Nining Pratiwi, Arinto Nugroho, and Gelar Ali Ahmad, "Peranan Lembaga Swadaya Masyarakat Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Rumah Tangga Perempuan Yang Mengalami Tindak Kekerasan Fisik Di Surabaya (Studi Di Koalisi Perempuan Indonesia)," *NOVUM: JURNAL HUKUM* 13, no. 1 (July 13, 2022): 177-90, <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.48258>.

halnya pekerja lainnya.⁷ 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.

Hal ini berarti perlindungan hak-hak perdata pekerja rumah tangga dapat mengacu kepada UUK apalagi dipahami hak-hak perdata pekerja merupakan hak-hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pada setiap hubungan kerja. Berbicara tentang hak pekerja berarti membicarakan hak-hak asasi yang merupakan hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri, maupun hak yang bukan asasi berupa hak pekerja yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hak pekerja hanya dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan bahwa para pekerja sebagai pemegang hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak mana pun dan dapat dilakukan tuntutan melalui prosedur hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga hanya dapat terlaksana jika ada dasar hukum yang jelas untuk dapat diberlakukan bagi para PRT dan menjadikan mereka sebagai pekerja dalam arti yuridis, terutama memposisikan para pekerja rumah tangga dalam perjanjian kerja mempunyai kedudukan yang sama dengan pemberi kerja (majikan).

Dalam memberikan perlindungan hak-hak perdata PRT yang timbul dengan adanya hubungan kerja khususnya dalam hak-hak normatif dapat mengadopsi ketentuan hak-hak dasar pekerja yang diatur dalam UUK. Hukum ketenagakerjaan dilahirkan dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam hubungan kerja di mana terlibat dua pihak yang sekaligus memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Masalah kerja diatur dalam hukum sosial tersendiri (dalam hal ini hukum ketenagakerjaan). Menurut G. Ripert, akibat kenyataan sosial yang dalam kehidupan ekonomis mengalami pergeseran, dimana perlindungan kepentingan kerja dalam kontrak/perjanjian kerja merupakan kepentingan umum yang tidak dapat lagi diabaikan berdasarkan asas kebebasan individu serta otonomi individu dalam mengadakan kontrak/perjanjian kerja.⁸

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 dan secara Internasional Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, bagaimana kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga melalui asas kepastian hukum.

⁷ Jessyca H. aniel Picauly, "Perlindungan Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga Yang Menjadi Korban Kekerasan," *JURNAL SAINS, SOSIAL DAN HUMANIORA (JSSH)* 1, no. 2 (2021): 98-106, <https://doi.org/10.52046/jssh.v1i2.1242>.

⁸ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (May 1, 2022): 339-49, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

Artikel ini tergolong dalam penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif. Metodologi yang digunakan adalah studi kajian hukum normatif. Sumber primer dalam penelitian adalah Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun sumber sekundernya adalah jurnal-jurnal ilmiah yang membahas tentang kajian hukum, perundang-undangan, ketengaakerjaan, dan data-data lain selama masih relevan dengan variabel tema penelitian. Agar lebih kontekstual, penulis menggunakan referensi 5 tahun terakhir kecuali sumber-sumber autentik yang sifatnya original dan tidak ada pembaharuan.

Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013

Apabila melihat unsur-unsur pekerja baik berdasarkan pengertian secara terminologi dan yuridis, maka PRT dapat dikategorikan sebagai pekerja¹⁴. Meskipun demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum memberikan perlindungan bagi PRT sebagai pekerja, bahkan tidak ada satu pasal pun yang memberikan perlindungan bagi PRT, walaupun dalam Pasal 1 angka 4 UUK menentukan yang termasuk pemberi kerja adalah orang perseorangan, dan dalam ketentuan pidana sering disebutkan dengan barang siapa.⁹ Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga belum secara yuridis diakui di negara ini. Demikian juga pengaturan terhadap PRT juga belum seragam untuk seluruh wilayah Indonesia. Pengaturan ini tentu berbeda sesuai dengan adat budaya dan kebiasaan masing-masing daerah.

Kondisi tersebut di atas menggambarkan selain tidak adanya perlindungan hukum yang kuat, juga menggambarkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja rumah tangga itu sendiri. Hal ini berdampak pada lemahnya bargaining pekerja rumah tangga berhadapan dengan majikannya di depan hukum. Bukan tidak mungkin mempengaruhi tingginya kasus-kasus pelecehan dan kekerasan terhadap pekerja rumah tangga itu sendiri. Hasil survei organisasi buruh internasional (ILO) menunjukkan bahwa di tahun 2002 jumlah pekerja rumah tangga di Indonesia lebih dari 2,6 juta dan sebagian besar dari mereka adalah perempuan dan gadis muda, sementara itu dari hasil rapid assessment dari Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) tahun 2009 menyebutkan 200 sekitar 10-16 juta rumah tangga kelas menengah dan menengah atas di Indonesia mempekerjakan pekerja rumah tangga.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat bahwa jumlah Pekerja Rumah Tangga di Indonesia diperkirakan sebanyak 2.593.399 (Studi ILO-IPEC 2002) mereka melayani sekitar 2,5 juta rumah tangga. Sementara itu setiap tahunnya sekitar 600.000-700.000 perempuan bermigrasi ke luar negeri untuk bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Laporan Amnesty International yang mengutip dari data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak menyebutkan bahwa PRT banyak didominasi oleh pekerja anak yang berusia sekitar usia 12 atau 13 tahun. Distingsi publik-privat, mensegmentasikan posisi dan peran perempuan dan laki-laki. Pekerjaan rumah tangga seringkali dilabelkan

