

**IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN
2015 TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM
PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA
(Kompleks Nusa Indah Kota Medan)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

NUR JAKFAR SIDDIQ

NPM : 1906200367



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 59/SK/BAN-PT/Akred/PT/022019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6522400 - 65224567 Fax. (061) 6525474 - 6531003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Nur, Jakfar, Siddiq
NPM : 1906200367
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI : Implementasi Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perseja Rumah Tangga Dalam Perjanjian Kerja Dengan Pambias Kerja (Komplek S. Nusa Indah Kota Medan)
Pembimbing :

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
18	Diskusi Judul	
20	Koreksi Proposal	
16/juni 2023	Seminar Proposal	
12	Perbaikan Proposal Lanjut Skripsi	
6	Perbaikan kembali Pada Pembahasan	
23	Perbaikan Kuripan-Kuripan	
8	Perbaikan Kesimpulan dan Saran	
30/9 2023	Bahan baru dan literatur penelitian	
17/sep 2023	Acce sebagai nilai or uji	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Dia menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT.KU/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fumsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : NUR JAKFAR SIDDIQ
NPM : 1906200367
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015 TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA (Kompleks Nusa Indah Kota Medan)



Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 13 September 2023

DOSEN PEMBIMBING

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

HARISMAN, S.H., M.H
NIDN. 0103047302





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menggunakan surat ini agar diutamakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK-KP/PT/VI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : NUR JAKFAR SIDDIQ
NPM : 1906200367
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015 TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA (Kompleks Nusa Indah Kota Medan)

PENDAFTARAN : 19 September 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

HARISMAN, S.H., M.H
NIDN. 0103047302



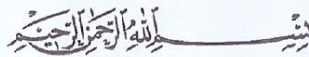


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ditelepon wajib surut ke aparat dibuktikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK/KP/PT/NI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622-400 – 6622-4567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahumsumedan](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#)



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, Tanggal 22 September 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : NUR JAKFAR SIDDIQ
NPM : 1906200367
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015 TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA (Kompleks Nusa Indah Kota Medan)

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Memuaskan
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

- 1. BENITO ASHDIE KODIYAT MS, S.H., M.H 1. _____
- 2. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H 2.
- 3. HARISMAN, S.H., M.H 3.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendengar kata ini agar diucapkan
dengan semangat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/00/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : NUR JAKFAR SIDDIQ
NPM : 1906200367
Fakultas : HUKUM
Program Studi : HUKUM
Bagian : HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015
TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM
PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA (Kompleks
Nusa Indah Kota Medan)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 13 September 2023
Saya yang menyatakan,NUR JAKFAR SIDDIQ
NPM. 1906200367

ABSTRAK
IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015 TENTANG PEKERJA RUMAH
TANGGA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA (KOMPLEKS NUSA
INDAH KOTAMEDAN)
NUR JAKFAR SIDDIQ
NPM: 1906200367

Pekerja rumah tangga di ranah hukum tetap mengalami friksi dari sisi regulasinya. Peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja atau Buruh, yang menyatakan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah, sehingga Pekerja Rumah Tangga termasuk di dalamnya, namun Peraturan Undang-undang tersebut secara substantif tidak mengatur pekerja rumah tangga termasuk dalam hal hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Hingga saat ini, yang paling efektif hanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan hukum mempunyai arti yang sangat esensial sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, digunakan kepada perlindungan terhadap kebutuhan-kebutuhan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kebutuhan yang ingin dilindungi masuk kedalam sebuah hak hukum.

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari : Jenis Penelitian yuridis empiris dengan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dan data diolah menggunakan analisis kualitatif untuk menghasilkan data deskriptif berupa kalimat tertulis ataupun secara lisan melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, Dari pembahasan tersebut, Perjanjian kerja telah berjalan dengan cukup baik walaupun belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik karena masih ada beberapa pihak yang belum melakukan perjanjian kerja sepenuhnya, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti sebelum habis masa kerja ada pekerja rumah tangga yang meminta berhenti bekerja karena alasan pribadi seperti menikah, orang tua telah lanjut usia atau alasan lain. Dalam hal ini seharusnya sebelum jangka waktu pekerja habis, pekerja tidak boleh menghentikan pekerjaannya karena jika dia berhenti melakukan perjanjian kerja yang sudah disepakati, ia akan menerima sanksi ataupun denda. Namun, seperti yang kita ketahui ada hal-hal yang tidak bisa kita awasi secara mutlak dalam pelaksanaan perjanjian diantaranya keadaan orang tua atau keluarga pekerja sehingga jika hal ini terjadi sebaiknya di bicarakan baik-baik agar kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan. Jadi secara keseluruhan, sesuai dengan kebijakan dan ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang PRT, Implementasi hubungan kerja antara para pihak sudah dilakukan dengan cukup baik.

Kata Kunci: Implementasi, Perjanjian kerja, Pekerja Rumah Tangga, Para Pihak

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama dan yang paling utama saya ucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang Maha pengasih dan Maha Penyayang dan atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“Implementasi Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Perjanjian Kerja dengan Pemberi Kerja (Kompleks Nusa Indah Kota Medan)”**.

Penulis mengakui bahwa skripsi ini belum mencapai tingkat kesempurnaan yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis ingin mengungkapkan permohonan maaf jika terdapat kekurangan atau kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sangat berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca, dengan harapan dapat meningkatkan pemahaman mereka dalam bidang Ilmu Hukum Perdata.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankan saya ucapkan terima kasih dengan setulus hati kepada pihak-pihak yang telah memotivasi dan mendukung saya dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Ayahanda Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Prof. Dr. Agussani, M.AP atas kesempatan dan kemudahan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan dapat menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
2. Ayahanda Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dr. Faisal, S.H., M.Hum, Atas kesempatan dan menjadi kebanggaan sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ayahanda Wakil Dekan I Dr. Zainuddin, S.H., M.H. dan Ibunda Atikah Rahmi, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III
4. Terima kasih yang sebesar-besarnya dan hormat saya kepada Bapak Harisman, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing penulis yang dengan penuh perhatian dan ketulusan yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Saya ucapkan terima kasih juga kepada Dr Ida Hanifah, SH., M.H selaku Dosen Penasehat Akademik penulis
6. Tak lupa khususnya Ibunda Nurhilmiyah, S.H., M.H. selaku Kepala Bagian Hukum Perdata atas bantuan dan motivasi yang diberikan kepada Penulis.
7. Terima kasih yang sangat istimewa saya ucapkan kepada kedua orangtua saya, Cipto Sejati (Papa), Rosmiati (Mama), Alm Kuku Baskoro (Abang), Alm Dimas Nugroho (Abang) yang telah menyemangati dan memberikan nasehat kepada penulis semasa hidupnya dulu walaupun tidak bisa hadir pada salah satu momen kebahagiaan penulis, dan orangtua

penulis yang menyemangati penulis dalam proses mengerjakan skripsi dan yang selalu berkorban tak henti-hentinya memberikan doa serta bantuan, baik moril maupun materil kepada penulis untuk meraih gelar sarjana.

8. Terima kasih juga saya sampaikan kepada Ananda Havilah, Achmad rifat zamzami S.H, M Shandy Alvino S.H, Igor Ivannov H, M Rizzi Haiqal, Elfani br Ketaren S.H, Alike Febria Salsabila S.H dan Putri Wirasanti Syahnara M S.H selaku sahabat saya berproses, yang telah berjuang bersama hingga sampai sekarang dan tidak pernah bosan memberikan dukungan dan perhatian.
9. Serta seluruh teman-teman terbaikku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu ada disaat sedih maupun senang.

Akhir kata saya memohon maaf atas segala kesalahan perkataan ataupun tindakan saya tidak berkenan di dalam hati saudara dan saudari sekalian. Sekali lagi saya ucapkan terima kasih semoga kita semua dalam menjalani kehidupan dituntun dan diberikan perlindungan oleh Allah SWT, Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 22 SEPTEMBER 2023

Penulis



NUR JAKFAR SIDDIO

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian.....	6
B. Tujuan Penelitian	7
C. Definisi Operasional.....	7
D. Keaslian Penelitian	9
E. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	10
2. Sifat Penelitian	11
3. Sumber Data	12
4. Alat Pengumpul Data.....	13
5. Analisis Data	13
F. Jadwal Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Umum Mengenai Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia.....	15
B. Kedudukan Hukum Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pekerja	18
C. Pengaturan Pekerja Rumah tangga	20
D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	24
E. Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga.....	28

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker Nomor 2 Tahun 2015..... 32
- B. Implementasi Permenaker Nomor 2 tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Perjanjian Kerja Di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Dengan Pengguna Jasa 46
- C. Kendala Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam membuat Perjanjian Kerja Di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Dengan Pengguna Jasa..... 54

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

- A. KESIMPULAN..... 68
- B. SARAN..... 69

DAFTAR PUSTAKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memastikan kelangsungan hidup semua warga negaranya dan juga memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja yang berada di wilayah Indonesia. Dalam menjaga kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku, prinsip-prinsip keadilan dalam masyarakat harus tetap dijunjung tinggi. Oleh karena itu, peraturan hukum tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan yang dipegang oleh masyarakat.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini negara menjamin hak dan kewajiban warga negaranya yang telah tertuang di dalam Pasal 28 ayat I.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, secara tersirat menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhi hak asasi manusia, termasuk hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Tujuan dari perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga adalah untuk memberikan pengakuan terhadap pekerjaan mereka, mengakui nilainya dalam

aspek ekonomi, menghapuskan segala bentuk diskriminasi, pelecehan seksual, dan kekerasan yang mungkin mereka alami, serta mewujudkan kesejahteraan, keadilan, dan kesetaraan bagi mereka.

Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat hidup sendiri. Terlebih aktivitas kesibukan oleh berbagai macam keperluan, seperti kesibukan rumah tangga, kesibukan dalam urusan pekerjaan, kesibukan sosial, dan lain-lain. Bagi keluarga yang memiliki kesibukan yang sampai urusan rumah tangga terbelangkai atau tidak terurus, maka disini terasa sangat diperlukan jasa dari pekerja rumah tangga yang dapat membantu untuk urusan rumah tangga suatu keluarga. Saat ini istilah sebutan “pekerja” untuk pekerja rumah tangga masih belum diterima oleh masyarakat, mereka masih mengatakan dengan sebutan pembantu rumah tangga.¹

Pekerja Rumah Tangga menemukan pengguna jasa melalui penyaluran oleh kerabat, tetangga atau bahkan saudaranya sendiri, dan tidak memiliki Perjanjian kerja. Kesepakatan dalam pekerjaan terjadi hanya secara lisan, disampaikan dengan saling mengetahui peran masing-masing, sehingga tidak ada kejelasan dalam hal jenis pekerjaan, jam kerja, dan upah yang diterima. Sejak awal hal ini menjadi penyebab munculnya berbagai permasalahan. Tidak jauh berbeda dengan asisten, pembantu atau Pekerja Rumah Tangga yang disalurkan melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), hubungan kerja yang terjadi bukan antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa, melainkan antara Penyalur Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna jasa sehingga Pekerja Rumah Tangga

¹. Ni Putu Yulia Tirtania&I G.N Dharma Laksana, “*Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan*”, Journal Ilmu Hukum, Volume 7 Nomor 12 Tahun 2019, hlm 02

kembali menjadi obyek untuk diperjualbelikan oleh Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang nakal atau tidak bertanggung jawab.

Pekerja Rumah Tangga di ranah hukum tetap mengalami friksi dari sisi regulasinya. Peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja atau Buruh, yang menyatakan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah, sehingga Pekerja Rumah Tangga termasuk di dalamnya, namun Peraturan Undang-undang tersebut secara substantif tidak mengatur pekerja rumah tangga termasuk dalam hal hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Hingga saat ini, yang paling efektif hanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan hukum mempunyai arti yang sangat esensial sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, digunakan kepada perlindungan terhadap kebutuhan-kebutuhan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kebutuhan yang ingin dilindungi masuk kedalam sebuah hak hukum.²

Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga adalah salah satu bentuk dari tanggung jawab negara kepada warga negaranya yang rentan dari segala aspek ekonomi. Sampai saat ini masih belum ada kejelasan dari Rancangan Undang-undang tentang perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga tersebut. Juga belum ada pembahasan ratifikasi mengenai Konvensi ILO Nomor 189. Perbedaan posisi antara Pekerja dengan Pekerja Rumah Tangga dapat dilihat

². Ibid, hlm 2-3

pada hak-hak yang terdapat dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Hak-hak Pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan posisi antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pekerja lainnya didasarkan pada hubungan kerja Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa dalam hubungan kerja yang terdapat dalam Kitab Undang undang Hukum Perdata, sehingga Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam kategori Pekerja sektor informal.

