

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA RUMAH TANGGA

Windi Arista¹
Nursimah²

Abstract

Domestic Workers are included in the informal workers group, discrimination against domestic workers means that domestic work does not have economic value. Domestic workers are assumed to be responsible for reproductive activities (giving birth, caring for children, working in the domestic sphere) in terms of type of work and social status, but in reality domestic workers are very urgent in family life and they should get the same rights, protection and benefits as other workers of economic value. The problem that always arises in that is how to form legal protection against domestic workers. This research is normative in nature which studies the literature and regulations. The form of legal protection for domestic workers in terms of Law No. 13 of 2003 which is the responsibility of the State at present does not recognize and regulate guarantees of protection and fulfillment of the rights and obligations of workers working in the domestic / domestic sector. Because of the nature of their work, which has special characteristics in the relationship between domestic workers and service users, the scope of work and place, the strengthening of the perception of domestic workers as non-economic work, so that domestic workers are placed in an improper position and far from the standards of an employee. But RI Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015 concerning Protection of Domestic Workers Article 3 explains that "This Ministerial Regulation was issued with the aim of protecting domestic workers while respecting local customs, culture and customs".

Keywords: *Employees, Domestic Workers, Agreements, Relationships*

Intisari

Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam kelompok pekerja informal, diskriminasi terhadap PRT menyebabkan pekerjaan PRT tidak bernilai ekonomi. Pekerja Rumah Tangga dianggap bertanggung jawab untuk kegiatan reproduksi (melahirkan, mengasuh anak, bekerja di wilayah domestik) dilihat dari jenis pekerjaannya dan status sosial, namun pada hakikatnya PRT sangat urgen dalam kehidupan keluarga dan sudah selayaknya mereka mendapatkan hak, perlindungan dan manfaat yang sama seperti pekerja lainnya yang bernilai ekonomi. Permasalahan yang selalu muncul dalam yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap PRT. Penelitian ini bersifat normatif yang mengkaji bahan kepustakaan beserta peraturan yang berlaku. Bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan tanggung jawab Negara pada saat ini berlaku tidak mengakui dan 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 Tangga dengan Pengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan pekerja rumah tangga sebagai pekerjaan non-ekonomis sehingga Pekerja Rumah Tangga ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standard seorang pekerja. Tetapi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT Pasal 3 menjelaskan bahwa "Peraturan Menteri ini dikeluarkan dengan tujuan untuk melindungi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat".

Kata Kunci : Pekerja, PRT, Perjanjian, Hubungan Kerja

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda Palembang, arista.windi@yahoo.co.id

² Universitas Muhammadiyah Palembang, nursimahabdullah@yahoo.com

A. Pendahuluan

Hukum dapat diartikan sebagai ketentuan/pedoman yang digunakan oleh aparat penegak hukum untuk mengatur permasalahan hidup manusia bermasyarakat/pranata sosial. Sedangkan tujuannya untuk menciptakan tatanan kehidupan bermasyarakat sehingga tercipta ketertiban, keamanan dan kelangsungan hidup bermasyarakat serta memberikan rasa keadilan bagi semua pihak. Melihat pendapat Utrecht, hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.³

Sedangkan menurut C.S.T. Kansil, hukum bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu. Sehubungan dengan hal ini, Subekti menegaskan, bahwa keadilan itu kiranya dapat digambarkan sebagai suatu keadaan keseimbangan yang membawa ketentraman di dalam hati, dan jika diusik atau dilanggar akan menimbulkan kegelisahan dan kegoncangan.⁴

Adanya peraturan hukum membawa konsekuensi kepada masyarakat untuk senantiasa mentaatinya, oleh karena hukum itu bersifat melindungi sekaligus memaksa bagi setiap manusia (hukum sebagai pedang bermata dua). Terkait dengan Pekerja Rumah Tangga yang belum ada regulasi atau payung hukumnya maka sudah selayaknya untuk mendapatkan perhatian khusus sehingga ada hak yang dapat melindungi kepentingannya dan sekaligus kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT).

