

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Bagi PRT Yang Bekerja Tanpa Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga

Menurut Pihilipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Philipus M. Hadjon juga mengatakan bahwa perlindungan hukum ada dua macam, yaitu :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum ini mencegah terjadinya sengketa yang fungsinya dituangkan dalam bentuk peraturan-peraturan pencegahan yang pada dasarnya merupakan patokan bagi setiap tindakan yang dilakukan oleh masyarakat, meliputi aspek tindakan manusia.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bersifat penanggulangan atau pemulihan keadaan sebagai akibat tindakan terdahulu yang berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa.

Di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “.... kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial....” hal tersebut merupakan jaminan konstitusi dari negara yang harus menjadi regulasi mendasar sejak Indonesia merdeka dalam rangka memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan bagi manusia termasuk pekerja rumah tangga.

Selain ketentuan dasar hukum tersebut, adapun juga konvensi internasional, yaitu *Convention International Labour Organization* (ILO) dan *Economic, Social, and Cultural Right* (ECOSOC) yang dimana telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya serta ketentuan *Convention On The Elimination Of All Forms Against Women* (CEDAW) yang diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Berbagai bentuk perlindungan tersebut seharusnya pekerja rumah tangga dapat menjalankan pekerjaannya secara aman, nyaman dan sejahtera tanpa khawatir dengan adanya perlakuan yang buruk terhadap pemberi kerja.

Di dalam konvensi ILO yang dimana sebagai salah satu produk hukum internasional terdapat 4 (empat) prinsip pokok yang melandasi perlindungan, yaitu:

- 1) Buruh atau pekerja bukanlah barang komoditas;
- 2) Kebebasan berserikat dan mengeluarkan pendapat sangat diperlukan bagi kemajuan yang berkesinambungan;
- 3) Kemiskinan di satu tempat merupakan ancaman bagi kemakmuran dimana-mana;
- 4) Setiap manusia tanpa memandang ras, kepercayaan atau jenis kelamin berhak mengejar kesejahteraan materiil dan kemajuan spiritual dalam kondisi yang menghargai kebebasan, harkat serta martabat manusia untuk memperoleh keamanan ekonomi dan kesempatan yang sama.¹⁷

Kemudian konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan peraturan di dalamnya bahwa setiap manusia adalah sejajar dan memiliki hak asasi manusia yang sama termasuk pekerja rumah tangga. konvensi tersebut antara lain :¹⁸

¹⁷ Asri Wijayanti 2012, *Sinkornisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO, Analisis Kebebasan Berserikat Dan Penghapusan Kerja Paksa Di Indonesia*, Karya Putra Darwati, Bandung, 2012, hlm. 54

¹⁸ Wiwik Afifah, Op. Cit., hlm. 56

- 1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Right*) yang menyatakan dalam ketentuan Pasal 23 yaitu :
 - a. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran;
 - b. Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - c. Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang mana memberikan jaminan kehidupan yang martabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan ditambah dengan perlindungan sosial lainnya;
 - d. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Maka dengan adanya ketentuan diatas, pekerja rumah tangga berhak mendapatkan perlindungan terhadap pekerjaan yang dipilihnya, upah yang adil tanpa diskriminasi atas pekerjaan yang sama sehingga dapat memberikan jaminan kehidupan bagi diri sendiri maupun keluarganya, dan pekerja rumah tangga diberikan hak untuk berkumpul dan berpendapat melalui serikat pekerja. Deklarasi tersebut merupakan bentuk peraturan yang mendasari diadakannya perlindungan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

- 2) Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*) yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005.

Ketentuan dalam konvensi Pasal 7 menyatakan bahwa :

“Negara pihak pada konvenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta menjamin khususnya :

- a. Imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya dengan :

- a) Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan apapun, khususnya kepada perempuan yang dijamin kondisi kerja yang mana tidak lebih rendah daripada laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- b) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan konvensi ini.
- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- c. Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi dan tepat tanpa pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan;
- d. Istirahat, hiburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.”

Berdasarkan pada konvensi internasional diatas, penjaminan perlindungan terhadap pekerja berkaitan dengan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Pekerja rumah tangga dalam hal ini juga termasuk pada kategori pekerja sebagaimana ditentukan oleh konvensi diatas. Perjanjian kerja pekerja rumah tangga selain berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia juga harus berdasarkan pada konvensi konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia.

- 3) Konvenan tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/CEDAW*) yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 menyatakan bahwa :

“diskriminasi terhadap perempuan berarti setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak azasi manusia dan kebebasan -

kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.”

