

# **KEDUDUKAN PEMBANTU RUMAH TANGGA SEBAGAI PEKERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh:

Luh Putu Try Aryawati\*

I Made Sarjana\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Pembantu Rumah Tangga (selanjutnya disebut PRT) adalah salah satu pekerjaan yang jasanya banyak digunakan oleh masyarakat. Seiring dengan meningkatnya mobilitas masyarakat kini kebutuhan akan PRT juga semakin meningkat. Meski jasanya sangat diperlukan sampai saat ini belum ada undang-undang yang mengatur dan memberikan perlindungan terkait hak dan kewajiban serta hubungan hukum mengenai pekerjaan PRT dengan majikannya, sehingga menimbulkan suatu persoalan hukum apabila terjadi sengketa. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) belum bisa menjamin kedudukan dan perlindungan hukum bagi PRT. Merujuk pada permasalahan tentang PRT dan diskriminasi terhadap PRT pada UU Ketenagakerjaan, maka Pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut Permenaker PPRT). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Tujuan pembuatan jurnal ini untuk memahami lebih dalam terkait kedudukan dan perlindungan hukum bagi PRT. Hasil yang diperoleh adalah UU Ketenagakerjaan tidak memberi jaminan akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi PRT, serta Permenaker PPRT mempunyai beberapa kelemahan sehingga terdapat kekosongan hukum bagi PRT. Terdapat beberapa upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT, yaitu: Pembaharuan hukum, Advokasi, *Paralegal* dan Pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan. Saran yang bisa saya berikan adalah agar segera bisa dibuatkan Peraturan Perundang-Undangan khusus bagi PRT.

---

\*Luh Putu Try Aryawati, adalah Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Udayana, tryaryawati25@gmail.com

\*\* I Made Sarjana, adalah Dosen Pengajar bidang Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

**Kata Kunci: Pembantu rumah tangga, Perlindungan Hukum, Upaya Hukum, Pekerja**

### **ABSTRACT**

*Domestic Helper (hereinafter referred to as PRT) is one of the jobs whose services are widely used by the community. Along with the increasing mobility of the community now the need for PRT is also increasing. Although its services are indispensable until now there is no law that regulate and provide protection related to the rights and obligations and legal relations about the work of PRT with their employers, thus raising a legal issue in case of dispute. Law no. 13 of 2003 on Manpower (hereinafter referred to as the Manpower Law) has not been able to guarantee legal standing and protection for PRT. Referring to issues concerning PRT and discrimination against PRT in the Manpower Law, the Government shall issue Regulation of the Minister of Manpower no. 2 Year 2015 on the Protection of Domestic Workers (hereinafter referred to as Permenaker PPRT). The research method used is normative legal research method. The purpose of this journal is to understand more deeply about the position and legal protection for PRT. The results obtained are the Manpower Act does not guarantee the status and protection of law for PRT, and Permenaker PPRT has several weaknesses so there is a legal vacuum for PRT. There are several attempts to provide legal protection for PRT, namely: Legal reform, advocacy, paralegal and establishment of service centers. The suggestion that I can give is to make a special regulation for PRT possible.*

**Key words: Domestic Helper, Legal Protection, Legal Efforts, Workers**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembantu rumah tangga (selanjutnya disebut PRT) adalah pekerjaan dimana seseorang melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan urusan rumah tangga seperti membersihkan rumah, mencuci, memasak dan kegiatan rumah tangga lainnya. Dalam melakukan pekerjaannya PRT memiliki posisi sebagai orang yang membantu seseorang atau lebih dalam melakukan pekerjaan rumah tangga, dan PRT mendapatkan perintah dari majikan. Seiring dengan meningkatnya mobilitas masyarakat kini

