

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Populasi penduduk di Indonesia tergolong cukup banyak tetapi peluang kerja yang ada terbatas. Apalagi tingkat kesadaran masyarakat akan suatu pendidikan cukup rendah dan hal tersebut mengakibatkan kemampuan atau *skill* yang dimiliki juga rendah sehingga tidak dapat bersaing di dunia kerja. Dengan keterbatasan kemampuan yang dimilikinya masyarakat sering bekerja dengan mengandalkan tenaga yang dimilikinya bukan *skill* atau ilmu pengetahuannya. Bekerja merupakan salah satu hal yang penting di dalam kehidupan manusia dikarenakan hal tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup manusia atau bisa dikatakan sumber pendapatan untuk tetap *survive*. Beragam pekerjaan juga bermacam-macam, mulai dari pekerjaan dalam sektor formal, sektor non-formal, hingga sektor informal. Mulai dari pekerja kantor, pekerja/buruh pabrik, pekerja mandiri hingga pekerja rumah tangga. Penyebab sulitnya masyarakat mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sebagian orang memasuki dunia kerja di bidang pekerjaan sektor informal yang salah satunya yaitu menjadi pekerja rumah tangga. Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut PRT) adalah orang yang bekerja pada perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.

Di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 secara tegas menjelaskan yang dimana aturan tersebut memberikan jaminan bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja dan penghidupan bagi dirinya sendiri dan keluarga yang layak. Kemudian pasal tersebut dipertegas di dalam Pasal 28 D ayat (2) yang dimana menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jadi pasal 27 ayat (2) dan 28 D ayat (2) membicarakan tentang hak-hak asasi yang dimiliki setiap manusia, sehingga hak tersebut

tidak boleh direnggut oleh siapapun bahkan oleh negara. Fenomena PRT dari dulu sampai sekarang masih tetap ada dan dipergunakan untuk pekerjaan utama dikarenakan banyaknya masyarakat yang tidak memiliki kemampuan/*skill* berminat di bidang tersebut dan hanya mengandalkan tenaganya saja, entah itu dari kaum pria maupun wanita. Pada zaman modern saat ini banyak perorangan yang membutuhkan jasa PRT dalam mengurus pekerjaan rumah tangga keluarga perorangan tersebut terutama di daerah perkotaan. Meningkatnya kebutuhan jasa PRT dikarenakan kesibukan yang dimiliki oleh pemberi kerja tersebut, sehingga tidak bisa mengurus sendiri pekerjaan rumah tangganya.

Jumlah Pekerja Rumah Tangga di Indonesia sangat tinggi, baik PRT migran maupun domestik yang merupakan sumber utama ekonomi keluarga. Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organisation/ILO*) menyebutkan bahwa sampai tahun 2012 setidaknya terdapat 2,6 juta penduduk Indonesia yang bekerja sebagai PRT, sebagian besar diantaranya adalah perempuan berpendidikan rendah, sedangkan kelompok pekerja laki-laki merupakan jumlah terkecil setelah perempuan dan anak. Menurut ILO jumlah tersebut adalah tersebar di DKI Jakarta dengan jumlah terbesar 801.566; Jawa Timur : 402.762; Jawa Tengah : 399.159; Jawa Barat : 276.939; Banten : 100.352; Bali : 99.277; Sulawesi Selatan : 62.237; Lampung : 60461; DIY : 39.914, serta juga provinsi lain seperti : Riau, Kalimantan Barat, NTT, Sumatera Utara, NTB, Sumatera Barat, Kalimantan Timur, dimana jumlahnya juga tidak kalah terpaut jauh. Data jumlah tersebut tidak dimiliki oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana diungkapkan ILO.¹

Dalam mempekerjakan PRT, pemberi kerja/majikan memberi tanggung jawab serta kepercayaan kepada PRT agar dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Kesepakatan perjanjian mengenai pekerjaan, upah dan fasilitas yang didapatkan oleh PRT seringkali dilakukan dengan dasar saling percaya PRT dengan pemberi kerja hingga disarankan oleh keluarga ataupun saudara yang mengenal seseorang yang menjadi PRT tanpa perantara lembaga penyalur pekerja rumah tangga (selanjutnya disebut

¹ Muhtadi dalam Wiwik Afifah, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*, hlm. 54

LPPRT). Hal tersebut bertujuan untuk menghindari PRT yang dapat melakukan tindak pidana (pencurian, pembunuhan, pelecehan seksual, dan pemerkosaan). Pengertian perjanjian kerja tercantum di dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian kerja juga diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yaitu yang di dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdata.