Maka berdasarkan dari ketentuan konvensi tersebut dapat dikatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan khususnya tidak terjadi diskriminasi dengan pembedaan terhadap jenis kelamin. Serta mengupayakan perlindungan atas perempuan sebagai makhluk yang rentan diskriminasi untuk melakukan hak-haknya termasuk dalam bidang ekonomi dengan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk melakukan hak asasinya.

- 4) Konvensi ILO mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (Konvensi ILO Nomor 182) diratifikasi oleh Undang-Undang No. 1 Tahun 2000.

Pada ketentuan angka 3 huruf a dan huruf d pokok-pokok konvensi yang menyatakan bahwa pengertian bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak adalah :

“Segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (*debt bondage*), dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata”

Sedangkan pada ketentuan angka 3 huruf d dinyatakan bahwa :

“Pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.”

Dalam ketentuan konvensi ini, anak yang merupakan seseorang yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun diharapkan tidak menjadi pelaku pekerja perbudakan dan pekerjaan terburuk lainnya yang berakibat pada hilangnya hak-hak anak.

5) Konvensi ILO tentang Konvensi Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga (Konvensi ILO Nomor 189)

Pada Pasal 3 Ayat (2) yang menyatakan bahwa :

“Setiap Anggota harus mengambil, terkait dengan pekerja rumah tangga, langkah-langkah untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan, dengan itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi ILO, prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, yaitu :

- a. Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak perundingan bersama;
- b. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
- c. Penghapusan efektif pekerja anak; dan
- d. Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.”

Konvensi ini merupakan bentuk konvensi yang lebih spesifik terhadap pekerja rumah tangga. Bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja rumah tangga diwujudkan dengan lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan yang diatur pada Pasal 3 Ayat (2) Konvensi ILO Nomor 189 mengenai Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga diharapkan dapat diterapkan agar dapat menekan angka diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja rumah tangga. terhadap posisi pekerja rumah tangga sebagai pekerja, ia memiliki hak yang dapat dikurangi atau dibatasi oleh negara, namun sebagai manusia ia memiliki hak yang tidak dapat dikurangi (*non derogable right*) untuk tidak disiksa.

- 6) Konvensi tentang Hak-Hak Anak (*Convention on the Right of the Child*) diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2012.

Pasal 32 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“Negara-negara Pihak mengakui hak anak untuk dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan dari melakukan setiap pekerjaan yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan si anak, atau

membahayakan kesehatan si anak atau pengembangan fisik, mental, spiritual, moral dan sosialnya.”

Perlindungan yang diberikan pada Pasal diatas merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap anak untuk tidak dilibatkan dalam bentuk eksploitasi ekonomi yang dapat mengganggu perkembangan anak dalam masa pertumbuhannya. Dengan begitu, negara konvensi harus melakukan pengaturan pekerjaan yang melibatkan anak sehingga hak-haknya tidak hilang.

7) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

UUD 1945 secara khusus menunjukkan jaminan pada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud Pasal 27 ayat (2), demikian pula Pasal 28D ayat (2) mengakui hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, bahkan Pasal 28H ayat (1) menggariskan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan, lebih dari itu, para pendiri negara mengkontruksikan tujuan berbangsa dan bernegara adalah melindungi segenap tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum yang di dasarkan atas keadilan sosial. Guna mewujudkan kehendak tersebut, Pasal 28I ayat (5) UUD Tahun 1945 menyaratkan bahwa untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pekerja rumah tangga (PRT) berbeda dengan pekerja/buruh pada umumnya, dikarenakan PRT merupakan pekerjaan yang informal sedangkan pekerja/buruh merupakan pekerjaan formal yang dimana mendapatkan perlindungan di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak kebebasan untuk memilih pekerjaan telah tercantum di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Meski PRT pekerjaan yang informal, jika dilihat dari unsur-unsur pekerja, maka PRT dapat dikategorikan sebagai pekerja. Pengertian

pekerja rumah tangga (PRT) tercantum di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, yaitu orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.

Belum adanya perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga rentan dengan perampasan hak-hak yang dimiliki oleh PRT mulai dari mendapatkan tindakan kekerasan, pelecehan seksual hingga dipecat dan tidak mendapatkan pesangon¹⁹. Banyaknya kerentanan perampasan hak-hak hingga kekerasan terhadap PRT dikarenakan anggapan dari masyarakat yang dimana menilai bahwa PRT adalah pekerjaan yang rendah, maka negara wajib memberikan perlindungan hukum terhadap PRT. Dari fenomena tersebut maka muncul Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2015 yang mengatur standar minimum perlindungan bagi PRT, agar hak-hak mereka terpenuhi.

