

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA RUMAH TANGGA YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERJANJIAN DI BAWAH TANGAN

I Dewa Ayu Dila Pariutami, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
email: pariutamidila@gmail.com

I Made Udiana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
email: udianabali@gmail.com

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2020.v08.i08.p15>

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme penelusuran upah dengan kedudukan Pekerja Rumah Tangga (yang selanjutnya disingkat PRT) berdasarkan pengaturan hukum serta perlindungan hukum bagi PRT, apabila majikan tidak memberikan upah sesuai kesepakatan dalam perjanjian dibawah tangan. Metode penelitian dan pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder. Sedangkan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan analisis konsep hukum. Dalam tulisan ini terdapat norma kosong yang tertera pada pasal 1 angka 2 yang menjelaskan pengertian "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Jika dilihat memang benar pekerja harus mendapat imbalan yang sesuai, akan tetapi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur pekerja informal. Pengumpulan bahan hukum dibuat dengan menganalisa buku-buku hukum, jurnal, internet. Dari hasil yang diperoleh yakni kesepakatan yang dibuat dua pihak yang diperjanjikan sepanjang pekerjaan tidak sama, maka akan menjadi kewajiban majikan untuk memberi hak PRT. Menteri Ketenagakerjaan membuat suatu terobosan baru mengenai perlindungan hukum ini yaitu adanya Permenaker No.2 tahun 2015 yang dianggap dapat membantu. Namun, Permenaker memiliki kelemahan dan kekurangan yang masih belum dapat menjamin sepenuhnya kepastian hukum dalam melindungi PRT. Maka dari itu membentuk perjanjian harus menentukan upah dari kewajiban yang telah ditentukan serta memiliki kepastian mengenai upah tambahan diluar kewajiban yang dilakukan PRT agar mengetahui lebih rinci dan memperjelas daripada si PRT dalam menerima haknya.

Kata kunci : *Perlindungan hukum, Pekerja rumah tangga, Perjanjian dibawah tangan*

ABSTRACT

This writing aims to determine the mechanism for tracking wages with the position of Domestic Workers (hereinafter abbreviated as PRT) based on legal arrangements and legal protection for domestic workers, if the employer does not provide wages according to the agreement in an underhand agreement. The research method and approach used is a normative legal research method consisting of primary and secondary legal materials. Meanwhile, the approach used is the legal approach and analysis of legal concepts. In this paper there are empty norms listed in article 1 number 2 which explains the meaning "Workers / laborers are every person who works with a salary or reward in other forms". If it is seen that it is true that workers must receive the appropriate compensation, however in the Manpower Act it does not regulate informal workers. The collection of legal materials is made by analyzing law books, journals, the internet. From the results obtained, the agreement made by the two parties agreed as long as the work is not the same, it will be the employer's obligation to give the rights of domestic workers. The Minister of Manpower made a new breakthrough regarding the protection of this law, namely the existence of Permenaker No. 2 2015 which is considered to be able to help. However, Permenaker has weaknesses and shortcomings that still cannot guarantee legal certainty in protecting domestic workers. Therefore forming an agreement must determine the wages of the obligations that have been determined and have

certainty about additional wages beyond the obligations of domestic workers in order to know more details and clarify than the domestic worker in receiving their rights.

Keywords : *Legal Protection, Informal Workers, Underhand Contary Agreement.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Banyaknya penduduk dengan populasi terbesar di dunia salah satunya Indonesia, seringkali tidak mempergunakan peluang kerja yang cukup. Rendahnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya pendidikan juga mengakibatkan minimnya skill yang dimiliki sehingga tidak dapat bersaing dalam memperoleh pekerjaan formal, alhasil banyak masyarakat dengan keterbatasan skill terutamanya perempuan memilih pekerjaan informal sebagai sumber mata pencarian mereka. Salah satu pekerjaan informal yang paling banyak diminati oleh perempuan saat ini adalah pekerjaan sederhana seperti pekerja rumah tangga (selanjutnya disebut PRT). Semenjak Indonesia mengalami krisis ekonomi dan politik pada pertengahan tahun 1990-an, dunia ketenagakerjaan juga terkena dampak buruk yang cukup luar biasa.¹