⁹ Aryawati and Sarjana, "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

sebagai pekerjaan perempuan.¹⁰ Budaya patriarkhal memberikan pelabelan negatif bahwa peran dan posisi perempuan berada di wilayah domestik. Pekerjaan di wilayah domestik ini dianggap sebagai pekerjaan rendah, tidak membutuhkan keterampilan (skill), tidak bernilai ekonomis, tidak dianggap dan tidak dihitung memberi kontribusi pada kehidupan publik, baik sosial, ekonomi dan politik, bahkan tidak dianggap sebagai pekerjaan.

Sementara itu Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (mengatur jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja yang bekerja di sektor domestik/ rumah tangga. Karena sifat pekerjaannya memiliki kekhasan dalam relasi antara pekerja rumah tanggapengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan PRT sebagai pekerjaan nonekonomis sehingga PRT ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standar seorang pekerja. Standar pekerja yang dimaksud mencakup, ruang lingkup kerja, jam kerja, upah, cuti dan penyelesaian perselisihan bagi PRT. Pengertian mengenai tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya membatasi pada orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa bagi orang lain maupun diri sendiri.

Melihat ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga bukanlah tenaga kerja karena bidang pekerjaan rumah tangga yang berbayar masih tidak dianggap sebagai bidang pekerjaan, karena pekerjaan mereka tidak menghasilkan suatu benda atau jasa yang berwujud dan memberikan tambahan nilai. Pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilakukan dalam rumah tangga pengguna jasa yang mempekerjakannya. Negara-negara berkembang seperti Indonesia, terbatasnya lapangan kerja dan kemiskinan menyebabkan pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga membentuk proporsi yang signifikan dalam angkatan kerja nasional. Kaum perempuan yang mendominasi pekerjaan sebagai PRT memberikan kontribusi tambahan bagi ekonomi keluarganya, bahkan menjadi tulang punggung keluarga.

Namun demikian, hingga kini, ketiadaaan perlindungan dan pengakuan terhadap keberadaan sektor pekerjaan pekerjaan rumah tangga menyebabkan PRT berada dalam kondisi yang mudah untuk dijadikan obyek eksloitasi dan kekerasan serta menjadikan pekerjaan rumah tangga menjadi salah satu jenis kerja yang paling termarjinalkan. Kenyataan inilah yang menyebabkan kebutuhan untuk melakukan perlindungan terhadap keberadaan pekerja rumah tangga di Indonesia perlu dilakukan. Upaya untuk melakukan pengakuan dan perlindungan terhadap keberadaan PRT tidak hanya dilakukan di tingkat nasional namun telah dilakukan pula di tingkat Internasional, hal ini ditunjukkan dengan disetujuinya Konvensi mengenai Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga oleh organisasi Perburuhan Internasional (ILO).¹¹

¹⁰ Said Amirulkamar, Sufrizal, and M. Anzaikhan, "Sejarah Administrasi Pidana Islam Dan Relevensinya Terhadap Penanggulangan Perkara Di Aceh," *Legalite: Jurnal Perundang Undangan Dan Hukum Pidana Islam* 7, no. 2 (December 31, 2022): 147–64, <https://doi.org/10.32505/legalite.v7i2.5377>.

¹¹ Siti Maizul Habibah, Oksiana Jatiningsih, and Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba, "Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya," *Jurnal HAM* 12, no. 2 (August 26, 2021): 245–60, <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.245-260>.

Perbaikan kondisi pekerjaan telah menjadi perhatian ILO sejak tahun 1948 dengan mengadopsi resolusi mengenai kondisi kerja PRT, berlanjut pada tahun 1965 ILO juga mengadopsi resolusi mengenai seruan aksi normatif di bidang kondisi kerja bagi PRT. Di mana Pemerintah Indonesia dan Presiden Republik Indonesia memberikan Pidato Kenegaraan di depan Forum ILC untuk memberikan dukungan bagi pengesahan konvensi tersebut. Pengesahan Undang-Undang Perlindungan PRT menjadi hal yang sangat dibutuhkan, karena di samping mempunyai tujuan utama melindungi pekerja rumah tangga yang bekerja di dalam negeri, berguna untuk peningkatan perlindungan pekerja rumah tangga Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dengan adanya Undang-Undang Perlindungan PRT, kondisi psikologis pemerintah Republik Indonesia dalam bernegosiasi dan berdiplomasi untuk peningkatan perlindungan PRT dengan Negara penempatan akan semakin kuat.