Seperti contoh kasus yang ada di Surabaya, PRT berinisial EAS wanita berumur 45 Tahun asal Madura diperlakukan bermacam-macam. Mulai dari adanya pukulan dengan berbagai macam benda yang dibawa oleh sang majikan, hingga dipaksa untuk memakan kotoran kucing karena dia dianggap oleh majikannya berkerja tidak dengan benar. Siksaan yang diterima tak cukup memberikan belas kasih dari sang majikan. Dia dianggap tak mampu bekerja lagi dikarenakan kakinya mulai membengkak akibat pukulan yang sering diterimanya dan sang majikan memutuskan untuk mengirimnya ke Lingkungan Pondok Sosial (Liponsos) Surabaya. EAS belum melaporkan terkait adanya kasus tersebut ke polisi, meski demikian dia berharap dapat diberikan keadilan atas kasus yang menimpanya.²⁰

Dengan adanya anggapan masyarakat dan dimasukkannya PRT ke dalam lingkup sektor informal, perjuangan untuk mendapatkan hak-hak sebagai pekerja jadi terbatas. Karena persoalan-persoalan PRT tidak tercakup di dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang

¹⁹ <https://kominform.go.id/content/detail/5631/mari-penuhi-hak-hak-pekerja-rumah-tangga/0/infografis> ,diakses pada tanggal 14 April 2021

²⁰ <https://www.merdeka.com/peristiwa/mengaku-disiksa-majikan-art-di-surabaya-dipaksa-makan-kotoran-kucing.html> , diakses pada tanggal 18 Juli 2021

berlaku. Sehingga PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum yang sama dengan pekerja yang lainnya.²¹ Ketentuan mengenai Rancangan Undang-Undang (RUU) Perlindungan Pekerja Rumah Tangga juga tidak cukup untuk memberikan perlindungan hukum terhadap PRT, karena belum disahkannya oleh DPR. Maka dari itu, sejumlah kalangan yang peduli dengan nasib PRT mendesak DPR agar mengesahkan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga guna mendapatkan perlindungan hukum untuk melindungi hak PRT. Dengan adanya Undang-Undang tentang Perlindungan PRT, maka PRT dapat diakui sebagai pekerja yang mendapatkan perlindungan hukum.

Sementara itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur jaminan perlindungan dan pemenuhan terhadap hak-hak dan kewajiban pekerja di sektor domestik/rumah tangga. Sebagai pekerjaan yang non ekonomis dan sifat pekerjaannya memiliki ciri khas dalam relasi antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasa PRT, sehingga PRT jauh dari standar seorang pekerja dan ditempatkan dalam posisi yang tidak layak. Undang-Undang tersebut membedakan antara pekerja formal yang dipekerjakan oleh perusahaan atau usaha lainnya yang ada pengawas dan para pekerja lain atau informal. Sedangkan PRT hanya bekerja pada orang perseorangan atau informal yang dimana perjanjian kerja tersebut berdasarkan atas Pasal 1320 KUHPerdara dan kepercayaan antara PRT dengan pengguna PRT tanpa melalui adanya Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT). Sedangkan pengertian LPPRT menurut Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 adalah lembaga penyalur PRT yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT. Dengan adanya LPPRT, perlindungan hukum PRT hingga perjanjian kerja tersebut dibawah lindungan lembaga tersebut.

Akan tetapi beberapa peraturan perundang-undangan lain memberikan perlindungan terhadap hal tersebut, meskipun terpisah dan terbatas. Peraturan tersebut antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang

²¹ Hendri Juniansyah dalam Syarif Darmayo & Rianto Adi, *Trafiking Anak Untuk Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2000, hlm. 6

Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, hingga Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. KUHP mengatur tentang adanya kekerasan dan pelecehan seksual jika terjadi dan melarang adanya tindakan tersebut terhadap perempuan yang menyandang sebagai PRT termasuk perkosaan (Pasal 285 KUHP), penganiayaan (Pasal 351 KUHP), pencabulan (Pasal 289 KUHP), hingga pembunuhan (Pasal 350 KUHP). Kemudian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 memberikan perbaikan atas ketentuan-ketentuan mengenai kekerasan terhadap perempuan dalam KUHP dari berbagai segi, baik tentang kekerasan domestik maupun tentang yang berpotensi menjadi korban dalam kekerasan tersebut. Undang-Undang ini juga menerapkan hukuman yang lebih keras bagi beberapa tindakan domestik, seperti meningkatkan hukuman maksimum bagi pemerkosa 12 Tahun penjara dalam KUHP menjadi 15 Tahun penjara dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 ini.²²