Perbedaan hak yang didapatkan oleh pekerja lainnya dengan pekerja rumah tangga, seperti perlindungan hukum terletak pada: perlindungan atas jaminan sosial, perlindungan atas upah, perlindungan atas kesehatan kerja, perlindungan atas pemutusan hubungan kerja. Yang dalam artian perlindungan atas upah dalam Pekerja Rumah Tangga mendapatkan upah, secara umum bahkan hanya berdasarkan kesepakatan dengan majikannya saja dan bahkan ada yang tidak berdasarkan kesepakatan. Kemudian perlindungan atas jaminan sosial tidak diatur secara spesifik sehingga jika terjadi sesuatu hal pada Pekerja Rumah Tangga dalam melaksanakan pekerjaannya, hanya empati dan belas kasihan dari majikan saja untuk mambantu Pekerja Rumah Tangga. Dalam perlindungan atas pemutusan kerja untuk pekerja rumah tangga, dimana majikan kapan saja dapat memutuskan hubungan kerja pekerja rumah tangga tanpa syarat-syarat tertentu berbeda dengan pekerja lainnya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.³

³.Ibid, hlm 07

Penelitian dipusatkan pada pembahasan mengenai aspek-aspek penting jaminan sosial yang seharusnya diperoleh oleh Pekerja rumah tangga yang merupakan kewajiban dari Pengguna Jasa Rumah Tangga, juga aspek hak dan kewajiban lainnya, melalui perjanjian kerja yang mengikat.

Pasal 1601 a Kitab Undang Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) atau buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 5 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

Pekerja Rumah Tangga yang berada di kompleks Nusa Indah beberapa tidak memiliki perjanjian kerja yang mengakibatkan hak-haknya tidak terpenuhi antara lain upah yang sangat rendah ataupun keterlambatan pembayaran, jam kerja yang panjang, rata-rata lebih dari 10-14 jam kerja yang beresiko tinggi terhadap kesehatan. Demikian pula, mereka juga tidak mendapatkan hari libur mingguan, cuti, minim kesempatan untuk bergaul dan bersosialisasi, beresiko akan eksploitasi agen, tidak memiliki jaminan sosial, dan tidak memiliki perlindungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis akan melakukan pembahasan dalam skripsi ini dengan judul: **“IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR**

2 TAHUN 2015 TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA (Kompleks Nusa Indah Kota Medan)”.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di ajukan dalam penulisan proposal skripsi ini adalah :

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga menurut permenaker nomor 2 tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga?
- b. Bagaimana implementasi permenaker nomor 2 tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga dalam perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan dengan Pengguna Jasa?
- c. Bagaimana kendala terhadap pekerja rumah tangga dalam membuat perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan dengan Pengguna Jasa?

2. Faedah Penelitian

1. Untuk pengetahuan dan juga tentunya menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi masyarakat, dan khususnya bagi para mahasiswa agar memahami hak-hak pekerja rumah tangga.
2. Untuk referensi pelengkap dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan studi di bidang Ilmu Hukum, serta dapat melengkapi sumber pustaka bagi penelitian selanjutnya.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian dan pembahasan terhadap suatu permasalahan sudah seharusnya memiliki tujuan sesuai dengan masalah yang dibahas. Jadi yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara lengkap bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga menurut Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Implementasi Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 di Kompleks Nusa Indah Kota Medan dengan Pengguna Jasa.
3. Untuk mengetahui secara lebih lengkap kendala apa saja yang terjadi terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam membuat Perjanjian Kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan dengan Pengguna Jasa.

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional atau kerangka konsep merupakan kerangka yang menjelaskan hubungan antara defenisi-defenisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Berdasarkan judul yang telah diajukan “Implementasi Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Perjanjian Kerja Dengan Pemberi Kerja (Di Komplek Nusa Indah Kota Medan)”, maka dapat dijabarkan defenisi operasional penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Implementasi, Secara umum istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merujuk pada pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi umumnya terhubung dengan suatu kegiatan yang dijalankan guna mencapai tujuan tertentu.
2. Pekerja Rumah Tangga, Pekerja Rumah Tangga adalah individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab mengurus segala kebutuhan di dalam suatu rumah tangga tersebut. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Pekerja Rumah Tangga didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja pada individu tertentu di dalam konteks rumah tangga untuk melakukan tugas-tugas rumah tangga dengan imbalan berupa gaji atau bentuk kompensasi lainnya.
3. Perjanjian Kerja, Perjanjian kerja merujuk pada dokumen penting yang menguraikan hak dan kewajiban penyedia jasa selama bekerja dengan pengguna jasa. Oleh karena itu hubungan kerja tersebut merupakan sesuatu yang abstrak, sementara perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkrit, nyata. Lewat eksistensi perjanjian kerja, maka akan timbul perikatan.
4. Kota Medan, Kota Medan ialah sebuah wilayah yang menjadi pusat pemerintahan Provinsi Sumatera Utara (Sumut). Kota Medan merupakan urutan ketiga terbesar dalam daftar kota di Indonesia dan dianugerahi status sebagai kota metropolitan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini bukan merupakan suatu hal yang baru, tetapi terdapat perbedaan antara penelitian lain, baik dalam substansi maupun objek yang menjadi fokus penelitian. Penulis telah melakukan survei literatur baik secara daring maupun luring terhadap beberapa penelitian lainnya. Penulis tidak menemukan penelitian yang serupa dengan tema dan isu yang menjadi fokus penelitian ini terkait **“IMPLEMENTASI PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2015 TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMBERI KERJA (KOMPLEKS NUSA INDAH KOTA MEDAN) “** Terdapat Penelitian lain yang hampir mendekati ruang lingkup dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Ahmad Nabil, NPM 1800874201037, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Batanghari Tahun 2022 dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Di Kelurahan Buluran Kota Jambi Dan Problematikanya”. Skripsi Ini Merupakan penelitian hukum empiris. Perbedaan penelitian penulis dengan skripsi ini jika di dalam skripsi ini mengkaji tentang perlindungan hukum dan problematika terhadap Pekerja Rumah Tangga di Kelurahan Buluran Kota Jambi Sementara Penulis Mengkaji Tentang Implementasi terhadap Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Hubungan Kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Terhadap Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja yang dimana perjanjian kerjanya secara lisan.

2. Henderi Juniansyah, 50212444P, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 2015 dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker RI Nomor 2 Tahun 2015”. Skripsi ini merupakan penelitian hukum normatif. Perbedaan penelitian penulis dengan skripsi ini jika di dalam skripsi ini mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Sementara penulis mengkaji tentang Implementasi Terhadap Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Hubungan Kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Terhadap Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja secara lisan.

E. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada.⁴ Semua langkah dan prosedur ini diterapkan dengan cermat dan tepat guna oleh peneliti untuk mencapai hasil yang optimal dari penelitian yang telah dilakukan.

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yuridis empiris, jenis penelitian ini berfokus pada fakta-fakta hukum yang ada dengan melakukan

⁴. Ida Hanifah. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Pustaka Prima, Medan, hlm 19.

penelitian langsung kelapangan untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat guna memahami dengan jelas dan tepat pada permasalahan yang akan di bahas ialah Implementasi Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Perjanjian Kerja Dengan Pemberi Kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Dan Kendala yang mungkin akan timbul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam rancangan metodologi, pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ungkapan lisan atau tertulis dari individu serta perilaku yang bisa diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara menyeluruh. Oleh karena itu, dalam hal ini tidak diperkenankan untuk mengasingkan individu menjadi variabel atau hipotesis terpisah. Sebaliknya, perlu melihat individu sebagai bagian yang tak terpisahkan dari keseluruhan konteksnya. Selain itu desain penelitian ini juga termasuk dalam format desain deskriptif kualitatif. Sehubungan dengan itu, maka fokus tulisan sebaiknya diarahkan kepada tema-tema tertentu saja agar tulisan tidak melebar kemana-mana seperti air (menyebarkan ke permukaan), penulis pun akan terbantu karena tidak mengalami kesulitan dalam membahas sebuah tulisan yang lebar dan tidak fokus.⁵

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat.⁶ Berdasarkan maksud penelitian hukum tersebut, kecenderungan metodologi penelitian yang digunakan adalah

⁵ Burhan bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2007, hlm 68

⁶ Ida Hanifah, Op. Cit., hlm 20

deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan riset yang merumuskan pertanyaan penelitian untuk menggali dan menggambarkan situasi sosial yang diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Sifat penelitian yang diadopsi oleh penulis adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan, mengungkapkan, dan menganalisis suatu permasalahan atau peristiwa dalam berbagai kondisi lapangan sebagaimana adanya.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam konteks ini terdiri dari sumber-sumber penelitian hukum yang mencakup bahan-bahan hukum primer dan bahan sekunder.

- a. Data primer; yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data Primer juga diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung kepada masyarakat mengenai perilaku (hukum) dari warga masyarakat tersebut. Ini bisa berupa perilaku yang nyata secara verbal, maupun perilaku yang terdorong dalam berbagai hasil perilaku atau catatan-catatan data primer diambil secara langsung dari tempat penelitian yaitu melibatkan dengan metode wawancara langsung dan observasi atau pengamatan langsung di lapangan.
- b. Data sekunder; yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁷

⁷. *Ibid.*, hal 20

- c. Bahan hukum islam, bahan hukum islam terdiri dari, yaitu Al Quran dan Hadis.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui dua cara, yaitu:

- a. *Offline*, melakukan penelitian ke lapangan serta wawancara dengan pihak-pihak terkait sesuai dengan proposal skripsi dan mengumpulkan data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. *Online*, peneliti melakukan studi kepustakaan dengan melakukan pencarian melalui platform internet seperti jurnal, e-book hukum, artikel, berita media massa, dan sumber-sumber elektronik lain yang terkait dengan topik proposal skripsi. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data primer yang diperlukan dalam penelitian.

5. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian.⁸ Dalam penelitian ini, pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah bentuk analisis data

⁸. *Ibid*, hal 21

yang menggali dan menerangkan kebenaran yang berasal dari sumber-sumber kepustakaan, seperti menggabungkan peraturan-peraturan, literatur ilmiah yang relevan dengan judul penelitian. Kemudian, data tersebut dianalisis secara kualitatif untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam serta merumuskan kesimpulan yang sesuai.

F. Jadwal Penelitian

Penelitian ini guna mendapatkan hasil yang maksimal, maka penulis membuat susunan jadwal penelitian yang terdiri atas:

1. Tahap persiapan dan pendahuluan, pada tahap ini penulis menelusuri bahan isi data yang berhubungan dengan penelitian ini kurang lebih memakan waktu 3 minggu.
2. Tahap pengumpulan data, pada tahap ini setelah mencari data terkait penelitian, kemudian mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari literatur atau hasil penelitian yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Pada tahap ini berlangsung selama kurang lebih selama 1 bulan.
3. Tahap pengulahan data, pada tahap ini dilakukan pengolahan data penyempurnaan terhadap data sekunder dan data tersier yang sebelumnya dikumpulkan pada tahap pengumpulan data, selama kurang lebih 3 minggu.

Tahap penulisan, pada tahap ini dilakukan penulisan dari hasil olahan data yang telah diolah dan akan dipertanggung jawabkan pada sidang meja hijau. Pada tahap ini dibutuhkan waktu sekitar 6 minggu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Umum Mengenai Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia

Pekerja Rumah Tangga atau sering disebut pembantu rumah tangga merupakan bagian dari masyarakat yang tidak berdaya di tengah arus modernisasi. Pekerja rumah tangga bekerja dalam lingkup rumah tangga yang sepenuhnya pribadi/privat. Pekerja rumah tangga mengurus pekerjaan rumah tangga seperti memasak serta menghidangkan makanan, mencuci, membersihkan rumah, dan mengasuh anak-anak. Di beberapa negara, pembantu rumah tangga dapat pula merawat orang lanjut usia yang mengalami keterbatasan fisik.⁹ Aturan main disetiap rumah tangga tidak sama sehingga mereka harus dapat mengamati aturan main dalam keluarga Pengguna Jasa tersebut jika ingin tetap tinggal bekerja di rumah itu.