kebutuhan akan PRT juga semakin meningkat. Jasa yang diberikan PRT sangat membantu bagi mereka yang menggunakan jasa PRT. Meningkatnya kebutuhan akan PRT dikarenakan kesibukan yang dimiliki oleh pemberi kerja, sehingga susah membagi waktu untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dan melakukan pekerjaan untuk mencari penghasilan. Begitu penting dan besarnya kebutuhan akan jasa PRT menimbulkan pertanyaan mengenai kedudukan PRT, apakah PRT termasuk sebagai pekerja dan mendapat perlindungan hukum dari UU Ketenagakerjaan. Meskipun keberadaan PRT sangat diperlukan sampai saat ini belum ada aturan yang konkrit dan jelas memberikan kepastian hukum. Sementara itu pada Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) dengan jelas mengatur bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama dimuka hukum, begitu juga dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, begitu pula dengan keberadaan PRT. Pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pengertian pekerja atau buruh yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 butir 3). Dari pengertian tersebut PRT dapat diklasifikasikan sebagai pekerja, tetapi sulit untuk dapat mengatakan bahwa PRT adalah pekerja karena pandangan masyarakat terhadap PRT dan menganggap PRT bukan pekerja sudah tertanam pada masyarakat. Selain itu terdapat beberapa unsur dalam UU Ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi oleh PRT, yaitu dalam Pasal

1 butir 15 UU Ketenagakerjaan merumuskan tentang hubungan kerja. Hubungan kerja yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, sementara pengguna jasa PRT adalah orang perorangan yang biasa disebut majikan dan bukan seorang pengusaha. Majikan pekerja rumah tangga bisa tergolong pemberi kerja, ia bukan badan usaha dan dengan demikian bukan pengusaha di dalam artian UU Ketenagakerjaan. Paradigma masyarakat tentang pekerja adalah orang yang bekerja dalam lingkup pekerjaan sektor formal, seperti pekerja pabrik atau mereka yang bekerja di perusahaan atau industri, sementara itu PRT dianggap bukan pekerja karena pekerjaan PRT dilakukan dirumah. Selain itu hubungan PRT dengan majikan dipermasalahkan mengenai pengertian majikan yang menyebabkan tidak terjadinya hubungan kerja, majikan PRT bukanlah pengusaha melainkan orang perorangan, sehingga PRT masuk dalam lingkup pekerjaan sektor non formal. Sehingga, belum ada pengaturan hukum dalam menjaga hak dan kewajiban dari pekerjaan PRT dan untuk melindungi hubungan pekerjaannya dengan majikannya.

Seringkali dalam melakukan pekerjaannya banyak resiko yang dapat terjadi pada PRT seperti pelecehan seksual, kekerasan yang dilakukan majikan, jam kerja yang berlebih dan kadang tidak diberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Melihat fenomena ini Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan akhirnya membuat terobosan baru untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT dengan menerbitkan Permenaker PPRT. Namun Permenaker PPRT sendiri sampai saat ini belum bisa sepenuhnya melindungi PRT dan masih banyak kelemahan yang terdapat dalam Permenaker PPRT, yang

mengakibatkan ada kekosongan hukum bagi PRT dalam melaksanakan kewajibannya serta untuk mendapatkan hak-haknya. Sangat perlu untuk dibuatkan Peraturan Perundang-Undangan yang khusus bagi PRT. Merujuk pada latar belakang tersebut penulis membuat jurnal yang berjudul **“KEDUDUKAN PEMBANTU RUMAH TANGGA SEBAGAI PEKERJA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka di tarik permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kedudukan terhadap pembantu rumah tangga berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan?
2. Apakah upaya yang dapat dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum khusus kepada pembantu rumah tangga?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Penulisan jurnal ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami lebih dalam terkait kedudukan dan perlindungan yang hukum bagi PRT. Selain itu juga untuk menjawab segala permasalahan-permasalahan yang terdapat di rumusan masalah.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode**

Metode penelitian yang digunakan dalam membuat jurnal ilmiah ini adalah dengan metode penelitian hukum normatif. Dinamakan metode penelitian hukum normatif karena metode penelitian ini ditujukan pada peraturan yang tertulis dengan

objek kajian berupa peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka.<sup>1</sup>