PRT atau kerap dikenal sebagai pembantu/asisten rumah tangga memang tidak termasuk dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Dalam salah satu publikasi *International Labour Organization* dijelaskan bahwa pekerja rumah tangga masuk ke dalam sektor ekonomi non-formal. Berbeda dengan para pekerja yang berada dalam sektor formal, seperti pekerja yang bekerja pada sektor-sektor industri yang dilindungi oleh Undang-Undang.⁵

Pekerja rumah tangga merupakan bagian penting dalam keseharian orang berumah tangga, yang terkadang bahkan menjadi orang kepercayaan dari nyonya rumah untuk mengurus segala keperluan yang ada di rumah tangga tersebut. Alasan klasik yang seringkali

³ Kansil, CST., *PIH dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, Hlm. 40.

⁴ *Ibid*, Hlm. 41

⁵ *International Labour Organization, Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia; Perundangan yang Ada, Standar Internasional dan Praktik Terbaik*, ILO/Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2006

digunakan ketika seseorang memutuskan akan mempekerjakan pekerja rumah tangga adalah sibuknya pasangan suami isteri, kesepian, kurangnya keterampilan rumah tangga, khususnya memasak, rasa malas untuk melakukan pekerjaan rumah tangga, dan lain-lain.

Peran PRT dalam kehidupan sehari-hari amat penting. Perkembangan ruang lingkup pekerjaan, bagi pekerja, yang bekerja di rumah, sesuai dengan kemajuan zaman, ternyata ruang lingkungannya semakin luas dan kompleks. Pekerjaan bukan hanya mengurus pekerjaan yang berhubungan dengan kerumahtanggaan saja, akan tetapi bisa mencakup perihal penanganan atas perangkat berteknologi mutakhir yang serba canggih. Misalnya saja dalam menangani dan bertanggungjawab atas alat-alat elektronika, informatika, dan lain sebagainya. Terutama karena dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga dituntut untuk menguasai banyak keterampilan untuk mendukung pekerjaannya.

Secara sosial, PRT tidak dianggap sebagai sebuah profesi, sehingga pemenuhan hak-haknya seringkali hanya berdasarkan belas kasihan atau kemurahan hati majikan. Akronim PRT pun lebih dipahami sebagai “Pembantu” daripada “Pekerja” Rumah Tangga. Secara normatif, PRT pun belum dianggap sebagai sebuah profesi, karena aktivitas PRT dianggap jauh dari aktifitas produksi. Menjelaskan relasi PRT dan pengguna jasa PRT (majikan) memang tidak semudah menjelaskan relasi tenaga kerja dan pemberi tenaga kerja sebagaimana dalam hubungan industrial pada umumnya. Hal ini dikarenakan relasi PRT dan pengguna jasa PRT memiliki kekhususan yang unik dan kompleks.

Relasi antara PRT dan pengguna jasa banyak dikondisikan dalam relasi kekeluargaan, yang dalam banyak hal dapat mengaburkan adanya relasi hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa. Akibatnya beban pekerjaan dan hak-hak PRT menjadi tidak terukur, jam kerja tanpa batas, gaji sangat rendah dan tidak adanya jaminan kesehatan. PRT bekerja dan hidup tertutup dari pandangan publik karena sebagian besar dari mereka tinggal di rumah tempat dia bekerja. Tidak ada batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, membuat profesi PRT menjadi pekerjaan yang rumit, menuntut curahan waktu, perhatian, energi dan berbagai keterampilan. Namun seiring perkembangan jumlah PRT yang melonjak, nyaris tidak ada regulasi yang memberikan perlindungan hukum kepada PRT.

Hanya Undang-Undang Penghapusan Tindak Kekerasan dalam Rumah Tangga yang secara eksplisit menyebut Pekerja Rumah Tangga sebagai obyek perlindungan dalam undang-undang tersebut. Selebihnya, Pekerja Rumah Tangga sama sekali tidak mendapat perhatian, pengaturan dan perlindungan secara hukum. Bahkan, undang-undang ketenagakerjaan pun sama sekali tidak menyinggung persoalan Pekerja Rumah Tangga ini.