Posisi Pekerja Rumah Tangga merupakan status yang bersifat sementara dalam kehidupan. Pada permulaannya, peran Pekerja Rumah Tangga dapat dilihat dalam konteks perkembangan budaya umum di Indonesia, misalnya dalam lingkungan Kraton Jawa. Dalam suatu keluarga yang terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak, terdapat seorang pengasuh yang tugasnya tidak hanya sebatas merawat dan menjaga anak-anak selama orang tua bekerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab memasak, mencuci, dan tugas-tugas lainnya. Dalam budaya lainnya, peran pengasuh juga memiliki makna yang signifikan dalam dinamika keluarga.

⁹. [http://id.wikipedia.org/.../Pekerja Rumah Tangga](http://id.wikipedia.org/.../Pekerja_Rumah_Tangga) Diakses Senin 20 maret 2023, pukul 22.00 Wib

Menurut pengertian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, Pekerja Rumah Tangga merupakan seseorang atau orang selain anggota keluarga yang bekerja pada seseorang atau beberapa orang dalam rumah tangga atau suatu keluarga untuk melakukan Pekerjaan Rumah Tangga atau menjual jasanya melalui pekerjaan rumah tangga dengan menerima imbalan sebagai gantinya.

Fakta bahwa pekerja rumah tangga, yang umumnya dikaitkan dengan perempuan, memperkuat argumen bahwa meskipun memiliki nilai, pekerjaan dalam rumah tangga jarang dianggap sebagai pekerjaan yang dihargai dan bahkan tidak sering diukur secara materi dalam statistik pemerintah. Hal ini dikarenakan pekerjaan ini berada di luar cakupan sektor formal pekerjaan. Pandangan semacam ini telah diterima oleh berbagai pranata dan lembaga sosial, yang kemudian menjadi suatu kenyataan dalam masyarakat mengenai status dan peran yang harus dimainkan oleh pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, tak peduli istilah yang digunakan untuk merujuk kepada pekerja rumah tangga, selama persepsi masyarakat masih tercermin dalam kerangka pemikiran yang berdasarkan patriarki dan kapitalisme, pekerja rumah tangga cenderung tidak akan diakui sebagai pekerja yang sesungguhnya.

Ditinjau dari segi sosial, kedudukan pekerja rumah tangga tidak diakui sebagai profesi, sehingga pengakuan hak-haknya sering kali hanya berdasarkan simpati atau kemurahan hati pengguna jasa. Secara normatif, pekerja rumah tangga belum diberi status profesi karena kegiatan mereka dianggap jauh dari aktivitas produksi. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, pekerja rumah tangga berada dalam situasi

yang tidak memiliki norma-norma hukum seperti halnya pekerja formal. Pengawasan oleh otoritas yang berwenang serta ketiadaan perjanjian kerja juga menjadi kenyataan dalam pekerjaan mereka.

Kondisi ini mengakibatkan berbagai masalah yang sering dihadapi oleh pekerja rumah tangga dan membutuhkan perlindungan. Beberapa masalah tersebut meliputi upah yang rendah atau bahkan tidak dibayar, jam kerja tanpa batasan, fasilitas yang kurang memadai untuk keamanan, kesehatan, dan keselamatan, ketiadaan hak libur atau cuti yang jelas, beban kerja yang tidak dibatasi, serta risiko terhadap kekerasan fisik dan pelanggaran hak asasi manusia.

Majikan atau pengguna jasa memiliki kebebasan untuk memberikan tekanan maksimal pada pekerja, terkadang melampaui kemampuan pekerja itu sendiri. Sebagai contoh, majikan dapat menetapkan upah yang berada jauh di bawah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Bahkan, jumlah upah yang diterima oleh pekerja rumah tangga sebagai kompensasi untuk pekerjaannya cenderung ditentukan oleh kesepakatan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa, yang sering kali berdasarkan harga di suatu daerah tertentu. Dalam beberapa kasus, besarnya upah juga tergantung pada situasi keuangan pribadi majikan.¹⁰

Dalam Pasal 1 ayat 1 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga menyebutkan "Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga

¹⁰ Ida Hanifah, 2020, *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vo. 17, No. 2 hal 195

untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dalam Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga mengatur mengenai hak-hak pekerja rumah tangga seperti memperoleh informasi mengenai pemberi kerja/majikan, mendapatkan perlakuan yang baik dari pemberi kerja/majikan serta keluarganya, mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja, mendapatkan makanan dan minuman yang sehat, mendapatkan waktu istirahat yang cukup, mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan, mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya, mendapatkan tunjangan hari raya dan berkomunikasi dengan keluarganya.

B. Kedudukan Hukum Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pekerja

Kedudukan Pekerja Rumah Tangga dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi ekonomis. Maka kedudukan antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa adalah sama, sebagaimana dengan ketentuan yang tertuang didalam Pasal 27 ayat (1) Undang Undang Dasar 1945. Sedangkan dari segi ekonomis kedudukan antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa ialah tidak sama, yang mana kedudukan Pengguna Jasa lebih tinggi daripada Pekerja Rumah Tangga. Undang Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 butir 3 menjelaskan 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, dikarenakan semua unsur dalam Pasal tersebut sudah terpenuhi oleh PRT.

Banyaknya bermunculan kasus terhadap pembantu rumah tangga (PRT) yang terjadi di beberapa daerah kota Indonesia seperti Medan, Bogor, Bekasi, Tangerang, dan lain sebagainya, sebagaimana dalam Harian Suara Merdeka “Permenaker untuk Lindungi PRT” menjelaskan perlu adanya perlindungan kedudukan terhadap pekerja informal (PRT) mengingat hingga saat ini belum terdapat adanya aturan yang jelas dan konkrit yang memberikan kepastian hukum. Walaupun dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (1) dengan jelas mengatur adanya hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan kesetaraan di mata hukum. Sama halnya Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 dengan tegas menjelaskan adanya hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak terkecuali dalam hal ini dengan adanya pembantu rumah tangga (PRT). Pasal 28 d ayat (2) yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Secara hukum, memang PRT memiliki kebebasan karena negara kita melarang praktik perbudakan atau penghambaan. Namun, dari perspektif sosial, situasinya justru sebaliknya, di mana PRT tidak memiliki kebebasan yang sama. PRT, sebagai individu dengan keterbatasan sumber daya, terpaksa harus bekerja untuk individu lain atau pemberi kerja yang memiliki otoritas untuk menetapkan kondisi kerja.

Tingkat pendidikan yang rendah pada PRT menyebabkan kesulitan dalam memperoleh hak-hak mereka. Kondisi ini juga mempengaruhi relasi antara pemberi kerja dan PRT, di mana aturan main dalam hubungan ini seringkali

tergantung pada kedua belah pihak, sehingga sulit untuk mencapai keseimbangan kepentingan yang adil.

Hubungan antara PRT dan pengguna jasa PRT (majikan) tidaklah se-simple hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam konteks hubungan industri seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas dan kekhususan dari relasi PRT dan pengguna jasa PRT. Wilayah kerja PRT sangat pribadi karena mereka tinggal dalam rumah majikan mereka, sehingga terjalin hubungan psikologis dan sosial yang kompleks. Oleh karena itu, perlindungan dan jaminan hak-hak PRT dalam hubungan kerja seperti jam kerja, gaji yang pasti, kebebasan dari diskriminasi dan kekerasan sangat penting dalam konteks ini.

C. Pengaturan Pekerja Rumah tangga

Pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga (PRT) memiliki peran signifikan sebagai sumber penghasilan bagi pria dan wanita di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Karena pekerjaan ini dilakukan di lingkungan rumah tangga dan dianggap sebagai jenis pekerjaan informal, regulasi untuknya tidak ada, dan akibatnya seringkali dikesampingkan. Kategori pekerjaan ini sangat membutuhkan pengaturan hukum dan sosial yang tepat, karena pekerja dalam sektor ini memiliki risiko tinggi terhadap pelecehan dan eksploitasi, baik selama proses rekrutmen dan penempatan, selama masa bekerja, maupun setelah kembali ke daerah asal.

Belum teratifikasinya konvensi ILO Nomor 189, Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PRT) telah diajukan sejak

tahun 2004 yang lalu tetapi hingga saat ini RUU tersebut belum juga mencapai hasil yang diinginkan para pemohonnya yaitu disahkan menjadi Undang-Undang. Setelah mendapatkan desakan dari berbagai pihak, barulah pada tahun 2010, RUU PRT tersebut berhasil menjadi prioritas Program Legislasi Nasional di DPR. Komisi IX DPR sudah melakukan pembahasan mengenai Perlindungan PRT sepanjang tahun 2012 dan 2013, termasuk melakukan kunjungan kerja untuk studi banding RUU PRT ke Afrika Selatan dan Argentina pada tanggal 27-31 Agustus 2012 dan uji publik ke daerah pada tanggal 27-28 Februari 2013. Pada tanggal 2 April 2013, draft RUU PRT rampung dan kemudian diserahkan kepada Badan Legislasi untuk diharmonisasi. Namun pada kenyataannya, sejak dimasukkan ke Badan Legislasi tersebut, hanya ada satu kali pembahasan yaitu pada tanggal 5 Juni 2013, hingga masa periode 2014-2019 selesai. Meskipun RUU PRT ini telah masuk ke program Legislasi nasional priode 2014-2019, belum ada tanda-tanda akan dirampungkannya RUU ini dalam masa mendatang.

RUU tersebut berisi ketentuan-ketentuan seperti persyaratan sebuah perjanjian kerja tertulis yang wajib menyatakan, antara lain, hak dan kewajiban majikan dan Pekerja rumah tangga, termasuk jumlah anggota keluarga yang akan dilayani, waktu kerja, upah minimum, serta bentuk pengupahan. RUU yang diusulkan juga mencakup ketentuan mengenai jaminan sosial bagi PRT, karena mengakui rumah tangga sebagai sebuah tempat kerja, sehingga PRT

akan terlindungi di bawah perundangan keselamatan dan kesehatan kerja, yang meliputi tunjangan hidup dan kematian.¹¹

Tidak tercapainya pengesahan RUU PRT menjadi Undang-Undang tidak mengakibatkan tertutupnya kesempatan adanya pengaturan khusus mengenai PRT yang diharapkan dapat memberikan perlindungan secara fokus pada hubungan kerja ini. Pada tahun 2015, Menteri Ketenagakerjaan RI memberikan angin segar terhadap hubungan kerja kerumahtanggaan dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permenaker Nomor 2 Tahun 2015).

Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 memberikan definisi PRT sebagai orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pekerjaan kerumahtanggaan diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga.¹²

Berbagai segmen masyarakat di Indonesia, termasuk unsur pemerintah, telah bersama-sama merancang Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Meskipun demikian, proses untuk menjadikannya Undang-undang yang disahkan di Komisi IX DPR masih memerlukan perjalanan panjang. Dengan hadirnya Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT), status PRT diakui sebagai pekerja yang diatur oleh peraturan hukum. Peraturan hukum ini tidak hanya didasarkan pada legalitas

¹¹. Gwendolyn Ingrid Utama&Vienna Melinda “*Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*” Vol. 11 Nomor. 1 Tahun 2018 Hal 153-154

¹². Ibid hlm 155

belaka, melainkan lebih pentingnya adalah perspektif dan sensitivitas yang mendasari pengaturan tersebut. Prinsip ini didasarkan pada penghormatan, penegakan, serta pengakuan terhadap hak-hak dasar manusia tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, ras, agama, suku, bahasa, atau warna kulit. Namun, perlu diperhatikan bahwa "pengaturan dalam undang-undang tidak mencakup PRT yang bekerja dalam pengaturan hubungan kekeluargaan".

Pada dasarnya peraturan hukum tentang keselamatan kerja bagi PRT memiliki dasar pada perjanjian kerja yang dijalin antara para pihak, yang dalam hal ini adalah PRT dengan Pengguna Jasa, ketentuan perjanjian kerja ini dijelaskan dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga pada Pasal 5 dan 6 serta dalam Pasal 1601 KUHPerdara ketentuan ini memberikan penjelasan sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah" dan juga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara diantaranya adalah :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu okok persoalan tertentu;
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Ketentuan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 masih belum memiliki kekuatan untuk memaksa terciptanya hubungan kerja rumah tangga yang optimal. Keberlakuan yang diinginkan sebenarnya berkaitan

dengan aspek sanksi. Sanksi yang diuraikan dalam peraturan tersebut hanya berlaku secara efektif bagi Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga, sedangkan bagi Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa, tidak terdapat ketentuan sanksi dalam peraturan tersebut. Situasi ini dapat dipahami, mengingat bahwa hubungan antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa adalah hubungan hukum perdata. Apabila timbul kerugian, regulasi hukum perdata dapat diterapkan dalam kasus tindak pidana, undang-undang pidana berlaku.