Ada baiknya sebelum terjadinya sebuah perikatan hukum antara Pengguna PRT dengan PRT, hendaknya dibuat sebuah perjanjian kerja yang bentuknya bisa berupa lisan, namun lebih baik jika berbentuk tertulis, yang dapat menjadi alat bukti jika suatu saat diperlukan ataupun jika terjadinya perselisihan. Di dalam pembuatan suatu perjanjian kerja ataupun kontrak kerja hanya berdasarkan peraturan yang berlaku, namun kesesuaian para pihak yang terlibat langsung dalam perjanjian ini dan hal apa saja yang akan mereka luruskan agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari. PRT di dalam melakukan kegiatan pekerjaan rumah tangga dituntut untuk sedia setiap saat sehingga tidak mengenal waktu. Tetapi hal tersebut disalahgunakan oleh pihak-pihak perseorangan/pemberi kerja sehingga PRT mendapat perlakuan tidak wajar tidak hanya PRT kepada majikan. Pekerjaan ini sangatlah rentan terhadap pelanggaran hak-hak yang dimiliki oleh PRT, bahkan mendapatkan penyiksaan hingga pelecehan seksual². Sebagian PRT memilih untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pemberi kerja tetap di satu sisi juga sebagian PRT masih tetap bertahan dengan pemberi kerja dikarenakan faktor ekonomi dan susahnyanya mendapatkan pekerjaan lain.

Catatan tahunan Komnas Perempuan (2020) melaporkan adanya 17 kasus PRT sepanjang tahun 2019 yang pengaduannya diterima oleh Komnas Perempuan secara langsung. Sedangkan kasus PRT yang dilaporkan

² Hak-Hak PRT Atau Pembantu Rumah Tangga Tidak Dihormati
<https://keadilanSosial.wordpress.com/2008/05/03/hak-hak-prt-atau-pembantu-rumah-tangga-tidak-dihormati/>, diakses tanggal 6 Maret 2021

ditangani oleh *Woman Crisis Centre & Lembaga Swadaya Masyarakat (WCC & LSM)* sebanyak 17 kasus, dan 2 kasus PRT dilaporkan ditangani oleh pengadilan negeri. Sementara itu, catatan dari jaringan Nasional Advokasi PRT dalam kurun waktu 2015 hingga 2019, setidaknya terdapat 2.148 kasus yang dialami oleh PRT dengan beragam bentuk kekerasan fisik, psikis, hingga kekerasan ekonomi.³

Kemudian, salah satu permasalahan juga yang sering terjadi adalah masalah pekerja anak. Dimana anak yang bekerja bukan hanya melanggar hak-hak anak melainkan bekerja juga akan membawa dampak buruk bagi anak, baik fisik maupun psikis. Lebih tepatnya, bekerja akan mengkhawatirkan mengganggu masa depan anak-anak untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Anak-anak yang seharusnya masih bermain dengan teman sebayanya kenyataannya mereka bekerja, dikarenakan anak-anak yang bekerja di usia dini biasanya memiliki latar belakang keluarga yang miskin atau tidak berkecukupan, dengan tingkat pendidikan yang rendah. Hal tersebut akan tetap melestarikan kemiskinan, karena anak yang bekerja akan tumbuh menjadi seorang dewasa yang melakukan pekerjaan seadanya dan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Dengan adanya fenomena tersebut yang dimana perjanjian kerja berdasarkan atas kepercayaan satu sama lain tanpa perjanjian tertulis atau tanpa LPPRT sulit untuk mendapatkan perlindungan hukum yang adil bagi PRT. Dampak yang ditimbulkan juga bermacam-macam, mulai dari pemecatan sepihak, tidak adanya pesangon, pelecehan seksual, dan sebagainya. Dikarenakan PRT yang melalui LPPRT tersebut memiliki perlindungan hukum dari pemerintah.

Pemberi kerja dan PRT melakukan perjanjian tersebut atas dasar Pasal 1320 KUHPerdara yang memuat syarat sahnya perjanjian, yang dimana mereka bersepakat mengikatkan dirinya dalam satu perjanjian, cakap dalam membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu dan suatu sebab yang tidak terlarang (*causa yang halal*). Hal tersebut jika adanya wanprestasi diantara salah satunya maka sulit untuk dibuktikan karena

³ <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-nasional-15-februari-2021> , diakses tanggal 6 Maret 2021