Padahal jika dilihat dari namanya, yaitu pekerja rumah tangga, maka arti kata pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁶ yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Diskriminasi terhadap PRT itu dikarenakan mayoritas (90%) perempuan dan anak-anak, ada beberapa indikator diskriminasi terhadap PRT yaitu: kelompok marginal, kelompok sub ordinat, kelompok rentan, dan kelompok pekerja informal. Indikator diskriminasi terhadap PRT, secara sosial menunjukkan adanya stigmatisasi atau pelabelan terhadap peran PRT yaitu kelompok marginal dilihat dari status sosial ekonomi merupakan kelompok kebanyakan yang berekonomi lemah dan terpinggirkan, sedangkan kelompok sub ordinat, PRT mengalami diskriminasi berlapis, lapis dalam konteks posisi dan kondisi sebagai perempuan, lapis perspektif PRT dalam masyarakat, lapis hak warga negara.

Terlebih lagi dengan adanya budaya/kultur yang sangat berpengaruh terutama budaya patriarki, yang menimbulkan ketidakadilan dan bias gender. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan yaitu marginalisasi, subordinasi, pembentukan *stereotype*, kekerasan, beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*double burden*) serta sosialisasi ideologi nilai dan peran gender.⁷ Manifestasi ketidakadilan gender ini seringkali hadir dalam keyakinan masing-masing orang, keluarga, hingga pada tingkat Negara dan politik global. Pada wilayah inilah sangat perlu dimasukkan perspektif keadilan gender. Selanjutnya, ditegaskan oleh Jalaluddin Rahmat bahwa laki-laki cenderung mereproduksi *hegemoni structural* gender dan seksualitas.⁸ Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa ilmu pengetahuan beserta teori yang dibangunnya merupakan konstruksi kaum laki-laki, terlebih lagi jika kita percaya pada apa yang dikatakan *Simone de Beauvoir* seperti yang dikutip oleh Jalaluddin Rahmat bahwa “dunia itu memang hasil karya laki-laki, dan perempuan adalah jenis kelamin kedua. Di sinilah terjadi maskulinisasi epistemologis.”⁹

PRT masuk dalam kategori kelompok rentan, fenomena sosial yang diskriminatif tersebut mengakibatkan PRT rentan terhadap kekerasan baik kekerasan fisik maupun psikologis (penganiayaan, pembunuhan eksploitasi, kompensasi yang tidak layak, tidak punya posisi tawar, dan lain-lain). PRT tidak mempunyai *bergaining* posisi sehingga kedudukannya sangat lemah dan tidak ada perlindungan hukum. PRT termasuk dalam

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁷ Fakhri, Mansour., *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, Hlm. 12.

⁸ Ilyas, Hamim dkk.m *Perempuan tertindas? Kajian Hadis “Misoginis?”*, PSW IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan The Asia Foundation Jakarta, XXI., 2005, Hlm. 5.

⁹ Rahmat, Jalaluddin, “*Dari Psikologi Antrosentris ke Psikologi Feminis*”. *Jurnal Ulumul Qur’an*, 1994, Hlm. 17.

kelompok pekerja informal, diskriminasi terhadap PRT menyebabkan pekerjaan PRT tidak bernilai ekonomi. Pekerja Rumah Tangga dianggap bertanggung jawab untuk kegiatan reproduksi (melahirkan, mengasuh anak, bekerja di wilayah domestik) dilihat dari jenis pekerjaannya dan status sosial, namun pada hakikatnya PRT sangat urgen dalam kehidupan keluarga dan sudah selayaknya mereka mendapatkan hak, perlindungan dan manfaat yang sama seperti pekerja lainnya yang bernilai ekonomi.