Oleh karena itu, meskipun sanksi terhadap Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa tidak diatur dalam Permenaker, masih terdapat ketentuan hukum lain yang dapat memberikan perlindungan bagi semua pihak, meskipun tidak sepenuhnya optimal. Perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga telah diatur secukupnya dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, baik dalam hubungannya dengan Pengguna Jasa maupun LPPRT (Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga).

D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara Pekerja dan majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.¹³

¹³. Zainal Asikin “*Dasar Dasar Hukum Perburuhan*”, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hal 65.

Pengaturan merupakan kewenangan yang dimiliki oleh negara dalam usaha memberikan kehidupan yang sejahtera bagi setiap warganya, dijabarkan melalui perangkat hukum. Aturan terkait hubungan yang terbentuk berdasarkan perjanjian kerja telah diatur oleh Undang Undang Ketenagakerjaan, tetapi Undang Undang tersebut belum bisa mencakup situasi hubungan kerja rumah tangga karena hanya mencakup situasi hubungan kerja pada sektor formal. Hubungan kerja dalam konteks rumah tangga mewakili salah satu bentuk relasi pekerjaan dalam sektor informal.

Walaupun Indonesia terikat oleh hukum Perjanjian Internasional yang menawarkan perlindungan umum terhadap Pekerja Rumah Tangga sebagai bagian dari negara anggota, namun hingga saat ini, pemerintah masih belum juga mengesahkan Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 tentang Pekerjaan yang layak terhadap Pekerja Rumah Tangga. Konvensi ini berpotensi memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga di seluruh dunia, yang akan menjadi dasar untuk memberikan pengakuan dan menjamin Pekerja Rumah Tangga mendapatkan kondisi kerja yang layak, sejajar dengan pekerja disektor lainnya.

Pada dasarnya, Hubungan Kerja yaitu hubungan antar Pekerja dengan Pengusaha terjadi setelah dibuatnya perjanjian oleh Pekerja dengan Pengusaha, dengan ini pekerja menyatakan kesanggupan untuk menerima gaji dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Pekerja dengan membayar gajinya. Di dalam Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja.

Perumusan mengenai perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPer merupakan perjanjian dengan mana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini adalah kurang lengkap karena disini yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak juga pihak lainnya, yaitu pengguna jasa. Padahal pada tiap perjanjian yang berdua-pihak, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.¹⁴ Persyaratan mengenai tugas pekerjaan dan pengawasan oleh orang lain di atasnya mengindikasikan hubungan subordinasi (ketergantungan) yang sering disebut sebagai relasi dibawah wewenang (*dienstverhoeding*), yakni pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berdasarkan pada instruksi yang diberikan oleh pengusaha.

Undang undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan pengertian dari Perjanjian Kerja dalam Pasal 1 ayat (14), yaitu Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Subekti, Perjanjian Kerja dibagi menjadi tiga macam,¹⁵ yaitu:

- a) Perjanjian Perburuhan yang Sejati
- b) Perjanjian Pekerjaan Borongan
- c) Perjanjian Pekerjaan Pclayanan Jasa dan Lepas.

Ada empat unsur mengenai perjanjian kerja, yaitu:

- a) adanya perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan
- b) adanya perintah dari salah satu pihak (pengguna jasa)

¹⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, Hlm. 51

¹⁵ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, Hlm. 92

- c) adanya upah
- d) adanya suatu jangka waktu tertentu.¹⁶

Sedangkan Perjanjian Kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, sebab yang halal.

Regulasi yang ada dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2015 belum memiliki kemampuan untuk memaksa terbentuknya hubungan kerja di lingkungan rumah tangga yang memadai. Aspek keterpaksaan yang dimaksud di sini adalah sanksi. Sanksi yang diuraikan dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 hanya efektif terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), sedangkan tidak ada sanksi yang berlaku terhadap Pekerja Rumah Tangga dan pihak yang mempekerjakan dalam peraturan ini. Situasi ini masih dapat dipahami karena Keterkaitan antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa mengikuti pola hubungan perdata. Ketika ada kerugian, hukum perdata dapat digunakan, dan jika melibatkan pelanggaran hukum pidana, hukum pidana akan diterapkan.

Oleh karena itu, meskipun tidak ada sanksi yang diatur dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 untuk Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa, masih ada peraturan lain yang dapat memberikan perlindungan bagi semua pihak meskipun dalam tingkat yang tidak optimal. Perlindungan hukum bagi Pekerja

¹⁶.PNH Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Prenadamedia, Jakarta, 2015, Hlm 310

Rumah Tangga telah dicakup sebagaimana mestinya dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, baik dalam hal hubungan dengan Pengguna Jasa maupun LPPRT.¹⁷

E. Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga

Pekerja Rumah Tangga bertanggung jawab atas tugas-tugas rumah seperti memasak dan menyajikan makanan, mencuci, membersihkan rumah, dan merawat anak-anak. Esensi dari "Hak Pekerja Rumah Tangga adalah kewajiban Pengguna Jasa, dan sebaliknya, "Hak Pengguna Jasa adalah kewajiban Pekerja Rumah Tangga". Indonesia saat masa penjajahan Belanda, pekerjaan Pekerja Rumah Tangga disebut *baboe* (dilafalkan "babu"), sebuah istilah yang kini kerap digunakan sebagai istilah berkonotasi negatif terhadap pekerjaan ini.¹⁸ Di beberapa negara, Pekerja Rumah Tangga juga mungkin merawat orang tua dengan keterbatasan fisik. Dalam konteks kesenjangan ekonomi yang signifikan dan peluang kerja yang terbatas, keluarga kelas menengah dapat mempekerjakan Pekerja Rumah Tangga sepanjang hidup.

Banyak negara mengundang Pekerja Rumah Tangga dari negara-negara asing. Negara-negara yang sering melakukan hal ini biasanya terletak di wilayah Timur Tengah, Hong Kong, Singapura, dan Malaysia. Beberapa sumber utama Pekerja Rumah Tangga termasuk Filipina, Thailand, Indonesia, Sri Lanka, dan Ethiopia. Taiwan juga mengimpor Pekerja Rumah Tangga dari Vietnam dan Mongolia.

¹⁷ Gwendolyn Ingrid Utama&Vienna Melinda "Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia" Vol. 11 Nomor. 1 Tahun 2018 Hal 160.

¹⁸ www.wikipedia.or.id/pembantu_rumah_tangga Diakses Senin 20 Maret 2023, Pukul 22:00 WIB

Pekerja Rumah Tangga dan majikan, keduanya kerap kali terlibat konflik, dimana terdapat kesenjangan yang jelas antara apa yang seharusnya dilakukan (das sollen) dan kenyataan yang ada (das sein). Kesenjangan ini antara "keharusan" dan "kenyataan" muncul karena adanya perbedaan pandangan serta prinsip-prinsip yang berbeda antara kepentingan hukum (Perlindungan terhadap Pekerja) dengan kepentingan Pengguna Jasa. Kepentingan Hukum menekankan pada pemenuhan hak-hak Pekerja Rumah Tangga dengan cara yang optimal.

Menjalankan Hak dan Kewajiban secara adil dalam konteks kerja akan membawa manfaat bagi semua pihak terlibat. Bagi para pekerja, pemenuhan hak-hak dasar mereka sebagai tenaga kerja, selain meningkatkan kesejahteraan, juga akan mendorong motivasi dalam pekerjaan. "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".¹⁹

Kepuasan suatu kebutuhan merupakan prasyarat untuk membangun motivasi, oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk memahami apa yang mendorong motivasi para pekerja/buruh mereka. Faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap arah perusahaan dalam mencapai tujuan. "Teori Motivasi Eksternal menjelaskan kekuatan- kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manager, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab".²⁰

¹⁹ Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit BPFE, Cetakan Ke-13, Yogyakarta, 2001. Hlm. 252

²⁰ Ibid. Hlm. 254

Dalam Pasal (1), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah,” Orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumah tanggaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerjaan kerumah tanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga.

Sedangkan dalam Pasal (7) menyebutkan, PRT mempunyai hak

1. Memperoleh informasi mengenai Pengguna Jasa
2. Mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna Jasa dan anggota keluarganya
3. Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja
4. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat
5. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup
6. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan
7. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya
8. Mendapatkan tunjangan hari raya
9. Berkomunikasi dengan keluarganya.

Pasal (8) menyebutkan, PRT mempunyai kewajiban:

1. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna Jasa

4. Memberitahu kan kepada Pengguna Jasa dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker Nomor 2 Tahun 2015

Sebagai negara yang berlandaskan hukum, Indonesia mengatur segala tindakan masyarakat berdasarkan peraturan hukum yang telah disepakati bersama. Hukum memiliki peran yang krusial dalam mengatur tingkah laku masyarakat dan sudah menjadi tanggung jawab hukum itu sendiri untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, termasuk mereka yang tergolong sebagai pekerja rumah tangga.

Perkembangan lingkup pekerjaan bagi pekerja rumah tangga, yang berfungsi dalam rumah tangga menggantikan atau sebagai tambahan bagi keluarga yang membutuhkan, tidak sejalan dengan evolusi zaman. Nyatanya, tugas-tugas yang diemban oleh pekerja rumah tangga semakin meluas dan rumit. Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang pekerja rumah tangga diharuskan memiliki banyak keterampilan yang beragam untuk menjalankan tugas-tugasnya. Ini termasuk kegiatan seperti memasak, mencuci, merawat taman, mengemudi kendaraan bermotor untuk mengantar dan menjemput anak-anak, merawat anak-anak dan orang tua, dan bahkan mendampingi anak-anak majikan ketika mereka belajar.

Penggunaan pekerja rumah tangga muncul dari berbagai faktor, termasuk di antaranya adalah kesibukan pemilik rumah dalam aktivitas sehari-hari, kurangnya motivasi pasangan suami istri untuk merawat serta menjaga

kebersihan rumah, keterbatasan kemampuan memasak pada istri, keterbatasan waktu majikan untuk mengasuh anak-anak, dan berbagai alasan lainnya. Itulah faktor-faktor yang berkontribusi pada tingginya penggunaan pekerja rumah tangga.

Di Indonesia hak untuk bekerja merupakan hak dasar setiap warga negara, hal ini dapat dilihat dalam pengaturan Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bahkan hak tersebut diyakinkan sebagai hak manusia yang kemudian diatur di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Kedua Pasal ini pada dasarnya menjadi dasar yang cukup kuat dan menjadi dasar untuk menciptakan peraturan perlindungan bagi penduduk negara, tanpa memandang jenis pekerjaan mereka, dengan tujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka memberikan penghidupan yang layak. Ini juga berlaku untuk Pekerja Rumah Tangga. Jika dilihat dari perspektif yang lebih luas, pekerja diartikan sebagai "setiap penduduk dalam usia kerja yang terlibat dalam kegiatan ekonomi, baik melalui pekerjaan dalam kerangka perusahaan maupun di luar kerangka perusahaan, seperti pekerja mandiri, anggota keluarga yang bekerja, dan pekerja di sektor formal lainnya."

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (4) memberikan pengertian bahwa “ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk

apapun”. Dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja merupakan setiap individu yang bekerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, tidak hanya berupa uang tunai tetapi juga bisa berupa barang.

Ini menimbulkan pertanyaan apakah Pekerja Rumah Tangga dapat mengandalkan Undang Undang Ketenagakerjaan. Namun, melalui berbagai analisis, terlihat bahwa Pekerja Rumah Tangga sebenarnya tidak bisa bergantung pada ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan dalam pengaturan hak-hak Pekerja Rumah Tangga jika dibandingkan dengan pekerja lain pada umumnya. Oleh karena itu, lebih ideal bagi Pekerja Rumah Tangga untuk diatur dan mengandalkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

Terdapat beberapa persyaratan untuk menjadi seorang Pekerja Rumah Tangga sebagaimana Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga beberapa persyaratan untuk menjadi Pekerja Rumah Tangga ialah sebagai berikut :

1. Memiliki dokumen identitas diri
2. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun
3. Mendapat izin dari suami/isteri bagi pekerja rumah tangga yang sudah berkeluarga.