Pekerjaan ini adalah seseorang melakukan beban yang berkaitan dengan urusan rumah tangga terutama membersihkan rumah.² PRT merupakan orang yang menjadi bagian penting dalam keseharian orang berumah tangga. Dari padatnya pekerjaan majikan sehingga tidak dapat mengurus pekerjaan rumah seringkali menjadi alasan utama mengapa seseorang mempekerjakan PRT. Dalam mempekerjakan PRT majikan memberi kepercayaan dan tanggung jawab terhadap PRT agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Kesepakatan mengenai pekerjaan, upah dan fasilitas yang didapat biasanya dituliskan dalam suatu perjanjian dibawah tangan yang telah disepakati dan di tandatangi oleh kedua belah pihak (Majikan dan PRT)

Apabila dilihat dalam kehidupan sehari-hari pekerjaan yang dikerjakan oleh PRT seringkali tidak sesuai. Banyaknya pekerjaan tambahan yang diberikan yang kerap kali tidak sesuai dengan kesepakatan dengan majikan di awal menjadikan PRT sering dirugikan. Profesi PRT yang termasuk dalam pekerjaan sektor informal membuat pekerjaan ini seringkali dianggap sepele oleh majikan sehingga dapat memberlakukan PRT secara sewenang wenang. Selain itu permasalahan yang kerap kali muncul yaitu PRT yang serumah dengan majikan, tetapi melakukan pekerjaan diluar waktu kerja. Misalnya, saat tengah malam majikan menyuruh PRT membuatkan makanan, ataupun melakukan kegiatan mendesak lainnya, pekerjaan tersebut tidak tertera pada perjanjian yang telah disepakati. Demi menjamin perlindungan hukum pekerja informal maka Menteri Ketenagakerjaan membuat terobosan baru yaitu Permenaker tentang PPRT No 2 tahun 2015. Sampai saat ini belum bisa sepenuhnya melindungi PRT dikarenakan kurang efektif dan masih banyak memiliki kelemahan.

Negara ini merupakan negara hukum yang ditetapkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan menjamin adanya

¹ Randang, Frankiano B. "Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing." *SERVANDA_Jurnal Ilmiah Hukum* 5, no. 1 (2011): 66-73.

² 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* (2018): 1-15.

perlindungan hukum tercantum di Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menentukan "Negara menjunjung tinggi keadilan, sehingga semua masyarakat Indonesia berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum".³ Adanya permasalahan di atas, maka saya mengangkat judul " Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Rumah Tangga Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Di Bawah Tangan ". State of The Art ditunjukkan dengan judul sebelumnya yang hampir sama membahas pekerja rumah tangga, akan tetapi dengan permasalahan yang berbeda. Letak perbedaannya ditunjukkan pada isi artikel yang memuat pembahasan yang membahas mengenai kedudukan upah diluar kewajiban yang telah disepakati kedua belah pihak, serta upaya perlindungan hukum atas upah apabila terjadi suatu kesenjangan atau wanprestasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang dikemukakan diantaranya:

1. Bagaimana mekanisme penelusuran upah dengan kedudukan PRT berdasarkan pengaturan hukum?
2. Apakah upaya perlindungan hukum bagi PRT, apabila majikan tidak memberikan upah sesuai kesepakatan dalam perjanjian dibawah tangan?

1.3. Tujuan Penulisan

Penulisan jurnal ini memiliki tujuan untuk mengetahui mekanisme penelusuran upah dengan kedudukan PRT berdasarkan pengaturan hukum serta perlindungan hukum bagi PRT, apabila majikan tidak memberikan upah sesuai kesepakatan dalam perjanjian dibawah tangan.

2. Metode Penelitian

Metode ini menggunakan penelitian hukum normatif, merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hal ini juga disebut penelitian doktrinal. Sering kali hukum didasarkan pada pedoman berperilaku manusia yang dianggap mendominan.⁴

Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan perundang-undangan (statue approach) dan konsep analisis hukum, maksudnya adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan masalah yang akan dikaji⁵ Dalam penelitian peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai berikut Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (UUD NRI 1945, Permenaker No 2 Tahun 2015 tentang PPRT, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan KUH Perdata)

³ Indonesia, R. (2002). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Sekretariat Jenderal MPR RI.

⁴ Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta, Rajawali Pers, 2015), 28.