Dengan terbentuknya peraturan perundang-undangan memberikan pengakuan bahwa PRT setara nilainya dengan pekerjaan lainnya sehingga terwujud kesejahteraan bagi PRT. PRT selama ini didasarkan atas kepercayaan dan tidak tertulis oleh karena itu *track record* atau identitas Pekerja Rumah Tangga harus jelas baik identitasnya maupun kredibilitasnya. Hal ini untuk menghindari PRT yang “nakal” atau bahkan melakukan tindak pidana (pencurian, pembunuhan, penculikan, pelecehan seksual, pemerkosaan) yang bervariasi modus operandinya. Keterlibatan penyedia jasa informasi PRT harus benar-benar memberikan data yang akurat (terdokumentasi dengan baik) dan ini tertuang dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar dalam hubungan kerja. Sistem pengawasan juga dapat dijalankan dengan lebih efektif karena ada payung hukum yang memadai bagi petugas di lapangan maupun peran serta dari masyarakat. Hal ini akan dapat terealisasi dengan baik manakala ada regulasi yang menjadi payung hukumnya.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat yang berbunyi: “.....Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial....” merupakan jaminan konstitusi sebagai kontraktual negara dalam rangka memberikan perlindungan, kesejahteraan dan sekaligus keadilan bagi manusia termasuk PRT dan harus menjadi regulasi mendasar di Indonesia sejak merdeka.

Kemudian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 1 Angka 1-4 tentang pengertian ketenagakerjaan, tenaga kerja, pekerja/pekerja dan pemberi kerja, dari ketentuan pasal ini sudah jelas definisi hukumnya sehingga Pekerja Rumah Tangga (PRT) telah memenuhi unsur yaitu setiap orang yang mampu memenuhi pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa dan bekerja dengan menerima upah. Namun apabila dilihat di dalam Pasal 1 Angka 5 tentang hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di sinilah justru letak permasalahannya

apakah kedudukan majikan dapat disamakan dengan pengusaha yang jelas berbadan hukum. Di samping mekanisme penyelesaian sengketa karena lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa atau yang mempunyai kompetensi absolut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengadilan hubungan industrial.

Dan lembaga ini tidak dapat menerima perselisihan antara PRT dan majikan, oleh karena terbentur penafsiran hukum yang berbeda. Terkait permasalahan tersebut, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjangkau tentang PRT sehingga ketentuan yang ada di dalamnya pun tidak dapat mengatur permasalahan PRT. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang PRT, dalam Pasal 1 Huruf (c) yang dimaksud dengan lingkup rumah tangga meliputi salah satunya orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut. Sedangkan, dalam Pasal 2 ditegaskan bahwa orang yang bekerja sebagaimana dimaksud pada Huruf (c) dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan. Penegasan tersebut di atas, sebenarnya payung hukum terhadap PRT sudah ada atau sudah terlindungi dari segala bentuk kekerasan namun belum menyentuh permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kerja, sehingga diperlukan peraturan perundang-undangan yang lebih khusus mengatur hubungan kerja (*Lex Specialis derogat lex Generalis*).

Dengan demikian kurang adanya perlindungan bagi PRT, oleh karena itu PRT berada dalam posisi yang rentan terhadap kekerasan dan eksploitasi. Kondisi ini menjadi alasan yang mendasar perlunya segera terbentuk peraturan perundang-undangan bagi PRT. Sehingga permasalahan yang muncul dalam penelitian penulis kemukakan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak konstitusional pekerja rumah tangga.

B. Pembahasan

Untuk terjalinnya komunikasi antara pekerja dan majikan biasanya dimulai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah”.¹⁰ Berdasarkan definisi tersebut di atas, “perjanjian kerja itu terjadi karena adanya kata sepakat antara pekerja dan majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan pihak majikan menyanggupi untuk membayar upah”¹¹.

Jika perjanjian kerja itu telah diadakan antara pekerja dan majikan, maka akan terjadi hubungan kerja antara mereka. Hubungan kerja berisikan hak dan kewajiban para pihak yang kedudukannya adalah sederajat. Dengan demikian antara pekerja dan majikan adalah saling

¹⁰ Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1990, Hlm. 9.