Kelengkapan jaminan perlindungan di dunia Internasional dan Nasional serta pada akhirnya di tingkat daerah mempunyai kewajiban berdasarkan amanat Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga membuat Perda merupakan regulasi penting dalam menciptakan situasi kerja layak PRT sehingga situasi kerja layak pekerja rumah tangga tidak dipahami dalam arti sempit hanya di tempat kerja. Cakupan situasi kerja layak haruslah dipahami secara meluas mengingat PRT bekerja dalam rumah pengguna jasa namun menjangkau lintas daerah, nasional dan internasional sehingga jaminan perlindungan mencakup dari rumah hingga pulang kembali ke rumah karena sifat kekhasannya.¹² Mencermati posisi dari pekerja rumah tangga sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa pekerja rumah tangga sangat perlu mendapatkan perlindungan hukum dari negara secara khusus yang berbeda dengan pekerja pada sektor lainnya.

Pandangan ini tentu didasari dengan alasan bahwa pekerja pada sektor-sektor lain bekerja di ruang publik yang dengan mudah dapat diawasi atau dikontrol oleh masyarakat, serta memiliki jam kerja tertentu yang selebihnya bisa pulang ke rumah masing-masing. Sedangkan pekerja rumah tangga bekerja pada ruang privat yang tertutup sehingga sangat tertutup untuk akses kontrol dan pengawasan lingkungannya, selain itu PRT pada umumnya tinggal dalam lingkup keluarga dan tidak ditentukan jam kerja tertentu. Pekerja rumah tangga membutuhkan perlindungan hukum dari negara oleh karena: *Pertama*, pekerja rumah tangga tidak diakui sebagai sebuah profesi Pekerja rumah tangga tidak dianggap sebagai sebuah profesi sehingga pekerja rumah tangga tidak mendapatkan hak-hak konstitusional dan hak-hak hukum sebagaimana layaknya sebuah profesi. Dengan demikian, sebagai tenaga kerja maka pekerja rumah tangga pun tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum sebagaimana tenaga kerja pada umumnya.

Kedua, pekerja rumah tangga sudah banyak yang tidak memiliki hubungan keluarga dengan majikan. Khususnya di daerah-daerah perkotaan pada umumnya pekerja rumah tangga direkrut dari berbagai daerah-daerah dengan tidak mendasarkan pada hubungan kekerabatan atau kekeluargaan. Biasanya daerah-daerah yang menyediakan tenaga kerja sebagai pekerja rumah tangga ini adalah

¹² Kartika Dewi Mulyanto, "Urgensi Ratifikasi Konvensi Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga," *Undang: Jurnal Hukum* 1, no. 1 (June 1, 2018): 109–33,
<https://doi.org/10.22437/ujh.1.1.109-133>.

daerah- daerah yang kondisi sosial ekonominya rendah atau lemah. *Ketiga*, pekerja rumah tangga banyak keunikan Pekerja rumah tangga tidak memiliki struktur kerja, program dan sistematika yang baku dan teratur, sehingga jenis pekerjaan ini memiliki keunikan tersendiri. Karena keunikan inipun sehingga tidak diatur dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Keunikan pekerja rumah tangga adalah karena hubungan hukum yang terjadi antara PRT dengan majikan kebanyakan didasarkan atas hubungan kekeluargaan atau hubungan darah, dengan demikian akan sangat rentan terjadinya eksplorasi ekonomi, atau tidak terpenuhinya hak-hak dasar dari PRT sebagai pekerja.

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

Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga dalam Hukum Nasional

Pekerjaan pekerja rumah tangga pada saat sekarang ini sudah mengalami pergeseran menjadi suatu pekerjaan yang pada awalnya mengisi ruang privat keluarga menjadi ruang publik dengan artian individu yang menjadi pembantu rumah tangga tidak lagi diisi oleh individu yang memiliki hubungan kekerabatan melainkan individu yang memiliki keahlian khusus dalam pekerjaan rumah tangga. Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Untuk melindungi agar seseorang benar-benar mempunyai kebebasan dalam menggunakan haknya dan adanya perlindungan agar seseorang tetap dapat menikmati haknya, maka disepakati adanya HAM (Hak Asasi Manusia).