⁵ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum (Jakarta, Kencana Prenida Media, 2011)*, 34.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Mekanisme Penelusuran Upah Dengan Kedudukan PRT Berdasarkan Pengaturan Hukum

Dalam kehidupan sehari-hari dijumpai PRT yang melakukan kegiatan rutinitas seperti membersihkan rumah dan mengatur keadaan di rumah. Mereka dipercaya oleh majikan untuk menerima tanggung jawab tersebut dikarenakan majikan sibuk dengan pekerjaan di luar, sehingga membutuhkan tenaga kerja seperti PRT ini. Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶

Ketentuan yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang memberi hak bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan imbalan yang didapat secara adil.⁷ Upah yang diterima oleh PRT harus sesuai dengan kewajiban yang telah disepakati.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan hal ini diatur pada Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸

Para pekerja ini hampir tidak disebut pekerja (*workers*), Tapi sebagai pembantu (*helper*). Lingkungan mengira antar PRT dengan majikan merupakan hubungan *privacy*. Atasan melihat peran itu sebagai peranan paternalistik, mereka melindungi, memberi makan, tempat teduh, edukasi, dan memberi bekal terhadap pekerja rumah tangga atas imbalan jasa yang dikeluarkan. Dipertegas dengan pekerjaan dalam rumah tangga yang secara ekonomis.⁹ Kata pekerja di Indonesia ialah Pernyataan baru yang dianalisis lembaga swadaya masyarakat dan organisasi perburuhan internasional untuk meminimalkan kata "pembantu" (*servant*).¹⁰ Meskipun saat ini dibuatnya Permenaker No. 2 Tahun 2015.¹¹ Tetap dirasa kurang efektif dalam menjamin kepastian hukum bagi PRT, dengan alasan terdapat kekurangan yang belum sepenuhnya memihak PRT sebagai pekerja informal.

Pasal 1320 KUH Perdata mengatur tentang syarat umum sahnya suatu perjanjian, yaitu :¹²

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

⁶ Munir Fuadi. Pengantar Hukum Bisnis, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2008)

⁷ Lihat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

⁸ Lihat Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Turatmiyah, Sri, and Y. Annalisa. "Pengakuan hak-hak perempuan sebagai pekerja rumah tangga (domestic workers) sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum positif Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum* 13, no. 1 (2013): 49-58.

¹⁰ Susiana, Sali. "Urgensi Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dalam Perspektif Feminis." *Jurnal Legislasi Indonesia* 7, no. 2 (2012): 252-257

¹¹ Lihat Permenaker No. 2 tahun 2015

¹² Lihat Pasal 1320 KUH Perdata

Kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dilaksanakan, begitu juga hubungan antara PRT dan majikannya. Adanya perjanjian yang sah dikarenakan hal tertentu yang sudah disepakati sebelum PRT memiliki kewajiban umumnya tercantum di dalam perjanjian, yaitu:

PRT mempunyai tanggungjawab, yaitu :

- a. PRT wajib melakukan pekerjaan yang ditentukan oleh majikan
- b. Wajib mentaati peraturannya yang ditetapkan oleh majikan
- c. Dapat melakukan pekerjaan dengan bertanggungjawab
- d. menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh
- e. menjaga etika dan sopan santun di dalam pekerjaannya

Setelah PRT melakukan kewajibannya dengan baik, maka tentu haknya pun harus didapat yaitu upah yang sesuai dengan perjanjian di awal. Apabila kewajiban yang dilakukan PRT melebihi jam kerja, tentu majikan harus memberi upah tambahan yang sesuai. Apabila, jika hak PRT tidak diberikan oleh majikan tersebut, maka terjadi wanprestasi.

Ada beberapa upah yang ada pada Hukum Perburuhan yaitu sebagai berikut :

1. Upah Nominal
2. Upah Nyata
3. Upah Hidup
4. Upah Minimum
5. Upah wajar

Tercantum di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud “pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pernyataan itu dapat diketahui bahwa PRT sebagai pekerja, dikarenakan semua unsur dalam pasal tersebut dipenuhi. Tidak berlawanan dari itu antara pekerja dan pemberi kerja memiliki suatu hubungan kerja. Hal tersebut tercantum di Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan “hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Apabila dilihat Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis

Kedudukan majikan dilihat pada fakta yang ada, yaitu pengusaha yang jelas berbadan hukum. Pengusaha ada orang atau perseorangan, perkumpulan, atau badan hukum yang menjalankan usaha secara terus menerus yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Sementara majikan adalah orang yang memberikan pekerjaan untuk orang lain dan majikan tidak memperoleh keuntungan atau laba seperti pengusaha. Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disingkat Permenaker PPRT) menjelaskan bahwa pengguna PRT merupakan orang perseorangan, dengan demikian apabila dilihat secara yuridis perjanjian kerja PRT dengan pengguna PRT tidak termasuk hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Jumlah pekerja wanita mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tahun 2009 jumlah PRT sebanyak 10.744.887 orang dan hampir 90% diantaranya adalah PRT perempuan.