## **2.2 Hasil dan Analisis**

### **2.2.1 Kedudukan Terhadap Pembantu Rumah Tangga Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Kedudukan PRT dapat dilihat dari 2 segi, yaitu segi yuridis dan dari segi ekonomis. Jika dilihat dari segi yuridis maka kedudukan antara PRT dan pemberi kerja adalah sama, sesuai dengan ketentuan didalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Sedangkan dari segi ekonomis kedudukan antara PRT dengan pemberi kerja adalah berbeda, dimana kedudukan pemberi kerja lebih tinggi dibandingkan PRT. UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 butir 3 menegaskan bahwa yang dimaksud “pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari penjelasan tersebut PRT dapat diklasifikasikan sebagai pekerja, karena semua unsur dalam Pasal tersebut dipenuhi oleh PRT.

Dalam menjalankan pekerjaannya, setiap pekerja dan pemberi kerja memiliki suatu hubungan yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 butir 15 UU Ketenagakerjaan adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimum 2 subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan

---

<sup>1</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenida Media, Jakarta, h.34.

pekerja/buruh, dan hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.<sup>2</sup> Hubungan kerja ada karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 butir 14 UU Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Seorang PRT biasanya tidak terikat perjanjian kerja secara tertulis, melainkan hanya melalui kesepakatan secara lisan dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja sendiri bisa dibuat secara tertulis atau lisan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Ini berarti perjanjian kerja antara majikan dengan PRT memenuhi syarat sahnya perjanjian dan dengan terikatnya para pihak dalam perjanjian maka para pihak harus melaksanakan perjanjian yang dibuatnya sudah berlaku seperti undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>3</sup>

Di sinilah justru letak permasalahannya apakah kedudukan majikan dapat disamakan dengan pengusaha yang jelas berbadan hukum. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan kegiatan usaha secara terus menerus dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Sementara majikan adalah orang yang memberikan pekerjaan untuk orang lain dan majikan tidak memperoleh keuntungan atau laba seperti pengusaha. Pada Pasal 1 angka 3 Permenaker PPRT dirumuskan bahwa pengguna PRT adalah orang perseorangan, dengan demikian ditinjau secara yuridis perjanjian kerja antara PRT dengan pengguna PRT tidak termasuk dalam hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Disamping mekanisme

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h.36.

<sup>3</sup> I Made Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar-Bali, h.10.

penyelesaian sengketanya karena lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa atau yang mempunyai kompetensi absolut dalam UU Ketenagakerjaan adalah pengadilan hubungan industrial, dan lembaga ini tidak dapat menerima perselisihan antara PRT dan majikan, oleh karena terbentur penafsiran hukum yang berbeda. Dengan permasalahan tersebut, maka UU Ketenagakerjaan tidak menjangkau kedudukan PRT sehingga ketentuan yang ada di dalamnya pun tidak dapat mengatur permasalahan PRT. Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, akan tetapi secara sosial ekonomi kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidak sama, dimana pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan hidup bagi dirinya dan keluarganya, sehingga pekerja dapat menerima syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh pengusaha.<sup>4</sup>

Pengaturan tentang PRT sebenarnya sudah ada dengan diundangkannya Permenaker PPRT. Permenaker PPRT ini secara khusus dibuat untuk memberikan perlindungan kepada PRT, selain itu juga diatur hak dan kewajiban PRT dan juga pengguna PRT. Terkait perjanjian kerja di rumah ada beberapa kekurangan yang dapat dicermati dalam Permenaker PPRT, antara lain:<sup>5</sup>

1. Tidak diatur apa dan seberapa perlindungan yang diberikan bagi PRT, bagaimana perlindungan hukumnya jika hak-hak PRT seperti cuti dan upah tidak sesuai dengan perjanjian, Terkait pembinaan dan pengawasan dalam Permenaker PPRT

---

<sup>4</sup> I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar-Bali, h.30.

<sup>5</sup> Abdul Khakim, 2017, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h.109.

hanya ditujukan kepada Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut LPPRT) bukannya kepada PRT dan pengguna PRT.