HAM ini telah diatur sejak 10 Desember tahun 1948 dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang di dalamnya termuat kandungan hak sipil politik dan hak ekonomi, sosial budaya. Kemudian pada tahun 1966, PBB membuat 2 (dua) instrumen terpisah yaitu Covenant International tentang Hak-Hak Sipil Politik dan Covenant International tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.¹³ Adanya covenant ini hak asasi manusia tidak hanya sebagai pernyataan moral yang tidak mengikat secara hukum akan tetapi dengan adanya covenant ini dapat mengikat secara legal hukum atas pelaksanaan hak asasi manusia. Hak-hak pekerja berbeda dengan hak asasi pekerja. Hak asasi adalah hak yang diberikan sebagai kodrat oleh Tuhan Yang Maha Esa yang melekat pada diri setiap manusia sebagai konsekuensinya sebagai manusia, sedangkan hak-hak dasar sebagai pekerja adalah hak yang melekat pada diri setiap pekerja sebagai

¹³ Rizky Ihsan Fadila and Nelvitia Purba, "Perlindungan Hukum Bagi Asisten Rumah Tangga Menurut Undang Undang No. 23 Tahun 2004," *Citra Justicia: Majalah Hukum dan Dinamika Masyarakat* 22, no. 1 (June 23, 2021): 94–102, <https://doi.org/10.36294/cj.v22i1.2108>.

konsekuensi menjadi pekerja. Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi.

Hak buruh di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setidaknya ada 8 (delapan) hak dasar pekerja yaitu antara lain:¹⁴ *Pertama*, hak dasar pekerja dalam hubungan kerja. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama; dan d. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Dasar hukum, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

Kedua, hak dasar pekerja atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi: a. Jaminan Kecelakaan Kerja; b. Jaminan Kematian; c. Jaminan Hari Tua; d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Keselamatan dan kesehatan kerja berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya. (Dasar Hukum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Kepres No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja, PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri tenaga Kerja No. 04 Tahun 1993 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih Baik Dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Ketiga, Hak Dasar Pekerja Atas Perlindungan Upah Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud di bawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut: a. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari; b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; d. Membaptiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar

¹⁴ Rahadi Wasi Bintoro, Riris Ardhanariswari, and Rahman Permana, "Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga," *Jurnal Dinamika Hukum* 8, no. 3 (September 25, 2008): 213–40, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2008.8.3.79>.

untuk selama 2 (dua) hari dan; g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Keempat, hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat: a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Kelima, hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/seniorat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Keenam, hak dasar mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/seniorat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/seniorat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/seniorat buruh, maka pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberitahuannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara: a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Ketujuh, hak dasar khusus untuk pekerja perempuan Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperlakukan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib: a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama

di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Kedelapan, hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan PHK. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.¹⁵

Mencermati substansi ketentuan perundangundangan sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa aspek perlindungan terhadap pekerja pada umumnya dan pekerja rumah tangga khususnya telah dijamin hak-hak dasar dan hak kodratnya oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, perlindungan hukum secara substansial tersebut tidak berbanding lurus dengan perlindungan secara empiris, terutama terhadap pekerja rumah tangga yang masih digolongkan sebagai profesi informal. Bahkan sebagian pihak dan justru pemerintah sendiri masih memandang pekerjaan rumah tangga bukan sebagai profesi sebagaimana telah diuraikan dalam delapan mitos pekerja rumah tangga di atas.

Kebijakan Perlindungan Hukum Melalui Asas Kepastian Hukum

Indonesia sebagai suatu negara yang diidealkan dan dicita-citakan oleh the founding father sebagai negara dengan konsep Negara Hukum (Rechtsstaat/The Rule of Law). Sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Salah satu prinsip dalam Negara

¹⁵ Arifuddin Muda Harahap, "Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dalam Kajian Politik Hukum," *Jurnal Penelitian Medan Agama* 10, no. 2 (December 29, 2019): 281-97, <https://doi.org/10.58836/jpma.v10i2.6820>.

Hukum, adanya perlindungan hak asasi manusia. Dalam UUD 1945 terselip konsepsi tanggung jawab negara dalam hak asasi manusia (state responsibilities), sebagaimana terlihat dalam Pasal 28I (4) dan (5), yang menyatakan;¹⁶

“Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah dan untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”

Keduanya, merupakan kunci dalam melihat tanggung jawab konstitutional yang harus dilakukan oleh negara, dalam hal ini pemerintah, untuk melaksanakan upaya-upaya pemajuan hak asasi manusia. Dengan demikian, sudah sangat tegas apabila UUD 1945 mengakui hak-hak konstitusional warga negara dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tepatnya pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebut bahwa;

“Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian Pasal 28D ayat (2) menyebutkan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Indonesia adalah negara yang berdasarkan pada falsafah Pancasila, dan dilandasi dengan rasa kemanusian, persatuan, kerakyatan dan keadilan sosial, oleh karena tidak memandang apapun pekerjaannya, apakah sebagai buruh, PRT, pengguna, baik formal maupun informal harus dipandang sama hak dan kewajibannya sehingga harus diberi perlindungan yang sama. Sektor hukum tidak memberikan kepastian hukum bagi masyarakat sehingga pihak negara asing, orang asing dan pihak pemodal asing segan masuk atau berhubungan dengan Indonesia. Sebab, bukankah ketidakpastian hukum akan berdampak pada ketidakpastian berusaha di Indonesia. Akibat dari ketiadaan unsur kepastian hukum ini, maka secara keseluruhan hukum Indonesia menjadi tidak dapat diprediksi (unpredictable).