perjanjian lisan tidak ada bukti yang valid untuk dibuktikan daripada perjanjian tulis. Pada dasarnya kedudukan PRT dalam bekerja, tidak jauh beda dengan pekerjaan yang lainnya tetapi masih ada yang memandang PRT rendah. Memang harus diakui bahwa sampai saat ini keberadaan PRT belum diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan tenaga kerja lainnya, seperti pekerja pabrik, buruh perusahaan, dan lainnya. Sudah selayaknya PRT diperlakukan sama dengan para pekerja yang lain dan mengedepankan hak-hak pekerja (hak normatif). Berbagai hak-hak perdata pekerja antara lain seperti perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi pemutusan hubungan kerja dan hak istirahat/cuti berlaku bagi pekerja secara umum, dan seharusnya diterapkan juga kepada PRT.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri belum cukup mengatur detail tentang PRT. Hak dan kewajiban PRT dalam melaksanakannya menjadi kabur atau tidak jelas karena belum adanya sumbu hukum yang dapat menjadi payung hukum yang kuat bagi PRT. Maka dari itu, pemerintah menerbitkan peraturan menteri ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Permenaker) Nomor 2 Tahun 2015 tentang perlindungan pekerja rumah tangga (PRT). Tetapi di dalam Permenaker tidak mencantumkan perlindungan hukum kepada para PRT, hanya berisikan hak-hak yang harus dipenuhi bagi PRT maupun Pengguna PRT, dan LPPRT.

Namun dalam hal-hal seperti besaran upah, bagaimana perlindungan hukumnya, dan bagaimana penyelesaian perselisihan tidak diatur di dalam Permenaker. Oleh karena itu, perlunya peran pemerintah untuk segera membuat Undang-Undang yang sudah mencakup segala hal dalam perlindungan hukum bagi PRT. Salah satunya dengan mengesahkan RUU PRT. Berdasarkan dari pemaparan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang perlindungan hukum bagi PRT yang bekerja tanpa lembaga penyalur pekerja rumah tangga dan hubungan hukum antara PRT dengan pemberi kerja tanpa lembaga penyalur PRT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, melalui penelitian ini maka penulis membuat proposal skripsi yang akan dijadikan untuk skripsi berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM PRT YANG BEKERJA TANPA LEMBAGA PENYALUR PEKERJA RUMAH TANGGA”

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana perlindungan hukum bagi PRT yang bekerja tanpa lembaga penyalur pekerja rumah tangga?
- 2) Bagaimana hubungan hukum antara PRT dengan pemberi kerja tanpa lembaga penyalur PRT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi PRT yang bekerja tanpa lembaga penyalur pekerja rumah tangga
- 2) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan hukum antara PRT dengan pemberi kerja tanpa lembaga penyalur PRT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memperkaya khasanah Ilmu Hukum khususnya pada Hukum Perdata

- 2) Manfaat Praktis

Dari segi manfaat praktis diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi penulis yang akan membuat skripsi

1.5 Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang berarti penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum dari para ahli hukum guna menjawab isu hukum atau rumusan masalah yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mencari pemecahan atas masalah daripada isu hukum (*legal issue*) yang ada. Dan hasilnya nanti akan memberikan preskripsi mengenai rumusan masalah yang diajukan.

1.5.2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dari penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan metode pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) merupakan pendekatan yang digunakan guna untuk mengkaji dasar hukum pada isu hukum (*legal issue*) yang akan diteliti. Sedangkan metode pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka pikir, kerangka konsep atau landasan teoritis isu hukum (*legal issue*) yang akan diteliti.

1.5.3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Dalam penelitian ini sumber dan jenis bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang dalam mengikat umum yang terdiri dari perundang-undangan atau putusan badan peradilan. Serta didukungnya bahan hukum sekunder dan tersier.

1. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga;
- 3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 5) Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga;
- 6) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 7) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

- 8) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga
2. Bahan Hukum Sekunder (Bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer) :
 - 1) Buku;
 - 2) Karya Ilmiah;
 - 3) Jurnal Hukum;
 - 4) Doktrin atau Pendapat Para Ahli; dan
 - 5) Penelusuran Informasi Melalui Internet.
3. Bahan Hukum Tersier (Bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder) :
 - 1) Kamus;
 - 2) Kamus Hukum; dan
 - 3) Ensiklopedia.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan hasil penelitian ini disusun secara sistematis yang terdiri dari 4 (empat) bab yang dimana tiap-tiap bab terbagi menjadi beberapa sub bab, agar memperoleh penjelasan ruang lingkup dan permasalahan yang diteliti dari penulisan skripsi ini. Pertanggungjawaban sistematika hasil penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Dalam bab ini merupakan uraian tentang pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Dalam bab ini merupakan uraian tentang tinjauan pustaka, yang meliputi perjanjian, perjanjian kerja, perlindungan hukum, hubungan hukum, pekerja rumah tangga, pemberi kerja/pengguna PRT, dan lembaga penyalur pekerja rumah tangga.

BAB III PEMBAHASAN : Dalam bab ini merupakan uraian tentang pembahasan terkait hal yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini, yaitu menjelaskan tentang perlindungan hukum bagi PRT yang bekerja tanpa lembaga penyalur pekerja rumah tangga, serta hubungan hukum antara PRT

dengan pemberi kerja tanpa lembaga penyalur PRT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV PENUTUP : Dalam bab terakhir ini memuat suatu kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dari bab III, serta saran terhadap permasalahan yang telah ada.