Data PBB memperlihatkan sepertiga penduduk dunia bertahan di bawah rata-rata ekonomi dan sekitar 70% diantaranya lebih banyak perempuan.¹³

Secara yuridis hubungan hubungan antara dua pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dikaji secara sosial ekonomi kedudukan antara pekerja dan pengusaha berlawanan, 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.¹⁴

Organisasi ILO memberi bayangan sektor ekonomi ini dikatakan non formal. Beda halnya jika bekerja pada sektor formal, hal ini dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003. Publikasi ini menjelaskan ketika pemerintah menyatakan, majikan rumah tangga bisa tergolong "pemberi kerja" bukanlah badan usaha dan bukan juga "pengusaha" pada pengertian Undang-undang Ketenagakerjaan.¹⁵

Pengaturan mengenai PRT sebenarnya sudah ada dengan adanya 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:¹⁶

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 hanya ditunjukkan 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.¹⁷
3. Pasal 7 Permenaker PPRT tidak mengatur hak-hak PRT secara terperinci seperti besaran upah, jam kerja, jaminan sosial, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, mekanisme penyelesaian sengketa, Permenaker PPRT tidak mengacu kepada BAB X UU Ketenagakerjaan tentang perlindungan, pengupahan 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.

¹³ Sali Susiana. Op.cit., hal.4.

¹⁴Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Denpasar-Bali, Udayana University Press, 2016), 30.

¹⁵ Sali Susiana, op.cit., hal. 257.

¹⁶ Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Perjanjian Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)* (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2017), 109.

¹⁷ Ibid, hal. 111.

3.2. Perlindungan Hukum Bagi PRT

Pekerja informal seperti PRT yang dipandang sebelah mata oleh kebanyakan masyarakat membuat kekhawatiran sendiri terhadap para pekerja tersebut. Meskipun PRT termasuk golongan pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tetap diperlukan aturan khusus terkait PRT. Dalam menjalankan pekerjaan PRT melakukannya sebagai pekerjaan disektor informal, akhirnya banyak menyepelekan pekerjaan dari PRT dan menganggap tidak ada pengaturan yang mengatur.¹⁸

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih” (Pasal 1313 KUH perdata). Sebelum melaksanakan kewajiban dan menerima hak yaitu upah, melalui perjanjian ini para pihak wajib menepati kesepakatan yang tunduk pada aturan. Hubungan antara majikan dan PRT dilatarbelakangi oleh kebutuhan masing-masing dari para pihak. Perjanjian yang dibuat di bawah tangan adalah perjanjian oleh para pihak yang telah melakukan rembug dan tanpa campur tangan pegawai umum yang memiliki wewenang. Para pihak tersebut tidak membela diri dan mengakui tanda tangannya di dalam perjanjian tersebut. Maka akta di bawah tangan mempunyai kekuatan yang sempurna seperti akta otentik.¹⁹

PRT membutuhkan pekerjaan untuk kepentingan ekonomi, sedangkan majikan memerlukan tenaga PRT untuk membantu kegiatan rumah tangga. Dari adanya keperluan pihak, maka munculah perjanjian yang harus tunduk pada apa yang telah disepakati. Dari adanya hubungan tersebut, menurut Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Hukum memiliki fungsi memberikan ruang, menciptakan sarana atau instrument guna memperjelas kewajiban dan hak. Menurut Sudikno Mertokusumo fungsi lainnya sebagai perlindungan sesama.²⁰

Hukum dikatakan vital dimana mempertahankan masyarakat dan cara teduh bagi masyarakat dari gangguan, terutama bagian wadah dan peranan dalam masyarakat. Diagram yang ditemukan oleh Lawrence M Friedman terdiri atas 3 (tiga) komponen yaitu komponen struktural, substansi, dan budaya hukum.²¹

Hukum mengandung tiga nilai dasar yaitu kepastian, kemanfaatan, dan keadilan menurut Gustav Radbruch.²²

Perjanjian memiliki status pasti bagi para pihak, yang dimana terdapat subyek dan obyek yang ada di dalamnya. Subyeknya para pihak yang menyepakati perjanjian tersebut. Obyek yang diikat adalah apa yang telah disepakati kedua belah pihak. Pasal 1339 KUH Perdata menyatakan bahwa “persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala yang menurut sifatnya

¹⁸ Tarigan, Mario Borneo. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (Prt)." (2013): 8

¹⁹ Palit, R. C. (2015). *Kekuatan Akta di Bawah Tangan Sebagai Alat Bukti di Pengadilan. Lex Privatum*, 3(2).