Sebenarnya, terutama dalam tatanan normatif, secara evolutif hukum terus berkembang menuju ke arah terciptanya suatu tata hukum yang lebih baik, bukan malahan mundur ke belakang. Banyak peraturan dan undangundang dibuat, baik yang baru sama sekali ataupun untuk sekedar merevisi atau mengganti aturan hukum yang lama. Tujuan terus menerus dibuatnya peraturan tersebut adalah agar tercipta perangkat hukum yang lebih baik. Hukum dari segi ini, mestinya yang ada sekarang jauh lebih maju dengan hukum sebelumnya. Hukum harus terus menerus melakukan evolusi, baik pada tataran nasional maupun pada tataran

¹⁶ Andi Rama Irasandi Sofyant, Syahruddin Nawi, and Anzar Makkuasa, “Euthanasia Ditinjau Dari Hukum Pidana Dan Hak Asasi Manusia,” *Journal of Lex Generalis (JLG)* 4, no. 2 (February 11, 2023): 278–93, <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jlg/article/view/1325>.

internasional. Berdasarkan hal ini, ahli hukum terkenal Roscoe Pound menyatakan sebagai berikut:

“Semenjak hukum Romawi, orang telah belajar untuk makin lama makin baik menunaikan tugas praktisnya, guna mengatur hubungan-hubungan dan menertibkan kelakuan supaya dapat dikekang insting dorongan kehendak insan yang agresif dari masing-masing orang dan menggunakan dorongan kehendak insan secara bekerja sama demi kemajuan peradaban.”¹⁷

Tujuan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain karena pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan. Selain itu, dengan mengingat tenaga kerja memiliki resiko, dengan begitu jika adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban maka hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar.

Hak-hak yang acap dilanggar adalah hak atas upah, hak untuk batasan jam kerja, hak beristirahat, hak libur, hak untuk ke luar rumah, hak berkomunikasi, hak berorganisasi, hak mendapatkan perlakuan manusiawi, hak mendapatkan jaminan sosial. Fenomena ini kontradiktif dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa;

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”¹⁸

PRT tidak bisa berharap terhadap Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Terhadap PRT. Peraturan ini tidak bisa menjangkau UU No. 13 Tahun 2003 dalam hubungan kerja. Terlebih, peraturan tersebut tidak memerinci hak-hak PRT seperti standardisasi upah, pengaturan jam kerja dan waktu istirahat, cuti mingguan, cuti tahunan, hak berkomunikasi dan berserikat, serta perjanjian tertulis dan bukan lisan. Jika pun diperinci, tanpa penegasan dalam UU, pelanggarannya akan dianggap sebagai khilaf semata, sebagai sesuatu yang bisa diselesaikan secara kekeluargaan. Ini tentu ironis karena sebagai negara penjunjung HAM, belum tampak political will pemerintah untuk melindungi PRT.

¹⁷ Mawardi Mawardi, “Sistem Hukum Islam Dan Anglo Saxon: Kajian Perbandingan Pemikiran Al-Thufi Dan Roscoe Pound,” *Millah: Journal of Religious Studies* 2, no. 2 (2003): 266–81, <https://doi.org/10.20885/millah.vol2.iss2.art9>.

¹⁸ Anna Triningsih and Achmad Edi Subiyanto, “Implementasi Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negera Republik Indonesia Tahun 1945 Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi,” *Lex Jurnalica* 19, no. 2 (August 18, 2022): 212–24, <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/5721>.

Berbagai kegiatan kehidupan masyarakat telah diwujudkan dalam bentuk undang-undang demi menjamin terciptanya kepastian hukum, namun dalam faktanya walaupun diwujudkan dalam bentuk undang-undang, ternyata dalam pengimplementasinya banyak yang tidak dipatuhi oleh masyarakat.

Salah satu faktor tidak dipatuhi undang-undang, karena dianggap bertentangan dengan perasaan keadilan ataupun cita-cita hukum masyarakat, apalagi bila undang-undang tidak mengaturnya. Oleh sebab itu, guna mewujudkan kepastian hukum tidaklah dapat dilakukan hanya dengan membentuknya dalam undang-undang. Hal terpenting yang juga perlu diperhatikan adalah terkait dengan citacita hukum masyarakat, karena apabila cita-cita hukum ini diabaikan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, justru pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakpastian hukum, yang dalam penelitian ini digunakan sebagai Grand Theory.