Pengaturan mengenai Pekerja Rumah Tangga telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 yang membahas perlindungan khusus bagi Pekerja Rumah Tangga. Pengaturan ini secara spesifik membahas

hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Hak-hak Pekerja Rumah Tangga sebenarnya telah ditetapkan dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015. Hak-hak Pekerja Rumah Tangga meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Memperoleh informasi mengenai pengguna
2. Mendapat perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya
3. Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja
4. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat, mendapatkan waktu istirahat yang cukup
5. Mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dari kepercayaan yang dianutnya
6. Mendapat tunjangan hari raya, dan berkomunikasi dengan keluarganya.

Hak-hak yang diberikan kepada para pekerja sebagaimana yang tertera dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Hak dasar dalam hubungan kerja
2. Hak dasar jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Hak dasar pekerja dan perlindungan upah
4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti, dan libur
5. Hak dasar untuk membuat perjanjian kerja bersama
6. Hak dasar mogok
7. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan

8. Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan pemutusan Hubungan Kerja.

Perbedaan posisi antara Pekerja Rumah Tangga dan pekerja lainnya berasal dari fakta bahwa Hubungan Kerja Pekerja Rumah Tangga dengan majikannya tidak memenuhi unsur-unsur yang didefinisikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Karena alasan ini, Pekerja Rumah Tangga tidak masuk dalam kategori pekerja yang diatur oleh Undang Undang Ketenagakerjaan.

Kemudian, terkait dengan tanggung jawab pekerja rumah tangga, dijelaskan dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 yang mengatur perlindungan pekerja rumah tangga. Kewajiban Pekerja Rumah Tangga adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna
4. Memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja

Kenyataannya, implementasi peraturan yang baik, termasuk yang bertujuan melindungi hak-hak Pekerja Rumah Tangga dan mengatur tanggung jawab Pengguna Pekerja Rumah Tangga, belum berhasil dilaksanakan secara memadai. Ini terjadi baik di seluruh wilayah Indonesia secara keseluruhan maupun secara khusus di Kompleks Nusa Indah Kota Medan. Hal ini tergambar dari informasi yang telah dikumpulkan oleh penulis, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara apa yang telah diamanatkan oleh Peraturan

Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 dengan situasi yang berlangsung di Kompleks Nusa Indah Kota Medan. Penjelasan ini dapat ditemukan dalam data yang telah diperoleh oleh penulis, adapun data tersebut ialah:

TABEL 1

Nomor	Variabel	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Memperoleh informasi mengenai pengguna jasa	8 orang	2 orang
2	Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya	9 orang	1 orang
3	Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja	9 orang	1 orang
4	Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat	9 orang	1 orang
5	Mendapatkan waktu istirahat yang cukup	8 orang	2 orang
6	Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan	9 orang	1 orang
7	Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah	10 orang	0 orang
8	Mendapatkan tunjangan hari raya	9 orang	1 orang

9	Mendapatkan hak berkomunikasi dengan keluarga. ²¹	10 orang	0 orang

Daftar pertanyaan di atas diperoleh dari peraturan yang tercantum dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 mengenai Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kemudian, dilakukan wawancara terpilih kepada Pekerja Rumah Tangga yang tinggal di Kompleks Nusa Indah, Kota Medan. Wawancara ini dilakukan oleh penulis pada periode tanggal 13 hingga 19 Februari 2023. Berikut adalah penjelasan masing-masing pertanyaan tersebut.:

1. Pada pertanyaan pertama mengenai “ memperoleh informasi pengguna” terdapat dua responden yang menjawab tidak hal ini dikarenakan pekerja merasa hal tersebut tidak perlu untuk dilakukan, tugas penting yang perlu dilakukan oleh pekerja adalah melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Pada pertanyaan kedua “ mendapat perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya” terdapat satu responden yang menjawab tidak hal ini dikarenakan pekerja tersebut mendapatkan perlakuan yang kurang baik dari anak pengguna jasa pekerja rumah tangga tersebut.
3. Pada pertanyaan ketiga “ mendapat upah sesuai perjanjian kerja” terdapat satu pekerja rumah tangga yang menjawab tidak mendapatkan

²¹. Sumber Data Penelitian di Kompleks Nusa Indah Kota Medan

upah sesuai dengan yang diperjanjikan, hal ini dikarenakan tidak semua pekerja terlebih dahulu melakukan kesepakatan terhadap upah yang sesuai sebelum kerja dilaksanakan.

4. Pada pertanyaan keempat “mendapat makan dan minum” pada poin ini terdapat satu responden yang menjawab tidak hal ini dikarenakan pekerja tidak menginap sehingga tidak perlu untuk meminta makan kepada pengguna jasa pekerja rumah tangga.
5. Pada pertanyaan kelima mengenai “mendapat istirahat yang cukup” sekalipun pekerja rumah tangga menggantikan peran pengguna jasa pekerja rumah tangga dalam mengurus keseharian di rumah, Pekerja Rumah Tangga juga berhak mendapatkan istirahat yang cukup, akan tetapi dalam hal ini terdapat dua responden yang tidak mendapatkan istirahat yang cukup.
6. Pada pertanyaan keenam “mendapat hak cuti sesuai dengan kesepakatan” terdapat satu responden yang menjawab tidak mendapatkan hak cuti dikarenakan menurut pekerja cuti yang pekerja minta ke pengguna jasa pekerja rumah tangga sehingga cuti tersebut tidak diberikan oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga.
7. Pada pertanyaan ketujuh “mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut” hal ini telah diberikan dengan baik oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga, sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa Pekerja juga memiliki kewajiban terhadap penciptanya oleh karena itu Pekerja Rumah Tangga

juga perlu mendapatkan kesempatan untuk beribadah menurut kepercayaan yang dianut.

8. Pada pertanyaan kedelapan “mendapat Tunjangan Hari Raya” terdapat satu responden yang menjawab tidak mendapatkan. Hal ini karena perayaan hari keagamaan pekerja rumah tangga dengan pengguna jasa pekerja rumah tangga tidak sama sehingga pekerja tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya.
9. Pada pertanyaan kesembilan “hak komunikasi dengan keluarga” hak ini telah dilaksanakan dengan baik oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga, sebagai seorang manusia pekerja rumah tangga juga terlahir dan memiliki keluarga sebagai support system hidupnya.

TABEL 2

Nomor	Variabel	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Membayar upah sesuai perjanjian kerja	9 orang	1 orang
2	Memberikan pekerja rumah tangga makanan dan minuman	8 orang	2 orang
3	Memberikan pekerja rumah tangga istirahat yang cukup	8 orang	2 orang
4	Memberikan pekerja rumah tanggakesempatan melakukan ibadah sesuai	10 orang	0 orang

	dengan agama kepercayaan yang dianut			
5	Memberikan pekerja rumah tangga tunjangan hari raya sekali dalam setahun	9 orang	1 orang	
6	Memberikan pekerja rumah tangga hak cuti sesuai dengan kesepakatan	8 orang	2 orang	
7	Mengikutsertakan pekerja rumah tangga dalam program sosial	1 orang	9 orang	
8	Memperlakukan pekerja rumah tangga dengan baik	10 orang	0 orang	
9	Melaporkan pengguna jasa pekerja rumah tangga kepada kepala lingkungan atau dengan sebutan lain. ²²	2 orang	8 orang	

Penulis melakukan wawancara secara terpilih kepada pengguna jasa pekerja rumah tangga secara terpilih di Kompleks Nusa Indah Kota Medan, yang penulis lakukan pada 13-19 Februari 2023 adapun penjelasan dari masing-masing jawaban tersebut adalah :²³

²². Sumber Data : Penelitian di Kompleks Nusa Indah Kota Medan

²³ Wawancara dengan pengguna jasa PRT dan PRT di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Pada tanggal 13 Februari 2023 Pukul 09.00

1. Pada pertanyaan pertama mengenai “ membayar upah sesuai dengan perjanjian kerja” terdapat satu orang yaitu Ibu Yati yang menjawab tidak, hal ini dikarenakan yang terjadinya perubahan pada upah dari perjanjian awal yang telah diperjanjikan, pada awalnya pekerja rumah tangga digaji dengan nominal 2.000.000 dan seiring berjalannya waktu pekerja rumah tangga bekerja sekaligus bertempat tinggal di rumah pengguna jasa pekerja rumah tangga sehingga terjadinya perubahan upah dan pekerja menilai hal tersebut tidak sesuai dengan perjanjian rumah tangga.
2. Pada pertanyaan kedua “ memberikan pekerja rumah tangga makanan dan minuman” terdapat dua responden yang menjawab tidak yaitu Ibu Nining dan Ibu Diah hal ini dikarenakan pekerja tersebut tidak bertempat tinggal di rumah pengguna jasa pekerja rumah tangga sehingga untuk makan dan minum tidak menjadi tanggung jawab pengguna jasa pekerja rumah tangga.
3. Pada pertanyaan ketiga “ memberikan pekerja rumah tangga hak istirahat yang cukup kepada PRT “ Terdapat dua orang yang menjawab tidak yaitu Ibu Diah dan Reni Anggraini sebagai PRT tidak mendapat istirahat yang cukup hal ini dikarenakan pengguna jasa pekerja rumah tangga melibatkan pekerja rumah tangga diluar pekerjaan dirumah adapun pekerjaan tersebut ikut membantu pengguna jasa berjualan di toko.

4. Pada pertanyaan keempat “ memberikan pekerja rumah tangga kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut” pada pertanyaan ini semua menjawab ya hal ini menandakan hak untuk beribadah telah dipenuhi oleh semua pengguna jasa pekerja rumah tangga.
5. Pada pertanyaan kelima “ memberikan pekerja rumah tangga tunjangan hari raya sekali dalam setahun” terdapat satu orang yang menjawab tidak yaitu Ibu Margaret hal ini dikarenakan adanya perbedaan dalam perayaan hari raya, sehingga pekerja rumah tangga tidak mendapat tunjangan hari raya.
6. Pada pertanyaan keenam “memberikan pekerja rumah tangga hak cuti sesuai dengan kesepakatan” terdapat dua Ibu Sri dan Ibu Ayu yang menjawab tidak mendapatkan cuti sesuai kesepakatan hal ini dikarenakan permintaan cuti tersebut tidak sesuai dengan yang telah di perjanjikan menurut pengguna jasa pekerja rumah tangga.
7. Pada pertanyaan ketujuh “mengikutsertakan pekerja rumah tangga dalam program layanan sosial” terdapat sembilan responden yang menjawab tidak Ibu Diah, Reni, Titi, Yuyun, Ella, Siti, Sarah, Lisa, dan Sekar hal ini dikarenakan ketidaktahuan pengguna jasa pekerja rumah tangga mengenai kewajiban untuk mengikutkan pekerja rumah tangga dalam program jaminan sosial sehingga pada point itu tidak terwujud dengan baik dan mayoritas pekerja rumah tangga tidak dilibatkan dalam program jaminan sosial tersebut.

8. Pada pertanyaan kedelapan ini “memperlakukan pekerja rumah tangga dengan baik” pada poin ini telah terlaksana dengan baik.
9. Pada pertanyaan terakhir ini “melaporkan pengguna jasa pekerja rumah tangga kepada Kepala Lingkungan atau dengan sebutan lain” terdapat delapan responden yang menjawab tidak hal ini dikarenakan pengguna jasa pekerja rumah tangga juga tidak mengetahui bahwa harus dilaporkan ke Kepala Lingkungan atau sebutan lainnya. Pada seharusnya melaporkan penggunaan jasa pekerja rumah tangga yang ia lakukan kepada pemerintah dalam lingkup terkecil yaitu Kepala Lingkungan, hal ini bertujuan apabila ada tindakan yang tidak sesuai Kepala Lingkungan dapat memantau dan membantu dalam penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan pengguna jasa yang tidak melapor ke Kepala Lingkungan Ibu Sri, Ibu Yati, Ibu Ayu, Ibu Bina, Ibu Tutik, Ibu Nining, Ibu Margaret, Ibu Yolanda

Merujuk pada data hasil penelitian yang telah saya kumpulkan di Kompleks Nusa Indah, Kota Medan, yang melibatkan 20 sampel, termasuk 10 Pekerja Rumah Tangga dan 10 pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga, saya mengidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul dalam konteks perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, saya menemukan sejumlah masalah dalam upaya perlindungan terhadap pekerja rumah tangga di Kompleks Nusa Indah, Kota Medan, yaitu:

1. Sebagian besar dari mereka yang menggunakan jasa pekerja rumah tangga tidak melibatkan pekerja rumah tangga dalam program-program layanan sosial.
2. Pengguna jasa pekerja rumah tangga tidak memberikan laporan mengenai penggunaan jasa pekerja rumah tangga kepada Kepala Lingkungan atau dengan sebutan lain.