²⁰Muchsin, H. "Perlindungan Anak Dalam Perspektif Hukum Positif (Tinjauan Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata, dan Hukum Pidana)." *Varia Peradilan-Majalah Hukum Tahun XXVI No 308* (2011): 10

²¹ Syariah, Rabiatul. "Keterkaitan Budaya Hukum Dengan Pembangunan Hukum Nasional." (2008): 33.

²² Suparno. "Pengaruh Hukum Dalam Masyarakat Pluralisme", *Jurnal Hukum Masalah-Masalah Hukum* 36, No 2, (2007): 122.

persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang “.Dapat diketahui sifat perjanjian menentukan ketentuan hukum lainnya. Kemudian, 1332 KUH Perdata menyatakan “pokok perjanjian adalah barang yang dapat diperdagangkan”, dalam hal ini barang yang diperlihatkan bukan hanya yang tampak oleh mata seperti tanah, rumah, kendaraan, dan lainnya. Akan tetapi barang yang tidak tampak juga bisa diperdagangkan Misalnya jasa konsultasi hukum, jasa konsultasi kesehatan, serta jasa lainnya. Dapat dilihat, obyek dari perjanjian adalah orang yang dapat menjual jasa sebagai barang dagangannya. Begitu juga dapat dilihat hubungan antara PRT dengan majikan. PRT memperdagangkan jasa dan tenaganya untuk majikan yang merupakan obyek dari perjanjian yang disepakati. Apabila seorang majikan memperlakukan jam kerja PRT melebihi jam kerja ataupun kewajiban dalam bekerja maka PRT wajib meminta upah tambahan serta majikan wajib memberikannya tanpa terkecuali. PRT yang bekerja diluar kewajibannya mendapat upah tambahan dikarenakan mereka yang bekerja melebihi perjanjian yang telah disepakati. Kemudian, apabila terjadi hal menyimpang yang dimana majikan tidak memberi hak kepada PRT, maka akan terjadi wanprestasi, karena diketahui majikan tidak adil dan merugikan pihak PRT. Hal yang diperhatikan dalam perjanjian kerja adalah adanya unsur pekerja, adanya unsur perintah, adanya unsur upah.²³

Selanjutnya perlindungan hukum bagi PRT merupakan hal penting bagi para pekerja. Perlindungan adalah wadah berlindung, perlakuan melindungi, pertolongan, dan penjagaan.²⁴ Menurut Pasal 5 UU Ketenagakerjaan secara yuridis menyatakan “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, serta Pasal 6 menyatakan bahwa “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Upaya perlindungan hukum bagi PRT, antara lain:²⁵

1. Law Reform (Pembaharuan Hukum)

Pembaharuan hukum dilakukan terhadap UU Ketenagakerjaan setelah dilakukan pengkajian dan evaluasi yang berdasar terhadap hubungan pemberi kerja dengan PRT serta permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hubungan tersebut. (ILO) No. 189 tentang Pekerja Rumah Tangga merupakan salah satu langkah yang bisa menciptakan perlindungan pasti bagi PRT. Dalam hal ini berisi waktu kerja, pengupahan, istirahat, libur, hak-hak normatif PRT sebagai pekerja. Pemerintah bisa melakukan ratifikasi terhadap konvensi tersebut. Pemerintah juga dapat langsung membentuk Peraturan (law making) yang khusus terhadap perlindungan kepada PRT.

2. Advokasi

Cara ini dapat dilakukan dengan cara melihat 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.

²³ Kumala, Rizky Meitha, and Vinsya Murtiningsih. “Tinjauan Perlindungan Hkum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dalam Kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT).” *Jurnal Hukum Pidana dan penanggulangan Kejahatan* 2, no. 3 (2010).

²⁴ Poerwardaminta. *Kamus Hukum Bahasa Indonesia* (Jakarta, Balai Pustaka, 1999)

²⁵ Aryawati, L. P. T., & Sarjana, I. M., op. cit. hal 12-13.

3. Paralegal
Pengertian ini memberikan wujud kesadaran hukum serta perlakuan untuk melindungi PRT dari segala tekanan dan juga peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh pemberi kerja. Sengketa yang timbul dari hubungan kerja antara PRT dan majikan diupayakan untuk mencegah kerugian salah satu pihak.
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 pekerja khusus PRT. Terjadinya perselisihan yang sering terjadi antara kedua belah pihak tersebut menimbulkan ketidakjelasan bentuk hubungan hukum, sehingga perlu dicegah dengan adanya upaya perlindungan hukum salah satunya pembentukan pusat-pusat pelayanan yang dapat menjadi sarana mediasi dan membantu.