Pandangan tersebut di atas sesuai pendapat Gustav Radbruch yang mengatakan bahwa: Gagasan hukum merupakan gagasan kultural tidak bisa formal, berarti terarah pada cita hukum (*rechtsidee*), yaitu keadilan. Untuk mengisi cita keadilan ini dengan isi yang konkret harus dilihat dari sisi finalitasnya, dan untuk melengkapi cita hukum serta finalitas, dibutuhkan kepastian. Oleh sebab itu, hukum memiliki 3 (tiga) aspek penting, yaitu: keadilan, kepastian dan finalitas.¹⁹ Aspek keadilan menunjukkan pada kesamaan hak di depan hukum, aspek finalitas menunjukkan pada tujuan keadilan yaitu memajukan kebaikan dalam hidup manusia, berarti menentukan isi hukum, sedangkan aspek kepastian menunjukkan pada jaminan bahwa hukum (yang berisi keadilan dan norma-norma yang memajukan kebaikan), dan benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati.

Aspek keadilan merupakan kerangka ideal dari hukum, sedangkan aspek kepastian merupakan kerangka operasional hukum. Terhadap istilah kepastian hukum, ada beberapa pengertian yang dapat dikemukakan. Menurut Sudikno Mertokusumo¹⁹, kepastian hukum merupakan perlindungan keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Berdasarkan terjemahan resmi dari Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), disebutkan bahwa kepastian hukum (*rechtszekerheid*) merupakan jaminan bagi anggota masyarakat bahwa hukum akan diterapkan secara benar dan adil, sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disebutkan bahwa kepastian hukum adalah

¹⁹ E. Fernando M. Manullang, "Misinterpretasi Ide Gustav Radbruch Mengenai Doktrin Filosofis Tentang Validitas Dalam Pembentukan Undang-Undang," *Undang: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (December 30, 2022): 453-80, <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.453-480>.

perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.²⁰

Menurut Jimly Ashiddiqie bahwa dalam hukum harus ada keadilan dan kepastian hukum dan kepastian hukum itu penting agar orang tidak bingung, tetapi keadilan dan kepastian hukum itu sendiri merupakan 2 (dua) sisi dari satu mata uang. Antara keadilan dan kepastian hukum tidak perlu dipertentangkan. Kalimatnya tidak boleh dipotong, berarti keadilan pasti identik dengan kepastian yang adil.²¹ Kalau ketidakpastian itu terjadi, berarti terjadi ketidakadilan bagi banyak orang. Jangan karena ingin mewujudkan keadilan bagi satu orang, tapi justru menciptakan ketidakadilan bagi banyak orang. Selain harus ada kepastian hukum, tujuan hukum adalah untuk mewujudkan keadilan dan keteraturan. Keadilan, kepastian hukum, dan keteraturan itu harus diwujudkan secara simultan agar tercipta kedamaian hidup bersama.

Kepastian hukum mempunyai 2 (dua) segi, yaitu: *Pertama*, soal dapat ditentukannya (bepaalbaarheid) hukum dalam hal-hal yang kongkrit, artinya pihak-pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apa yang menjadi hukumnya dalam hal yang khusus, sebelum ia memulai suatu perkara. *Kedua*, kepastian hukum berarti keamanan hukum, artinya perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan hakim.

Reinhold Zippelius juga membedakan kepastian hukum dalam 2 (dua) pengertian, yaitu:²² *Pertama*, kepastian dalam pelaksanaannya, maksudnya bahwa hukum yang resmi diundangkan dilaksanakan dengan pasti oleh negara. Setiap orang dapat menuntut agar hukum dilaksanakan dan tuntutan itu pasti dipenuhi dan setiap pelanggaran hukum akan ditindak dan dikenakan sanksi menurut hukum juga. *Kedua*, kepastian orientasi, maksudnya bahwa hukum itu harus jelas, sehingga masyarakat dan hakim dapat berpedoman padanya. Hal ini berarti bahwa setiap istilah dalam hukum harus dirumuskan dengan terang dan tegas sehingga tak ada keragu-raguan tentang tindakan apa yang dimaksud.

Begitu pula aturan-aturan hukum harus dirumuskan dengan ketat dan sempit agar keputusan dalam perkara pengadilan tidak dapat menurut tafsiran subyektif dan selera pribadi hakim. Kepastian orientasi menuntut agar ada prosedur pembuatan dan peresmian hukum yang jelas dan dapat diketahui umum. Kepastian orientasi ini juga menuntut agar hukum dikembangkan secara kontinu dan taat asas. Undang-undang harus saling kait mengkait, harus menunjuk ke satu

²⁰ Zainal Arifin Hoessein, "Pembentukan Hukum Dalam Perspektif Pembaruan Hukum," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 1, no. 3 (December 31, 2012): 307–27, <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v1i3.87>.

²¹ Despan Heryansyah and Harry Setya Nugraha, "Relevansi Putusan Uji Materi Oleh Mahkamah Konstitusi Terhadap Sistem Checks and Balances Dalam Pembentukan Undang-Undang," *Undang: Jurnal Hukum* 2, no. 2 (2019): 353–79, <https://doi.org/10.22437/ujh.2.2.353-379>.