Sebenarnya, kedua poin yang menjadi masalah dari data yang ditemukan sangat penting untuk diimplementasikan oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga. Ini disebabkan oleh beberapa alasan. Pertama, program layanan sosial yang ditujukan untuk pekerja rumah tangga berfungsi sebagai bentuk perlindungan bagi mereka, dengan memberikan santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang akibat kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, atau kematian. Oleh karena itu, ini sangat penting untuk diberikan kepada pekerja rumah tangga.

Dengan dasar kedua poin ini, ada bukti yang kuat bahwa terdapat ketidaksesuaian antara apa yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 dengan realitas di masyarakat. Hal ini berpotensi menyebabkan kurangnya perlindungan yang sesuai bagi pekerja rumah tangga sesuai dengan ketentuan hukum yang ada.

Dalam konteks ini, Pemerintah Indonesia seharusnya memainkan peran sebagai pelindung bagi pekerja rumah tangga. Ini mencakup penyusunan berbagai peraturan Perundang-Undangan dan peraturan pemerintah, serta keputusan menteri sebagai tambahannya, untuk mendukung hal ini. Selain itu,

Pemerintah juga harus menegakkan peraturan tersebut secara tegas ketika ada pelanggaran yang melibatkan pengguna jasa pekerja rumah tangga yang tidak mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Selain menjadi pelindung, Pemerintah juga harus berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga, membantu mereka mencapai kesepakatan yang sesuai dengan hak-hak yang diatur dalam peraturan Perundang-Undangan.

B. Implementasi Permenaker Nomor 2 tahun 2015 Tentang Pekerja Rumah Tangga Dalam Perjanjian Kerja Dengan Pemberi Kerja Di Kompleks Nusa Indah Kota Medan

Di kalangan masyarakat umum, istilah "pekerja rumah tangga" sering diartikan sebagai "pembantu." Terlebih lagi, meskipun pekerja rumah tangga memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari banyak keluarga, terkadang mereka bahkan menjadi orang yang dipercayai oleh majikan untuk mengelola semua aspek kebutuhan di dalam rumah.

Seorang Pengguna Jasa memutuskan untuk menggunakan jasa pekerja rumah tangga biasanya disebabkan oleh berbagai alasan, termasuk jadwal kerja yang padat, kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan rumah, serta kurangnya keterampilan dalam tugas-tugas seperti memasak. Umumnya, mereka yang memanfaatkan jasa pekerja rumah tangga adalah mereka yang berada dalam kelas menengah ke atas. Oleh karena itu, peran pembantu rumah tangga menjadi sangat penting dalam membantu menjalankan kehidupan rumah tangga.

Merubah persepsi masyarakat dari istilah "pembantu" menjadi "pekerja rumah tangga" akan memberikan perubahan signifikan dalam pandangan terhadap status dan kedudukan para pekerja rumah tangga. Hal ini akan memberikan kesan bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan formal. Dengan status sebagai pekerja rumah tangga, mereka akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memperjuangkan hak-hak mereka sebagai pekerja. Melakukan pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga bukanlah tugas yang mudah, terutama karena mereka bekerja di lingkungan orang lain (Pengguna Jasa). Oleh karena itu, mereka harus mematuhi aturan main dan meminta izin dari majikan atau pemilik rumah dalam menjalankan tugas mereka.

Sebagai upaya untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja rumah tangga, terdapat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kehadiran PERMENAKER RI Nomor 2 Tahun 2015 ini memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin dan memberikan kepastian hukum kepada pekerja rumah tangga dalam melaksanakan hak-hak mereka dan memenuhi kewajiban sebagai pekerja rumah tangga.

Majikan dan pekerja rumah tangga diharuskan untuk membuat perjanjian, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, yang berisi hak dan kewajiban yang jelas dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Selain itu, perjanjian ini harus diketahui oleh pihak yang berwenang atau dapat melibatkan Kepala Lingkungan sebagai saksi perjanjian tersebut. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya konflik dan penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan

kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan. Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga adalah aspek yang sangat penting untuk memberikan jaminan dan kepastian hukum dalam melindungi hak-hak mereka dan memastikan pelaksanaan kewajiban dengan sebaik mungkin.

Implementasi perjanjian kerja sebagai tindakan hukum yang memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak, terutama di Kompleks Nusa Indah, Kota Medan, umumnya telah diterapkan dengan baik oleh beberapa warga. Bentuk perjanjian yang umum digunakan adalah perjanjian lisan. Alasan utama di balik penggunaan jasa pekerja rumah tangga adalah kesibukan, dan sebelum mereka mempekerjakan pekerja rumah tangga, kedua belah pihak telah membuat kesepakatan atau perjanjian kerja. Bentuk perjanjian kerja yang berupa perjanjian lisan adalah pilihan yang banyak dipilih, dan biasanya digunakan oleh mereka yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi satu sama lain, sehingga tidak memerlukan dokumen tertulis sebagai bukti.

Umumnya, perjanjian lisan digunakan oleh individu yang memiliki hubungan keluarga atau dekat dengan pekerja atau pengguna jasanya. Selain itu, saat mempekerjakan pekerja rumah tangga, besaran upah yang diberikan cenderung mendekati Upah Minimum Regional di daerah tersebut. Di samping itu, jika ada pekerjaan tambahan, mereka sering kali memberikan bonus kepada pekerja. Yang paling penting dalam implementasi perjanjian kerja adalah memastikan bahwa hak dan kewajiban dari kedua belah pihak terlaksana

dengan baik, sehingga dalam pelaksanaannya tidak akan timbul masalah yang tidak diinginkan.²⁴

Hubungan kerja antara pengguna jasa dengan penyedia jasa biasanya di jalin dalam suatu perjanjian tertulis yang disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian ini dibuat oleh para pihak yang memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang sudah dijelaskan dan tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata di mana sepakat bagi para pihak, kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu dan sebab yang halal atau baik. Secara umum, perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun karena situasi masyarakat yang sangat beragam pelaksanaan perjanjian kerja biasanya bersifat kondisional yaitu bisa dalam bentuk perjanjian tertulis dan bisa juga dalam bentuk perjanjian secara lisan.

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Sarah Leonsa, seorang ibu rumah tangga di Kompleks Nusa Indah Kota Medan yang menggunakan jasa pekerja rumah tangga, dia menjelaskan bahwa perjanjian kerja antara majikan dan pekerja rumah tangga hingga saat ini hanya disepakati secara lisan. Hal ini mencakup rincian terkait upah dan penjelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang semuanya masih disampaikan melalui komunikasi lisan. Namun, akan lebih baik jika perjanjian kerja tidak hanya dilakukan secara lisan, melainkan juga dituangkan secara tertulis. Dengan cara ini, akan ada dokumen resmi yang dapat diakui oleh hukum, sehingga kedua belah pihak memiliki

²⁴ Wawancara dilakukan dengan ibu Helma sebagai majikan di Kompleks Nusa Indah Kota Medan, 17 Februari 2023

dasar yang sah jika terjadi pelanggaran atau situasi yang tidak diinginkan di masa mendatang.

Dalam hasil wawancara dengan beberapa warga di Kompleks Nusa Indah Kota Medan, disebutkan bahwa mereka telah mengimplementasikan bentuk perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga, yang terdapat dalam Pasal 5. "Pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain", dalam hasil wawancara dengan beberapa warga di Kompleks Nusa Indah Kota Medan menunjukkan bahwa masih banyak dari mereka yang belum membuat perjanjian kerja secara tertulis. Ini dapat disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan kebiasaan yang telah berlangsung lama. Sebagai contoh, Ibu Sarah Leonsa menjelaskan bahwa dia lebih suka menggunakan perjanjian lisan karena menurutnya perjanjian tersebut lebih praktis dan hingga saat ini, pekerja rumah tangga yang bekerja dengannya tidak meminta perjanjian tertulis.

Menurut penjelasan Ibu Sarah Leonsa, perjanjian lisan lebih cepat dalam penyusunan dan fokus pada hal-hal seperti hak dan kewajiban pekerja secara langsung, tempat kerja yang ditentukan (seperti bagian depan rumah atau lokasi khusus), besaran upah, serta cara pembayaran (bulan atau mingguan). Yang paling penting baginya adalah bahwa pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menerima upah sesuai dengan kesepakatan. Dalam hal ini, dia

yakin bahwa jika dia memenuhi kewajibannya dengan baik, pekerja juga akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Selain itu sebagaimana dengan ketentuan Pasal 6 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga yang menjelaskan apa saja yang harus tertuang di dalam perjanjian kerja, terdiri dari:

(1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sekurang-kurangnya memuat:

- a) Identitas para pihak
- b) Hak dan kewajiban para pihak
- c) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, dan
- d) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

(2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bentuk pelaksanaan perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa mayoritas warga Kompleks Nusa Indah Kota Medan dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk perjanjian lisan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dimana bentuk perjanjian lisan dibuat lebih kepada rasa saling percaya.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja rumah tangga dengan majikannya harus memenuhi syarat seperti yang tertera dalam Pasal 1320 KUHP yaitu berupa kata sepakat, cakap dalam membuat perjanjian, hal tertentu

dan sebab hal. Dalam hal ini kata sepakat berarti ada persetujuan antara pekerja dan majikan dalam melakukan suatu perjanjian kerja. Selanjutnya cakap dalam melakukan perjanjian dalam hal ini berarti setiap orang yang melakukan perjanjian harus mengerti terkait dengan apa yang menjadi isi dari perjanjian tersebut. Terakhir adalah sebab hal, artinya suatu perjanjian dibuat karena ada hal yang mendasari dibuatnya suatu perjanjian seperti kepentingan dari kedua belah pihak yang sama-sama menguntungkan. Syarat tersebut memiliki sifat kumulatif yang artinya harus dipenuhi semua syarat baru bisa dikatakan bahwa perjanjian tersebut disebut sah. Para pihak yang melakukan perjanjian kerja disebut dengan subyek hukum karena dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban, Perjanjian kerja yang dilakukan antara kedua belah pihak dapat berakhir.

Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat 2 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja “ Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak”.

Selain itu ketentuan lain yang terdapat pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian yang ditetapkan dalam perjanjian kerja maka bisa jadi salah satu pihak akan dikenai biaya ganti rugi atau dalam kata lain majikan diwajibkan

membayar ganti rugi kepada pihak sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja.

Selama proses pelaksanaan perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, tidak banyak masalah yang muncul terkait perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan. Dalam proses ini, bentuk perjanjian kerja didasarkan pada kesepakatan antara majikan dan pekerja rumah tangga. Selama ada kesepakatan ini, semua pihak mematuhi ketentuan yang telah disepakati, sehingga masalah jarang terjadi.

Namun, lebih disarankan untuk menggunakan perjanjian tertulis karena hal ini memberikan bukti konkret berupa surat atau dokumen perjanjian yang dapat digunakan sebagai dasar hukum di masa mendatang.

Dari pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan telah berjalan secara memadai, meskipun masih ada beberapa pihak yang belum sepenuhnya mematuhi perjanjian kerja. Ini disebabkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi, seperti ketika beberapa pekerja rumah tangga memutuskan untuk berhenti sebelum masa kerja selesai karena alasan pribadi, seperti menikah atau karena kondisi keluarga seperti orang tua yang memerlukan perhatian khusus.

Dalam situasi seperti ini, seharusnya pekerja rumah tangga tidak boleh berhenti dari pekerjaannya sebelum masa kerja berakhir, karena hal tersebut dapat berakibat pada sanksi atau denda sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Namun, perlu diingat bahwa ada faktor-faktor yang tidak dapat

sepenuhnya diawasi dalam pelaksanaan perjanjian, seperti kondisi keluarga atau kesehatan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk berkomunikasi dengan baik dalam situasi-situasi ini agar kedua belah pihak tidak mengalami kerugian. Secara keseluruhan, pelaksanaan perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga.

C. Kendala Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Di Kompleks Nusa Indah Kota Medan Dengan Pemberi Kerja

Ditinjau dari unsur-unsur pekerja berdasarkan definisi secara hukum, pekerja rumah tangga dapat dianggap sebagai pekerja. Namun, perlu dicatat bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan hukum yang khusus untuk pekerja rumah tangga sebagai pekerja. Bahkan, dalam undang-undang tersebut, tidak ada satu Pasal pun yang menyediakan perlindungan khusus bagi pekerja rumah tangga.