¹¹ *Ibid.*, Hlm. 10.

membutuhkan satu dengan yang lain. Hal ini memberi petunjuk bahwa harus diupayakan adanya keharmonisan hubungan, sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh majikan dapat dipenuhi atau dialisir seperti yang telah direncanakan.¹²

Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, perikatan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, hubungan kerja tersebut dalam hal melakukan pekerjaan. Bentuk perjanjian semacam ini secara hukum dapat dibenarkan berdasarkan “Azas kebebasan berkontrak”,¹³ sebagaimana diatur pula Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, dengan demikian setiap orang berhak membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan Undang-undang”.¹⁴ Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim bahwa “Perjanjian tenaga kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan cirri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dientsverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.¹⁵

Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. ‘Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perpekerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis’.¹⁶ Tanggung jawab negara merupakan suatu prinsip fundamental dalam hukum internasional yang bersumber dari doktrin kedaulatan dan persamaan hak antar negara. Tanggung jawab negara timbul bila ada pelanggaran atas suatu kewajiban internasional untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu, baik kewajiban tersebut berdasarkan suatu perjanjian internasional maupun hukum kebiasaan internasional.¹⁷

F. Sugeng Istanto mengartikan tanggung jawab negara sebagai :¹⁸

“...kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas suatu hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.”

¹² Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009, Hlm. 48.

¹³ Salim, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, Hlm. 11.

¹⁴ Yurespudensi Mahkamah Agung Tanggal 2 Juni 1971 No. 117 K/SIP/1971.

¹⁵ Subekti dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, Hlm. 55.

¹⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm. 60.

¹⁷ Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Clarendon Press, Oxford, 1979, Hlm. 431 dalam Rhona K. M. Smith, at.al. *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2008, Hlm. 80.

¹⁸ *Ibid*, Hlm. 80.

Menurut Karl Zemanek¹⁹ tanggung jawab negara memiliki pengertian yaitu : “*Responsibility of States means that an internationally wrongful act, committed by one State against another, entails certain consequences for its author in the form of new obligations towards the victim.*” Yaitu bahwa tanggungjawab Negara adalah suatu tindakan salah secara internasional, yang dilakukan suatu negara terhadap negara lain, yang menimbulkan akibat tertentu bagi (negara) pelakunya dalam bentuk kewajiban-kewajiban baru terhadap korban.

Perlindungan terhadap pekerja/tenaga kerja menurut Zaeni Asyhadie ”dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam majikan”.²⁰

Soepomo menurut Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/tenaga kerja, masing-masing :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²¹

Selanjutnya menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perpekerjaan, yaitu :

1. Pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. Hubungan kerja;
3. Kesehatan kerja;
4. Keamanan kerja;
5. Jaminan sosial pekerja.²²

Perlindungan hukum dapat juga diartikan sebagai peranan khas pada hukum guna perwujudan moralitas sosial dan suatu sarana untuk memelihara ketertiban masyarakat demi keadilan sosial. Hal ini juga agar hukum itu tidak digunakan sewenang-wenang, hukum menentukan antara lain suatu peraturan moral mengenai perilaku yang baik untuk berbagai hubungan-hubungan sosial dan fungsi-fungsi sosial.

Berfungsinya hukum dalam masyarakat berlaku kaedah hukum (*geltung decrech*) yang harus memenuhi syarat yaitu : berlaku yuridis, berlaku secara sosiologis dan berlaku secara filosofis. Agar berlakunya secara baik haruslah memenuhi tiga unsur tersebut. Bila hanya dilihat dari salah satu sudut saja maka akan timbul masalah.

¹⁹ *Ibid*, Hlm. 81.

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm 78.

²¹ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, Hlm. 61.

²² Asri Wijayanti, *Op.Cit.* Hlm. 11.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/tenaga kerja dan pengusaha yang takarannya harus seimbang. Oleh sebab itu hakikat hak pekerja/tenaga kerja merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/tenaga kerja.²³ Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/tenaga kerja disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.²⁴ Suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi itu, jadi pengusaha penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pekerja/tenaga kerja mereka, sebab faktor ini akan menentukan jalannya majikan dalam pencapaian tujuan. Teori Motivasi Esksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan majikan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggungjawab.²⁵

Manusia berkumpul dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hal-hal yang tidak mampu mereka kerjakan sendiri, namun dalam mencapai tujuan organisasi mereka harus memuaskan kebutuhan pribadinya juga. Chester I. Bernard (1886-1961) berpendapat bahwa suatu majikan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan tujuan serta kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang.²⁶

Dalam beberapa teori struktur dan perilaku organisasi majikan dan teori manajemen sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa pemenuhan kebutuhan atas pekerja/tenaga kerja merupakan suatu hal yang essensial. Artinya semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/tenaga kerja dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik.