²² Siska Marlina Siska Marlina, "Implementasi Nilai Keadilan Dalam Pancasila Guna Membangun Karakter Dan Etika Pendidik Di Perguruan Tinggi," *Berdikari: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia* 4, no. 2 (July 15, 2022): 35–43, <https://doi.org/10.11594/bjpmi.04.02.01>.

arah agar masyarakat dapat membuat rencana ke masa depan, begitu pula jangan dibuat undang-undang yang saling bertentangan.

Negara hukum bertujuan untuk menjamin bahwa kepastian hukum dapat terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian dalam hubungan antar manusia. Kepastian hukum dalam hubungannya dengan masyarakat terlihat jelas ketika umumnya masyarakat mematuhi atau melaksanakan aturan hukum, sebaliknya apabila hukum tidak dipatuhi berarti dapat dikatakan bahwa hukum belum lagi menjamin terciptanya kepastian hukum. Ada banyak faktor yang menyebabkan masyarakat tidak atau kurang mematuhi hukum (dalam pengertian undang-undang) dan faktor utamanya karena hukum dirasakan bertentangan dengan jalinan nilai-nilai dan kesadaran hukum yang tumbuh dan berkembang dalam kehidupan masyarakat.²³

Oleh sebab itu, demi terciptanya kepastian hukum, maka suatu produk hukum hendaknya dapat diselaraskan dengan nilainilai dan cita-cita hukum masyarakat itu sendiri. Sehubungan upaya mewujudkan kepastian hukum, maka M. Soebagio dan Slamet Supriatna mengatakan bahwa hukum hendaknya selaras dengan nilai-nilai dan cita-cita hukum masyarakat, karena hukum mempunyai potensi mengarahkan gerak masyarakat dalam kehendaknya untuk mencapai cita-cita atau tujuan hidupnya.

Salah satu tujuan hidup adalah tercapainya kesejahteraan, namun untuk mencapai kesejahteraan tersebut khususnya bagi pekerja rumah tangga nampaknya sulit tercapai. Hal tersebut diakibatkan sampai saat ini belum adanya kepastian hukum bagi pekerja rumah tangga untuk mendapatkan hak-hak normatifnya, diakibatkan belum adanya jaminan hukum dalam bentuk undang-undang bagi pekerja rumah tangga ini.²⁴ Kondisi seperti ini tentu akan menyebabkan nasib pekerja rumah tangga menjadi tidak pasti, sedangkan menurut Mochtar Kusumaatmadja mengatakan bahwa selain ketertiban, tujuan lain dari hukum adalah tercapainya keadilan yang berbeda-beda isi dan ukurannya menurut masyarakat dan zamannya. Untuk mencapai

Kesimpulan

UUD 1945 mengakui hak-hak konstitusional warga negara dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tepatnya pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Tujuan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja

²³ Hoesein, "Pembentukan Hukum Dalam Perspektif Pembaruan Hukum."

²⁴ Utama and Melinda, "Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia."

dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain karena pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan.

Kebijakan melalui pembentukan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi hal yang sangat dibutuhkan, karena di samping mempunyai tujuan utama melindungi pekerja rumah tangga yang bekerja di dalam negeri, berguna untuk peningkatan perlindungan pekerja rumah tangga Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dengan adanya Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, kondisi psikologis pemerintah Republik Indonesia dalam bernegosiasi dan berdiplomasi untuk peningkatan perlindungan Pekerja Rumah Tangga dengan Negara penempatan akan semakin kuat. Ketidakpastian hukum akan berdampak pada ketidakpastian berusaha di Indonesia. Akibat dari ketiadaan unsur kepastian hukum ini, maka secara keseluruhan hukum Indonesia menjadi tidak dapat diprediksi (unpredictable). Dalam tatanan normatif, secara evolutif hukum terus berkembang menuju ke arah terciptanya suatu tata hukum yang lebih baik, bukan malah mengalami kemunduran.

Referensi

- Amirkamar, Said, Sufrizal, and M. Anzaikhan. "Sejarah Administrasi Pidana Islam Dan Relevensinya Terhadap Penanggulangan Perkara Di Aceh." *Legalite: Jurnal Perundang Undangan Dan Hukum Pidana Islam* 7, no. 2 (December 31, 2022): 147–64. <https://doi.org/10.32505/legalite.v7i2.5377>.
- Aryawati, Luh Putu Try, and I. Made Sarjana. "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (2014): 1–15. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41440>.
- Bintoro, Rahadi Wasi, Riris Ardhanariswari, and Rahman Permana. "Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga." *Jurnal Dinamika Hukum* 8, no. 3 (September 25, 2008): 213–40. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2008.8.3.79>.
- Fadila, Rizky Ihsan, and Nelvitia Purba. "Perlindungan Hukum Bagi Asisten Rumah Tangga Menurut Undang Undang No. 23 Tahun 2004." *Citra Justicia: Majalah Hukum dan Dinamika Masyarakat* 22, no. 1 (June 23, 2021): 94–102. <https://doi.org/10.36294/cj.v22i1.2108>.
- Habibah, Siti Maizul, Oksiana Jatiningsih, and Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba. "Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya." *Jurnal HAM* 12, no. 2 (August 26, 2021): 245–60. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.245-260>.
- Harahap, Arifuddin Muda. "Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dalam Kajian Politik Hukum." *Jurnal*