4. Penutup

4.1. Kesimpulan

1. Upah dikatakan hak yang harus diterima dan didapatkan seorang pekerja. Apabila PRT bekerja diluar kewajibannya, maka majikan berkewajiban memberikan upah tambahan sesuai perjanjian. Kesepakatan yang dibuat dua pihak yang diperjanjikan sepanjang pekerjaan tidak sama, maka akan menjadi kewajiban majikan untuk memberi hak PRT. PRT adalah pekerja rumah tangga yang sangat dibutuhkan jasanya, walaupun PRT bukan sebagai pekerja formal yang memiliki kekuatan hukum untuk menjamin keselamatan dalam bekerja seperti dalam UU ketenagakerjaan. Akan tetapi, Menteri Ketenagakerjaan membuat suatu terobosan baru mengenai perlindungan hukum ini yaitu adanya Permenaker No.2 tahun 2015 yang dianggap dapat membantu pekerja rumah tangga dalam melaksanakan kewajibannya. Namun, Permenaker memiliki kelemahan dan kekurangan yang masih belum dapat menjamin sepenuhnya kepastian hukum dalam melindungi PRT.
2. Hubungan yang terjadi antara PRT dan majikan ada dikarenakan adanya suatu perjanjian yang terikat, hal ini memiliki kekuatan mengikat dan memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak agar tidak timbul wanprestasi. Pentingnya perjanjian dibawah tangan menandakan bahwa yang telah disepakati oleh para pihak demi terwujudnya keharmonisan masing-masing. Apabila terjadi suatu kecurangan ataupun wanprestasi terhadap PRT, maka upaya perlindungan hukum yang dapat ditempuh yaitu: Law Reform (Pembaharuan hukum), advokasi, paralegal, pembentukan pusat-pusat pelayanan.

4.2. Saran

1. Seharusnya di dalam membentuk perjanjian harus menentukan upah dari kewajiban yang telah ditentukan serta memiliki kepastian mengenai upah tambahan diluar kewajiban yang dilakukan PRT agar mengetahui lebih rinci dan memperjelas daripada si PRT dalam menerima haknya.
2. Mengenai upaya perlindungan hukum dari PRT agar pemerintah segera menjamin Permenaker bagi pekerja informal, dengan memperbaiki kelemahan-

kelemahan pada isi Permenaker serta mempertegas dasar hukumnya agar memiliki jaminan hukum pasti bagi PRT.

Daftar Pustaka

Buku

- Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta, Rajawali Pers, 2015)
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Perjanjian Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)* (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2017)
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenida Media, 2011)
- Munir Fuadi. *Pengantar Hukum Bisnis*, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2008)
- Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Denpasar-Bali, Udayana University Press, 2016)

Jurnal

- 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* (2018)
- Kumala, R. M., & Murtiningsih, V. (2010). "Tinjauan Perlindungan Hkum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dalam Kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT)" *Jurnal Hukum Pidana dan penanggulangan Kejahatan*, 2(3).
- Muchsin, H. "Perlindungan Anak Dalam Perspektif Hukum Positif (Tinjauan Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata, dan Hukum Pidana)." *Varia Peradilan-Majalah Hukum Tahun XXVI No 308* (2011)
- Palit, R. C. (2015). *Kekuatan Akta di Bawah Tangan Sebagai Alat Bukti di Pengadilan. Lex Privatum*, 3(2).
- Syariah, Rabiatul. "Keterkaitan Budaya Hukum Dengan Pembangunan Hukum Nasional." (2008)
- Suparno. "Pengaruh Hukum Dalam Masyarakat Pluralisme", *Jurnal Hukum Masalah-Masalah Hukum* 36, No 2, (2007)
- Randang, Frankiano B. "Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing." *SERVANDA_Jurnal Ilmiah Hukum* 5, no. 1 (2011)
- Susiana, Sali. "Urgensi Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dalam Perspektif Feminis." *Jurnal Legislasi Indonesia* 7, no. 2 (2012)
- Turatmiyah, Sri, and Y. Annalisa. "Pengakuan hak-hak perempuan sebagai pekerja rumah tangga (domestic workers) sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum positif Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum* 13, no. 1 (2013)
- Tarigan, Mario Borneo. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (Prt)." (2013)

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*
- Perturan Menteri No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permenaker No. 2 tahun 2015)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.