2. Dalam pasal 5 Permenaker PPRT mencantumkan kata wajib untuk membuat perjanjian kerja. Kata wajib ini menjadi kabur apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan. Jika kata wajib dihubungkan dengan perjanjian tertulis maka menunjukkan adanya upaya perlindungan hukum. Sebaliknya apabila kata wajib dihubungkan dengan perjanjian lisan, bisa dikatakan tidak ada perlindungan hukum karena lemahnya pembuktian jika terjadi perselisihan.<sup>6</sup>
3. Pasal 7 Permenaker PPRT tidak mengatur hak-hak PRT secara terperinci seperti besaran upah, waktu kerja, jaminan sosial, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, mekanisme penyelesaian sengketa. Permenaker PPRT tidak mengacu kepada BAB X UU Ketenagakerjaan tentang perlindungan, pengupahandan kesejahteraan, sehingga hak yang dimiliki oleh pekerja di UU Ketenagakerjaan tidak dimiliki oleh PRT di Permenaker.
4. Tidak ada pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja, serta tidak ada pengaturan spesifik mengenai sanksi.

Dari penjelasan tersebut Permenaker PPRT sebenarnya belum bisa menjangkau UU Ketenagakerjaan, terutama terkait pemberian upah. Jika dalam UU Ketenagakerjaan pemberian upah terhadap pekerja sudah dilindungi yaitu dengan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagaimana dimuat dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, sedangkan pemberian upah bagi PRT hanya ditentukan dengan perjanjian yang sudah disepakati

---

<sup>6</sup>*Ibid*, h.111.

oleh majikan dan PRT. Terdapat kekosongan hukum bagi PRT dalam UU Ketenagakerjaan Perlindungan hukum tidak hanya berperan dalam keadaan-keadaan yang penuh dengan kekerasan dan pertentangan, tetapi juga berperan dalam aktivitas sehari-hari.<sup>7</sup> Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Meskipun UU Ketenagakerjaan tidak menjangkau PRT bukan berarti PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum sama sekali. Terdapat beberapa Undang-Undang Nasional yang memberikan perlindungan dibidang-bidang tertentu, meski masih secara terpisah dan terbatas, antara lain: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

---

<sup>7</sup> Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h.13.

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.78.

(KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

### **2.2.2 Upaya Perlindungan Hukum Khusus Bagi Pembantu Rumah Tangga**

Meskipun PRT termasuk dalam golongan pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tetap diperlukan Peraturaturan Perundang-Undangan yang khusus mengatur terkait PRT. Dalam menjalankan pekerjaannya PRT melakukannya dilingkup rumah tangga dan dianggap sebagai pekerjaan disektor non formal, akhirnya banyak yang menyepelkan pekerjaan dari PRT dan menganggap tidak ada pengaturan yang mengatur.<sup>9</sup> Sedangkan pekerjaan ini sangat rentan karena pada kenyataannya masih banyak terjadi pelanggaran dan peristiwa yang menimpa PRT, seperti jam kerja yang berlebih, pemberian upah dibawah rata-rata, kekerasan yang dilakukan majikan baik secara fisik maupun mental. Pemerintah juga sudah melakukan upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap PRT dengan dibuatnya Permenaker PPRT. Permenaker PPRT belum bisa sepenuhnya memberikan perlindungan hukum kepada PRT, karena masih ada beberapa kekurangan. Berikut adalah beberapa upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT, antara lain:

---

<sup>9</sup> Mario Borneo Tarigan, 2013, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT)", Jurnal Universitas Sumatera Utara, h.8, [jurnal.usu.ac.id](http://jurnal.usu.ac.id), URL:<https://jurnal.usu.ac.id/index.php/HukumNegara/article/viewFile/5875/8285>, diakses Tanggal 30 Juni 2018, Pukul 20.46.

1. *Law Reform* (Pembaharuan Hukum)

Pembaharuan hukum dilakukan terhadap UU ketenagakerjaan setelah dilakukan pengkajian dan evaluasi terkait dengan hubungan antara pemberi kerja dengan PRT serta permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hubungan tersebut. Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 189 tentang Pekerja Rumah Tangga, adalah salah satu langkah yang bisa memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Dalam konvensi ILO No.189 berisi amanat adanya upah minimum, jam kerja, libur dan hak-hak normatif PRT sebagai pekerja. Pemerintah bisa melakukan ratifikasi terhadap konvensi tersebut. Pemerintah juga dapat langsung membentuk Peraturan Perundang-Undangan (*law making*) yang khusus memberikan perlindungan kepada PRT.