- Penelitian Medan Agama* 10, no. 2 (December 29, 2019): 281–97.
<https://doi.org/10.58836/jpma.v10i2.6820>.
- Heryansyah, Despan, and Harry Setya Nugraha. "Relevansi Putusan Uji Materi Oleh Mahkamah Konstitusi Terhadap Sistem Checks and Balances Dalam Pembentukan Undang-Undang." *Undang: Jurnal Hukum* 2, no. 2 (2019): 353–79. <https://doi.org/10.22437/ujh.2.2.353-379>.
- Hoesein, Zainal Arifin. "Pembentukan Hukum Dalam Perspektif Pembaruan Hukum." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 1, no. 3 (December 31, 2012): 307–27.
<https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v1i3.87>.
- Iryadi, Irfan. "Kedudukan Akta Otentik Dalam Hubungannya Dengan Hak Konstitusional Warga Negara." *Jurnal Konstitusi* 15, no. 4 (2018): 796–815.
<https://doi.org/10.31078/jk1546>.
- Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (May 1, 2022): 339–49.
<https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- Manullang, E. Fernando M. "Misinterpretasi Ide Gustav Radbruch Mengenai Doktrin Filosofis Tentang Validitas Dalam Pembentukan Undang-Undang." *Undang: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (December 30, 2022): 453–80.
<https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.453-480>.
- Marlina, Siska Marlina Siska. "Implementasi Nilai Keadilan Dalam Pancasila Guna Membangun Karakter Dan Etika Pendidikan Di Perguruan Tinggi." *Berdikari: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia* 4, no. 2 (July 15, 2022): 35–43.
<https://doi.org/10.11594/bjpmi.04.02.01>.
- Mawardi, Mawardi. "Sistem Hukum Islam Dan Anglo Saxon: Kajian Perbandingan Pemikiran Al-Thufi Dan Roscoe Pound." *Millah: Journal of Religious Studies* 2, no. 2 (2003): 266–81. <https://doi.org/10.20885/millah.vol2.iss2.art9>.
- Mulyanto, Kartika Dewi. "Urgensi Ratifikasi Konvensi Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga." *Undang: Jurnal Hukum* 1, no. 1 (June 1, 2018): 109–33. <https://doi.org/10.22437/ujh.1.1.109-133>.
- Nola, Luthvi Febryka. "Aspek Hukum Larangan Mempekerjakan PRT Anak." *Jurnal Negara Hukum* 3, no. 2 (2012): 275–97.
<http://dx.doi.org/10.22212/jnh.v3i2.234>.
- Picauly, Jessyca H. aniel. "Perlindungan Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga Yang Menjadi Korban Kekerasan." *JURNAL SAINS, SOSIAL DAN HUMANIORA (JSSH)* 1, no. 2 (2021): 98–106.
<https://doi.org/10.52046/jssh.v1i2.1242>.
- Pratiwi, Nining, Arinto Nugroho, and Gelar Ali Ahmad. "Peranan Lembaga Swadaya Masyarakat Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Rumah Tangga Perempuan Yang Mengalami Tindak Kekerasan Fisik Di Surabaya (Studi Di Koalisi Perempuan Indonesia)." *NOVUM: JURNAL HUKUM* 13, no. 1 (July 13, 2022): 177–90. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.48258>.
- Sofyant, Andi Rama Irasandi, Syahruddin Nawi, and Anzar Makkuasa. "Euthanasia Ditinjau Dari Hukum Pidana Dan Hak Asasi Manusia." *Journal of Lex Generalis (JLG)* 4, no. 2 (February 11, 2023): 278–93. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jlg/article/view/1325>.

- Triningsih, Anna, and Achmad Edi Subiyanto. "Implementasi Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negera Republik Indonesia Tahun 1945 Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi." *Lex Jurnalica* 19, no. 2 (August 18, 2022): 212–24. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/5721>.
- Utama, Gwendolyn Ingrid, and Vienna Melinda. "Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia." *Arena Hukum* 11, no. 1 (2018): 139–62. <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2018.01001.8>.
- Yuliastuti, Ari. "Profil Pekerja Rumah Tangga (PRT) Di Indonesia Dan Strategi Perlindungannya." *Jurnal Ketenagakerjaan* 12, no. 2 (2017): 108–25. <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/14>.