Teori-teori isi motivasi bermaksud untuk menentukan apa yang memotivasi orang-orang dalam pekerjaan mereka. Konsep Teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia yaitu :

²³ Abdul Khakim, *Op.Cit.* Hlm.26.

²⁴ Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Cetakan Ketigabelas, Penerbit: BPFY-Yogyakarta, , 2001, Hlm. 252.

²⁵ *Ibid.* Hlm.254.

²⁶ James A.F.Stoner, *Op.Cit.* Hlm.47.

1. Kebutuhan fisiologis (*physicological needs*), yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan dan sebagainya;
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.²⁷

Korelasi antara kepuasan dan prestasi kerja menghendaki adanya upaya manajemen untuk memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang baik artinya ada kausalitas antara kepuasan dan pemenuhan standar hak-hak pekerja/tenaga kerja dengan peningkatan produktivitas. Hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan majikan dalam bentuk perjanjian lisan yang dikategorikan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Bentuk perjanjian ini tidak menjamin rasa keadilan dan kepastian hukum, sehingga dengan sendirinya melemahkan posisi pekerja rumah tangga yang berhadapan dengan majikan yang memiliki posisi dan status sosial dan ekonomi yang lebih kuat dibanding dengan pihak PRT yang status hukumnya kurang memperoleh legitimasi yang kuat untuk menuntut hak-haknya, jika hak-haknya dirugikan oleh majikan. Hubungan hukum yang dimaksud adalah hubungan hukum keperdataan antara pekerja rumah tangga dengan majikannya yaitu hubungan perikatan dimana keduanya mengikatkan diri baik dalam kontrak tertulis maupun kontrak lisan yang disepakati bersama.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada saat ini berlaku tidak mengakui dan 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 PRT dengan Pengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan pekerja rumah tangga sebagai pekerjaan non-ekonomis sehingga PRT ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standard seorang pekerja. Tetapi didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Pasal 3 menjelaskan bahwa “Peraturan Menteri ini dikeluarkan dengan tujuan untuk melindungi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat”. Standard pekerja yang dimaksud mencakup, ruang lingkup kerja, jam

²⁷ Sukanto Reksohadiprodjo, *Op.Cit.* Hlm. 258.

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. PRT adalah pekerjaan yang dilakukan dalam rumah tangga pengguna jasa yang mempekerjakannya.²⁸

Di 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 Pekerja Rumah Tangga memberikan kontribusi tambahan bagi ekonomi keluarganya, bahkan menjadi tulang punggung keluarga.

Namun demikian hingga kini, ketiadaan perlindungan dan pengakuan terhadap keberadaan sektor pekerjaan rumah tangga menyebabkan pekerja rumah tangga berada dalam kondisi yang mudah untuk dijadikan obyek eksploitasi dan kekerasan serta menjadikan pekerjaan rumah tangga menjadi salah satu jenis kerja yang paling termarginalkan. Kenyataan inilah yang menyebabkan kebutuhan untuk melakukan perlindungan terhadap keberadaan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia perlu dilakukan.

Pengesahan Undang-undang Perlindungan PRT menjadi hal yang sangat dibutuhkan, karena disamping mempunyai tujuan utama melindungi PRT yang bekerja di dalam negeri, berguna untuk peningkatan perlindungan PRT 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 PRT dengan Negara penempatan akan semakin kuat. Tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga bukan hanya diukur dari adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakomodir PRT sebagai bagian dari tenaga kerja, akan tetapi wujud kepedulian nyata dari pemerintah terhadap eksistensi Pekerja Rumah Tangga tersebut.

Kajian aspek budaya terhadap pekerja rumah tangga di Indonesia, menurut ILO bahwa pandangan tentang kebiasaan yang ada pada Pekerja Rumah Tangga yang dikenal dengan istilah delapan mitos tentang pekerja rumah tangga hingga saat ini masih tetap

²⁸ *Ibid.*, Hlm. 75.

berlangsung. Delapan mitos Pekerja Rumah Tangga ini pada dasarnya dapat menghambat upaya perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga itu sendiri, karena menempatkan Pekerja Rumah Tangga sebagai obyek dan bukan subyek sebagaimana Pekerja atau Pekerja pada umumnya.