Pasal 1 angka 4 Undang Undang Ketenagakerjaan menentukan yang termasuk pemberi kerja adalah orang perseorangan, dikarenakan terdapat perbedaan kedudukan antara pekerja rumah tangga dengan pekerja lainnya didasari karena hubungan kerja pekerja rumah tangga dengan majikannya tidak memenuhi unsur dari hubungan kerja, sehingga Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mampu mengakomodir perihal Pekerja Rumah Tangga.

Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga yang belum secara yuridis diakui di Indonesia, karena regulasi terhadap Pekerja Rumah Tangga 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 kokoh, juga menggambarkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja rumah tangga itu sendiri. Hal ini beresiko pada lemahnya *bargaining* (tawar menawar) pekerja rumah tangga apabila berhadapan dengan pengguna jasanya di depan hukum.

Pekerja rumah tangga adalah bagian dari masyarakat yang rentan dalam era modernisasi. Mereka bekerja di lingkup rumah tangga yang sangat pribadi, yang berbeda-beda dalam setiap keluarga, sehingga mereka harus beradaptasi dengan aturan yang berlaku di rumah majikan jika ingin tetap bekerja di sana dalam jangka waktu yang lama. Di sisi lain, ini adalah alasan mengapa perlindungan terhadap pekerja rumah tangga sulit untuk direalisasikan. Karena hubungan kerja di antara mereka terlalu pribadi.²⁵

Pada satu sisi, pekerja rumah tangga adalah individu yang membutuhkan pekerjaan dan oleh karena itu memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga. Namun, di sisi lain, hubungan yang sangat pribadi ini dapat menjadi hambatan dalam upaya untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja rumah tangga. Dalam konteks

²⁵ Wawancara dengan Pak Diki kepala lingkungan di Kompleks Nusa Indah Kota Medan pada Tanggal 19 Februari 2023 Pukul 14.00 WIB

ini, peran dari tingkat pemerintahan yang paling kecil, seperti Kepala Lingkungan atau sebutan lainnya, seharusnya memiliki peran penting.

Kendala yang menyebabkan pemberi kerja tidak memberikan hak-hak dengan benar kepada pekerja rumah tangga dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kebutuhan yang sangat tinggi terhadap tenaga kerja rumah tangga oleh pemberi kerja untuk menjalankan tugas mereka di luar jam kerja. Hal ini membuat majikan merasa memiliki kendali lebih besar karena mereka membayar pekerja rumah tangga untuk bekerja kapan saja.

Faktor lain yang menjadi hambatan adalah ketidakpahaman pemberi kerja mengenai peraturan dan hak-kewajiban yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kurangnya sosialisasi dari pemerintah juga berdampak pada masalah ini, sehingga sebagian besar majikan dan pekerja rumah tangga tidak memahami peraturan dan regulasi yang berlaku mengenai hak dan tanggung jawab pekerja rumah tangga.

Dayanti dan Junawan menegaskan bahwa pengaturan mengenai hak cuti, hak lembur, hak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, serta mengikutsertakan dalam program jaminan sosial dalam Permen Perlindungan PRT masih kurang jelas. Setiap majikan wajib mendaftarkan pekerja rumah tangganya ke dalam program jaminan sosial, baik BJPS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, akan tetapi kenyataannya sebagian besar para pemberi kerja masih belum memenuhi kewajibannya. Beberapa alasannya adalah ketidaktahuan majikan dan PRT mengenai hak dan kewajiban masing-

masing secara hukum, majikan tidak mau rugi dengan mengeluarkan uang di luar upah PRT, serta kurang banyaknya peraturan yang khusus mengatur mengenai PRT.²⁶

Pada tahap ini, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2015 tentang perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga menjadi peraturan yang sangat signifikan. Ini bertujuan untuk memberikan jaminan dan kepastian hukum kepada pekerja rumah tangga dalam menjalankan kewajiban mereka. Tentunya, hal ini berlaku juga bagi pengguna jasa yang mempekerjakan pekerja rumah tangga.

Kehadiran Peraturan Menteri ini bertujuan agar kedua belah pihak dapat terhindar dari penyalahgunaan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga, asalkan mereka mematuhi ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015. Khususnya, bagi pengguna jasa pekerja rumah tangga, perhatian seharusnya difokuskan pada Pasal 11 yang mengatur kewajiban pengguna. Terutama dalam hal melaporkan penggunaan jasa pekerja rumah tangga kepada Kepala Lingkungan, karena jika terjadi pelanggaran hak dan kewajiban yang tidak sesuai, langkah pertama penyelesaiannya akan melibatkan Kepala Lingkungan.

Terkait dengan permasalahan tersebut penulis pun sepakat bahwa penyebab kendala dari lemahnya perlindungan terhadap pekerja rumah tangga dikarenakan tiga hal yaitu :

²⁶. Baby Ista Pranoto “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*” Volume 7 Nomor 4 Tahun 2022 Hal 754

1. Dari sisi Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga :
 - a) Minimnya pengetahuan Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga terkait peraturan Perundang Undangan yang mengatur tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
 - b) Minimnya pengetahuan mengenai apa saja yang menjadi hak dan kewajiban sebagai pekerja rumah tangga maupun sebagai pengguna jasa pekerja rumah tangga.
 - c) Tidak berjalannya hak dan kewajiban pengguna jasa pekerja rumah tangga dan pekerja rumah tangga, sehingga mengakibatkan ketidakharmonisan hubungan yang sering berdampak terjadinya kekerasan dalam pekerja rumah tangga.
2. Kendala utama yang membuat pekerja harus memilih untuk tetap berpegang pada pekerjaan yang saat ini mereka miliki, meskipun upahnya rendah, adalah adanya keterbatasan lapangan kerja yang tersedia.
3. Pendidikan juga memegang peranan penting dalam kehidupan, dimana pendidikan secara umum merupakan suatu proses perkembangan bagi setiap individu. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 responden di Kompleks Nusa Indah Kota Medan, para pekerja rumah tangga menjelaskan bahwa faktor pendidikan yang terbatas menjadi alasan mereka bertahan di pekerjaan saat ini. Mereka menyadari bahwa ketika mereka mencoba melamar pekerjaan di instansi tertentu, kurangnya

riwayat pendidikan yang tinggi membuat mereka kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut.

4. Faktor persaingan juga memainkan peran penting. Persaingan adalah proses sosial di mana individu atau kelompok bersaing untuk mencapai tujuan tertentu.
5. Terakhir, ini juga tidak lepas dari kurangnya peran pemerintah dalam melakukan sosialisasi mengenai perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga. Kurangnya upaya sosialisasi dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan menyebabkan terjadinya kesalahpahaman antara kedua belah pihak, yang pada akhirnya mengakibatkan tidak terlaksananya Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Walaupun dalam praktiknya, hubungan antara pekerja rumah tangga (PRT) dan majikan terlihat demikian, secara teoritis, dapat diuraikan bahwa hubungan antara PRT dan Pengguna Jasa dapat dianggap sebagai hubungan kerja, dan PRT dengan jelas dapat diklasifikasikan sebagai pekerja. Pendukung argumentasi ini terdiri dari:

1. Hubungan Kerja PRT dan majikan dibentuk oleh adanya kesepakatan antara keduanya baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui Penyedia Jasa PRT), mengenai jenis pekerjaan, perintah dan upah yang akan diterima oleh PRT, meski pada umumnya dibuat secara lisan.
2. Memperkuat argumen yang pertama, menurut ilmu hukum perburuhan, terdapat tiga unsur dalam hubungan kerja yaitu, pekerjaan, upah dan

perintah, dan yang membedakan dari hubungan kerja dengan hubungan lainnya adalah adanya unsur “perintah”. Keberadaan unsur perintah dalam hubungan kerja PRT dan majikan, menunjukkan bahwa PRT adalah pekerja seperti pekerja pada umumnya.

3. PRT melakukan pekerjaan yang melibatkan upah, PRT menerima bayaran atau upah untuk tugas-tugas yang mereka lakukan dalam rumah tangga majikan, yang secara esensial adalah karakteristik utama pekerjaan.
4. Adanya ketentuan kerja, PRT dan majikan umumnya memiliki perjanjian yang mengatur berbagai aspek pekerjaan, termasuk jam kerja, tugas, dan kompensasi. Ini mencerminkan unsur-unsur dalam hubungan kerja.
5. Hak dan Kewajiban, PRT memiliki hak dan kewajiban tertentu dalam pekerjaan mereka, seperti hak untuk menerima upah yang wajar dan kewajiban untuk menjalankan tugas-tugas yang telah disepakati.
6. Dalam banyak kasus, PRT berada dalam posisi subordinasi terhadap majikan, yang berarti mereka harus tunduk pada instruksi dan pengawasan majikan.
7. Meskipun Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit menyebutkan istilah Pekerja Rumah Tangga, namun dalam Pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain “. Frase “setiap orang” dalam Pasal

tersebut, menunjukkan tidak adanya perbedaan bagi siapapun (pekerja formal maupun informal), dan Pekerja Rumah Tangga sebagaimana pekerja lainnya juga merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Solusi untuk hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa seharusnya mengadopsi model hubungan kemitraan. Dalam model ini, hubungan tersebut harus bebas dari diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan. Islam memberikan motivasi agar majikan dalam hubungan kerja bersikap tawadhu dan berwibawa terhadap pekerja atau pembantu mereka. Dari Abu Hurairah, *Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda: *“Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya”*.²⁷ Islam bahkan melarang dan memberi peringatan keras kepada para majikan yang tidak memiliki belas kasih pada Pekerja Rumah Tangganya. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*, *Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam* meriwayatkan: *“Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).”*²⁸

Untuk menciptakan hubungan kerja yang bersifat kemitraan, penting bagi setiap pihak, baik Pekerja Rumah Tangga maupun Pengguna Jasa, untuk memiliki pemahaman dan kesadaran yang sama tentang hak dan kewajiban mereka yang harus dihormati secara adil. Islam memberikan pedoman

²⁷ HR. Bukhari dalam AdabulMufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani.

²⁸ HR. Bukhari 2114 dan Ibnu Majah 2442.

mengenai hak-hak pekerja, termasuk pekerja rumah tangga, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun hubungan kerja yang seimbang dan adil antara kedua belah pihak. Beberapa prinsip tersebut mencakup:

1. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil tanpa perbedaan perlakuan pada sesama manusia. Perlakuan Rasulullah SAW terhadap para budak dan pembantunya sangat baik dan manusiawi, bahkan tidak pernah mengucapkan kata-kata yang menyakiti hati. Nabi bersabda "*Janganlah seseorang kamu memanggil budak budak dengan panggilan budakku, hendaklah memanggilnya dengan sebutan pemudaku atau pemudiku.*" Selanjutnya, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda: "*Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.*" (HR. Bukhari) . Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* menyebut pembantu sebagai saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudaranya.
2. Hak untuk mendapat imbalan dan derajat kehidupan yang layak termasuk hak akan kesehatan, kesejahteraan, dan masa depan yang lebih baik. Nabi Muhammad SAW bersabda: "*Ada tiga golongan yang menjadi musuh-ku di hari Kiamat nanti. Orang yang memberi (jaminan) atas nama-ku, lalu ia berkhianat. Orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya. Dan orang yang menyewa pekerja dan meminta pekerja itu untuk melaksanakan seluruh tugasnya, namun tidak memberikan upahnya.*"²⁹ Beliau juga menyerukan menyegerakan

²⁹ HR. Bukhari 2114 dan Ibnu Majah 2442.

pemenuhan hak imbalan pada para pekerja. Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam* bersabda: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*"³⁰ Selanjutnya Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam* bersabda: "*Sikap orang kaya memperlambat pembayaran hutang adalah kezhaliman.*"

3. Hak untuk menerima pendidikan dan keterampilan, mendapatkan informasi, dan menyuarakan keadilan sangat ditekankan. Umar Bin Khattab mengakui pentingnya memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pekerja rumah tangga agar mereka bisa meningkatkan kualitas hidup mereka, menjadi lebih mandiri, dan akhirnya tidak bergantung pada majikan mereka. "*Barangsiapa mempunyai jariah (pembantu,*" kata beliau, "*maka hendaknya ia mengajarnya dan berbuat baik kepadanya. Mereka yang berbuat demikian, akan mendapat dua pahala. Pertama, pahala telah memberi pelajaran. Dan kedua, pahala karena memandirikannya.*"
4. Hak untuk tidak diberi beban pekerjaan diluar dengan kemampuannya. Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda: "*Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.*" (HR. Bukhari). Jika terdesak itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar Pengguna Jasa turut membantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda: "*Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi*

³⁰ Hadis Riwayat Ibnu Majah dan dishahihkan al-Albani

pahala di timbangan amalmu.” (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syaib al-Arnauth).