2. Advokasi

Cara ini dapat dilakukan dengan cara mengangkat kasus-kasus yang menimpa PRT sehingga banyak respon yang diberikan sehingga dapat dibuatkan agenda untuk kearah yang lebih baik. Dengan demikian diharapkan Pemerintah dapat dengan segera membuat Peraturan Perundang-Undangan khusus tentang PRT.

3. *Paralegal*

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

4. Pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan

Pembentukan pusat pelayanan ini adalah sebagai bagian dari bentuk organisasi, seperti halnya pekerja yang memiliki serikat pekerja, maka tujuan dibentuknya pusat pelayanan ini juga

untuk menggagas pembentukan serikat pekerja khusus PRT. Pembentukan serikat pekerja khusus PRT ini bertujuan untuk membuat wadah yang lebih mapan bagi PRT, dan menjadikan serikat pekerja tersebut sebagai komunitas bagi PRT.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

1. Dari pembahasan diatas dapat saya tarik kesimpulan bahwa secara definitif kedudukan PRT sebagai pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah diakui kedudukan hukumnya, tetapi tidak menjamin hak dan kewajiban yang ada dalam UU Ketenagakerjaan berlaku bagi PRT. Merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga hak-hak dasar pekerja yang ada pada UU Ketenagakerjaan tidak dimiliki oleh PRT seperti hak untuk cuti, besaran upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja. Kedudukan PRT dalam UU Ketenagakerjaan sangat lemah, karena dalam menjalankan pekerjaannya PRT tidak memiliki hubungan kerja dengan majikannya, biasanya hubungan yang terjalin antara majikan dengan PRT adalah hubungan kepercayaan dan kesepakatan.
2. Perlunya dibuatkan Peraturan Perundang-Undangan yang khusus tentang PRT. Karena pada kenyataannya masih banyak peristiwa-peristiwa dan kerugian bagi PRT. Meskipun sudah dibuat Permenaker PPRT tetapi masih belum bisa melindungi PRT. Hal ini yang menyebabkan perlunya dibuatkan Peraturan Perundang-Undangan yang khusus untuk PRT. Terdapat beberapa upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT, yaitu: *Law Reform*

(Pembaharuan Hukum), Advokasi, *Paralegal* dan Pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan.

### **3.2 Saran**

1. Agar pemerintah dapat memberikan kejelasan terhadap kedudukan PRT dalam UU Ketenagakerjaan. Agar tidak ada kesalahpahaman terkait status PRT sebagai pekerja, dan masyarakat dapat lebih menghargai lagi keberadaan PRT.
2. Dengan adanya undang-undang yang khusus mengatur tentang PRT diharapkan undang-undang tersebut lebih efektif dan dapat menjamin perlindungan dari PRT, dan antara PRT dan pemberi kerja dapat memahami kedudukannya serta dapat menjalankan kewajiban dan mendapatkan haknya.

## **IV. DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Asyhadie, Zaeni, 2007, Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja), Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2017, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2011, Penelitian Hukum, Kencana Prenida Media, Jakarta.
- Soeroso, 2006, Pengantar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.
- Udiana, I Made, 2011, Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing, Udayana University Press, Denpasar-Bali.
- Udiana, I Made, 2016, Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana University Press, Denpasar-Bali.

Wijayanti, Asri, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.

### **JURNAL ILMIAH**

Mario Borneo Tarigan, 2013, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT)”, Jurnal Universitas Sumatera Utara, h.8, jurnal.usu.ac.id, URL:  
<https://jurnal.usu.ac.id/index.php/HukumNegara/article/viewFile/5875/8285>, diakses Tanggal 30 Juni 2018, Pukul 20.46.

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 95.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78.

Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 189 tentang Pekerja Rumah Tangga.