Sudut pandang terhadap profesi sebagai pekerja rumah tangga yang keliru dengan memosisikan pekerja rumah tangga bukan sebagai tenaga kerja pada umumnya, hingga dalam era globalisasi ini masih tergambar dalam kehidupan masyarakat Indonesia, bahkan di kota-kota besar di Indonesia. Oleh karena itu, *Human Rights Watch* menulis beberapa perspektif tersebut dengan istilah 8 Mitos tentang Pekerja Rumah tangga.

Pemahaman yang keliru terhadap pekerja rumah tangga dalam kebijakan pemerintah di Indonesia lebih merupakan akibat dari kurangnya pengawasan pemerintah dan kurangnya penyelidikan pemerintah atas kerja rumah tangga atau perlakuan diskriminatif yang berkelanjutan khususnya mengenai kedudukan anak perempuan dan perempuan dewasa dalam masyarakat. Kepercayaan-kepercayaan keliru yang gigih berdiri ini adalah faktor kunci yang menyebabkan sikap enggan pemerintah yang meluas untuk menangani dengan memadai masalah pelecehan dan eksploitasi yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga dengan memadai, baik melalui pembuatan kebijakan-kebijakan baru, atau melalui penegakan hukum yang berlaku.

C. Penutup

Oleh karena PRT dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha”, mereka tidak diberikan perlindungan yang diberikan oleh UUK terhadap pekerja lainnya. Pada dasarnya, hubungan antara PRT dan majikannya umumnya hanya diatur berdasarkan kepercayaan saja, berbeda dengan mekanisme hubungan kerja di sektor formal yang juga menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial. Sementara sistem UUK tidak menjangkau para PRT, namun sebenarnya sejumlah Undang-Undang Nasional lainnya memberikan perlindungan dibidang-bidang tertentu meski masih secara terpisah dan terbatas.

Bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga yang merupakan tanggung jawab Negara pada saat ini berlaku tidak mengakui dan 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 PRT dengan Pengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan pekerja rumah tangga sebagai pekerjaan non-ekonomis sehingga PRT ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standard seorang pekerja. Tetapi didalam Peraturan

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Pasal 3 menjelaskan bahwa “Peraturan Menteri ini dikeluarkan dengan tujuan untuk melindungi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat”.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. PT Citra Aditya Bakti.
- Fakih, Mansour. 1999. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Clarendon Press, Oxford, 1979 dalam Rhona K. M. Smith, at.al. *Hukum Hak Asasi Manusia, PUSHAM UII*, Yogyakarta, 2008.
- ILO, <http://www.ArtikelHukum>, *Mengakui Pekerjaan Rumah Tangga Sebagai Pekerjaan*, Edisi Khusus Pekerja Rumah Tangga, ILO, Jakarta, 2018.
- Ilyas, Hamim dkk.m *Perempuan tertindas? Kajian Hadis “Misoginis?”*, PSW IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan The Asia Foundation Jakarta, XXI., 2005.
- James A.F.Stoner. 1992. *Manajemen Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Cetakan Kedua, Alih Bahasa Alfonsus Sirait*. Jakarta: Erlangga
- Kansil, CST. 1986. *PIH dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Rajawali Pers*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moch. Faisal Salam. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Perpekerjaan Industrial Di Indonesia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Rahmat, Jalalludin, “*Dari Psikologi Antrosentris ke Psikologi Feminis*”. *Jurnal Ulumul Qur’an*, 1994.
- Salim. 2003. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti dalam Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko. 2001. *Organisasi Majikan, Teori Struktur dan Perilaku, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFPE.
- T.Hani Handoko. 2003. *Manajemen, Cetakan Kedelapanbelas*. Yogyakarta: BPFPE.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Wiwoho Soejono. 1990. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.

Yurisprudensi Mahkamah Agung Tanggal 2 Juni 1971 No. 117 K/SIP/1971.

Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.