Hak-hak seperti yang telah dijelaskan di atas dapat tercapai dengan adil dan setara jika PRT juga mematuhi kewajiban-kewajiban mereka dalam hubungan kerja. Beberapa kewajiban PRT dalam hubungan kerja meliputi:

1. Bertanggung jawab atas upah yang diminta sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kemampuannya. Dalam hal besarnya upah, Islam mengakui bahwa perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan yang berbeda, tingkat kemampuan yang beragam, keahlian, dan tingkat pendidikan yang berbeda. Pengakuan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah Swt, yang artinya *“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”*.³¹
2. Keseriusan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan kontrak kerja
3. Melaksanakan perintah Pengguna Jasa sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati. Apabila Pengguna Jasa melakukan pengingkaran dalam kesepakatan perjanjian kerja PRT tidak wajib mengikutinya.

³¹ Q.S Al Zukhruf surah 43 ayat 32 .

4. Menjaga dan memelihara perlengkapan dan peralatan rumah Pengguna Jasa dan rahasia(aib) Pengguna Jasa.

Perdebatan mengenai pengkategorisasian normatif PRT terjadi karena adanya sejarah yang membuat budaya masyarakat enggan untuk mengformalkan hubungan antara PRT dan majikan. Ada pandangan bahwa hubungan kerja antara PRT dan majikan bukanlah hubungan hukum, melainkan lebih bersifat sebagai hubungan dalam konteks keluarga dan bersifat pribadi. Pandangan ini membuat hubungan kerja mereka dianggap di luar cakupan campur tangan negara. Meskipun pola hubungan kerja antara PRT dan majikan tidak sama dengan pola hubungan kerja pada umumnya, namun dengan jelas dapat dikategorisasi bahwa PRT adalah pekerja, dan hubungan kerja antara PRT dan majikan telah memenuhi unsur-unsur yang mendefinisikan hubungan kerja. Melalui agama Islam menawarkan bangunan konsep ideal hubungan kerja PRT dan majikan, yaitu “*alaqatun ma'nawiyah imaniyah*”, atau Hubungan manusiawi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai keimanan dalam konteks kemitraan berakar pada prinsip keadilan dan kesetaraan. Jadi, menurut pandangan penulis, solusinya adalah bahwa hubungan ini hanya dapat terwujud jika setiap pihak, baik PRT maupun majikan, memiliki pemahaman dan kesadaran yang kuat tentang hak dan kewajiban mereka. Ini dimulai dengan adanya perjanjian yang jelas, transparan, dan adil, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis.

Selain itu para Pekerja Rumah Tangga yang berada di Kompleks Nusa Indah Kota Medan tersebut juga tidak didaftarkan untuk menjadi anggota BPJS

Ketenagakerjaan ataupun Kesehatan sehingga keselamatan dan kesehatan kerjanya tidak terjamin. Pekerja Rumah Tangga tidak didaftarkan menjadi anggota BPJS dikarenakan tidak ada batas waktu berapa lama mereka akan bertahan ditempat kerjanya, mereka sudah mendaftarkan dirinya secara pribadi, dan apabila terjadi kecelakaan kerja hanya akan diberikan uang berobat sesuai dengan kebutuhannya³², ini merupakan penjelasan salah satu pengguna jasa yang berada di Kompleks Nusa Indah Kota Medan. Hak untuk pekerja rumah tangga perempuan apabila sedang haid ataupun melahirkan akan diberikan oleh pengguna jasa saat PRT perempuan meminta kepada pengguna jasa dan akan ditentukan jangka waktunya.

Adanya perlakuan khusus bagi perempuan, bukan berarti telah mendiskriminasi kaum lelaki. Sekalipun perlakuan tersebut memang ada. Hal ini semata-mata atas pertimbangan perbedaan sifat biologis antara perempuan dengan laki-laki. Secara fisik, memang wanita membutuhkan perlakuan khusus demi kelangsungan dan kesinambungan hidup manusia.³³

Tindakan yang harus dilakukan oleh lembaga terkait untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja rumah tangga termasuk melakukan penyuluhan mengenai peraturan dan undang-undang secara umum. Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan juga melaksanakan penyuluhan tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup isu-isu perlindungan pekerja, termasuk

³². Wawancara dilakukan dengan Ibu diah, pemberi kerja, Kompleks Nusa Indah Kota Medan, Senin 13 Februari 2023 pukul 11.00 Wib

³³. Sehat Damanik "*Outsourcing&Perjanjian Kerja menurut Uu No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*", DSS Publishing , Jakarta, 2006, hal 102

kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, upaya harus dilakukan untuk menciptakan komunikasi yang efektif antara pekerja rumah tangga dan majikan mereka. Hal ini penting karena perbedaan budaya dapat mempengaruhi hubungan antara kedua belah pihak.

Upaya yang masih dapat dilakukan adalah mengesahkan Rancangan Undang-Undang (RUU) Perlindungan PRT yang sejak 2004 diajukan, sedangkan tahun 2023 ini masih ada di DPR dan belum dibawa ke paripurna. Ditilik dari banyaknya kasus yang menimpa PRT, pengesahan RUU Perlindungan PRT memiliki urgensi yang besar agar dapat memberikan payung hukum secara optimal. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk melindungi PRT dapat dilakukan dengan *cara Law Reform* (Pembaharuan Hukum) yang dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, advokasi untuk kasus-kasus yang menimpa PRT sehingga banyak mendapat respon dan dukungan yang akhirnya mengupayakan pada langkah-langkah hukum untuk melindunginya, melakukan penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi PRT dari segala tekanan dan juga peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh pemberi kerja (paralegal), serta pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan seperti serikat pekerja sebagai wadah dalam memfasilitasi PRT agar dapat memenuhi hak-hak sebagaimana mestinya.³⁴

³⁴. Baby Ista Pranoto “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*” Volume 7 Nomor 4 Tahun 2022 Hal 759

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan data hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah penulis lakukan di Kompleks Nusa Indah Kota Medan kepada 20 Sampel baik itu 10 Orang Pekerja Rumah Tangga dan 10 Orang pengguna jasa Pekerja rumah tangga maka penulis melihat terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga, maka penulis melihat terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam perlindungan terhadap pekerja rumah tangga di Kompleks Nusa Indah Kota Medan, yaitu pertama Mayoritas pengguna jasa pekerja rumah tangga tidak mengikutsertakan pekerja rumah tangga dalam program layanan sosial, kedua Pengguna jasa pekerja rumah tangga tidak melaporkan kegiatan jasa pekerja rumah tangga yang digunakan kepada pihak Kepala Lingkungan atau dengan sebutan lain.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara para pihak di Kompleks Nusa Indah Kota Medan telah berjalan dengan baik, meskipun belum mencapai tingkat kesempurnaan karena beberapa pihak belum melaksanakan perjanjian kerja secara penuh. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor tertentu, seperti beberapa pekerja rumah tangga yang memutuskan untuk berhenti sebelum masa kerja berakhir karena alasan pribadi seperti perkawinan atau kondisi keluarga yang memerlukan perhatian. Seharusnya, dalam situasi seperti ini, pekerja tidak boleh berhenti dari pekerjaannya sebelum masa kerja berakhir, karena hal ini dapat berakibat pada sanksi atau denda sesuai dengan

perjanjian yang telah disepakati. Namun, ada faktor-faktor yang tidak dapat sepenuhnya diawasi dalam pelaksanaan perjanjian, seperti kondisi keluarga atau orang tua pekerja, sehingga dalam kasus ini, penting untuk dibicarakan secara baik-baik sehingga kedua belah pihak tidak merasa dirugikan. Secara keseluruhan, pelaksanaan perjanjian kerja di Kompleks Nusa Indah Kota Medan dapat dianggap telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga.

3. Kendala para pemberi kerja tidak memberikan hak nya secara benar terhadap Pekerja Rumah Tangga bisa di karenakan Sangat dibutuhkan nya Tenaga PRT tersebut oleh Para Pemberi Kerja Untuk Melaksanakan Tugasnya, Diluar jam Kerja, karena memang pada dasarnya Para Pengguna Jasa menganggap mereka lebih berkuasa karena mereka membayar PRT untuk bekerja setiap saat. Selain itu, kendala juga muncul karena kurangnya pengetahuan para Pengguna Jasa tentang peraturan, hak, dan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kurangnya sosialisasi dan informasi yang diberikan oleh pemerintah juga berdampak pada kurangnya pemahaman baik dari Pengguna Jasa maupun pekerja rumah tangga tentang aturan dan regulasi yang mengatur hak dan tanggung jawab pekerja rumah tangga.

B. SARAN

1. Menurut penulis, pemerintah Indonesia seharusnya berperan sebagai pelindung bagi pekerja rumah tangga. Ini dapat dilakukan melalui beberapa langkah, termasuk menyusun peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah, serta keputusan menteri yang melengkapi regulasi tersebut. Pemerintah juga harus menegakkan aturan-aturan ini dengan tegas terhadap pelanggaran yang melibatkan pengguna jasa pekerja rumah tangga yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemerintah juga harus berperan sebagai fasilitator dalam menyelesaikan konflik atau persengketaan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga. Tujuannya adalah untuk mencari titik temu antara kedua belah pihak sehingga hak-hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat dipenuhi dengan adil dan sesuai prosedur yang berlaku.

2. Menurut Penulis, orang-orang yang menggunakan perjanjian lisan biasanya didasari oleh tingginya tingkat kepercayaan para pihak, sehingga mereka tidak merasa perlu untuk memiliki perjanjian tertulis sebagai dokumen resmi. Dalam situasi ini, para pihak cenderung mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati, dan tidak ada masalah yang muncul sebagai akibatnya. Meskipun demikian, penulis lebih merekomendasikan penggunaan perjanjian tertulis karena dokumen ini dapat menjadi bukti konkret yang dapat digunakan sebagai landasan hukum jika terjadi perselisihan di kemudian hari.

3. Menurut Penulis, Instansi terkait perlu melakukan beberapa upaya agar pekerja rumah tangga dapat memperoleh pemenuhan hak-hak mereka. Salah

satunya adalah melalui sosialisasi mengenai perundang-undangan secara umum. Sebagai contoh, Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan sosialisasi terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup isu perlindungan pekerja, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, penting juga untuk mengupayakan terciptanya komunikasi yang baik antara pekerja rumah tangga dan majikan mereka. Hal ini dikarenakan perbedaan budaya dapat mempengaruhi hubungan di antara keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Kencana, Jakarta, 2007
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuahan-Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1999).
- Ida Hanifah, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Pustaka Prima, Medan, 2018
- PNH Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2005
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Sehat Damanik, *Outsourcing Perjanjian Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006
- Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2011.
- Zinal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuahan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

2. JURNAL DAN KARYA ILMIAH

- Gwendolyn Ingrid Utama&Vienna Melinda *PENGATURAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA* Vo. 11, No. 1 Tahun 2018
- Ida Dayanti&Jojo Junawan *Implementasi Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga di Hubungkan Dengan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, Vo. 9, No. 2 Tahun 2018
- Ida Hanifah, *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vo. 17, No. 2 Tahun 2020
- Ini Putu Yulia&I G N Dharma Laksana, "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Journal Ilmu Hukum*, Volume 7 Nomor 12 Tahun 2019

3. INTERNET

[http://id.wikipedia.org/.../Pekerja Rumah Tangga](http://id.wikipedia.org/.../Pekerja_Rumah_Tangga) Diakses Senin 20 maret 2023,
pukul 22.00 Wib

[www.wikipedia.or.id/pembantu rumah tangga](http://www.wikipedia.or.id/pembantu_rumah_tangga) Diakses Senin 20 Maret 2023, Pukul
23.00 WIB

4. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang Undang Hukum Perdata Pasal 1320

Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 Pasal (50).

PERMENAKER RI Nomor 2 TAHUN 2015 Pasal (1).

HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani.

HR. Bukhari 2114 dan Ibnu Majah 2442.

Hadis Riwayat Ibnu Majah dan dishahihkan al-Albani.

Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata.

Quran Surah Al Zukhruf .