Sedangkan Konvensi ILO Nomor 189 memberikan serta menawarkan perlindungan khusus kepada PRT, dimana konvensi ini menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip mendasar dan mengharuskan bahwa negara harus mengambil serangkaian langkah bertujuan untuk menjadikan kerja yang layak bagi PRT. Guna untuk melakukan perlindungan hukum dan perlindungan terhadap PRT, sampai dibuatkanlah aturan di tingkat internasional yaitu ketentuan konvensi ILO tersebut. Menurut Konvensi ILO Nomor 189 tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga, PRT harus mempunyai paling sedikit perlindungan hukum yang mencakup sebagai berikut :

- a) Secara jelas mendefinisikan tentang jam kerja harian dan waktu istirahat;
- b) Standar yang jelas mendefinisikan tentang kerja malam dan kerja lembur, termasuk kompensasi yang memadai dan waktu istirahat yang cukup;
- c) Secara jelas mendefinisikan tentang istirahat mingguan dan periode cuti (cuti tahunan, libur umum, cuti sakit dan cuti melahirkan);
- d) Upah minimum dan pembayaran upah;

²² Maslihati Nur Hidayati, *Upaya Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Kelompok Masyarakat Yang Termarginalkan di Indonesia*, hlm. 14

- e) Standar tentang pemberhentian kerja (periode pemberitahuan, alasan penghentian, uang pesangon); dan
- f) Aksi menentang PRT anak.

Para PRT membutuhkan perlindungan hukum dari Negara dikarenakan sebagai berikut :²³

1. Pekerja rumah tangga tidak diakui sebagai profesi

Meskipun PRT dapat dikatakan pekerja juga, tetapi PRT merupakan pekerja informal dan bukan pekerja pada umumnya, sehingga PRT tidak mendapatkan hak-hak konstitusional dan hak-hak pekerja serta tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagai tenaga kerja pada umumnya.

2. Belum adanya standar ketenagakerjaan untuk pekerja rumah tangga sebagai pekerja

Banyak pihak tidak memandang PRT bukan sebagai pekerja. Bahkan Negara belum mengakui bahwa PRT bagian dari tenaga kerja. Karena hal-hal yang berkaitan dengan PRT tidak ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pemerintah juga tidak mensegerakan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

3. Pekerja rumah tangga bersifat fleksibel

PRT tidak memiliki struktur kerja, program hingga sistematika yang baku dan tidak diaturinya di dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, sehingga PRT memiliki sifat yang fleksibel. Sifat fleksibel PRT adalah karena hubungan hukum yang terjadi antara PRT dengan majikan kebanyakan didasarkan atas hubungan keluarga dan diperkenalkan oleh tetangga maupun saudara, hal tersebut akan sangat rentan terjadinya hak-hak dari PRT tidak terpenuhi.

Kemudian menurut Pulus Dwiyaminarta, ada beberapa faktor sehingga PRT harus diberikan perlindungan hukum sebagaimana pekerja yang bekerja diperusahaan atau di pengusaha, yaitu :

²³ Ida Hanifah, *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*, hlm. 7

Pertama, hubungan kerja antara PRT dan majikan merupakan suatu hubungan kerja yang biasa, dalam arti hubungan kerja antara PRT dengan majikan adalah suatu hubungan kerja yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hubungan kerja menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja disebut sebagai hubungan kerja biasa karena tiga unsur pokok dalam hubungan kerja yaitu adanya perintah untuk bekerja (di bawah perintah orang lain), upah dan pekerjaan. Ketiga unsur tersebut ada dalam hubungan kerja antara PRT dengan majikan.

Kedua, PRT dengan pekerja/buruh biasa dilihat dari ciri-ciri dan sifatnya tidaklah berbeda. Tetapi, sebagai PRT tidak termasuk kedalam kelompok pekerja yang mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerjaan yang termasuk dalam sektor informal, PRT tidak tunduk dan tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Ketiga, lingkup pekerjaan PRT rawan terhadap kekerasan yang dapat dilakukan oleh PRT maupun majikan (dan anggota keluarga). Dalam hubungan kerja mereka juga akan timbul berbagai perselisihan, termasuk wanprestasi. Perselisihan yang terjadi haruslah diselesaikan secara baik dan adil serta kekeluargaan.

Selanjutnya, menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip oleh Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi 5 (lima) bidang hukum perburuhan, yaitu :

- 1) Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja;
- 2) Bidang Hubungan Kerja;
- 3) Bidang Kesehatan Kerja;
- 4) Bidang Keamanan Kerja; dan
- 5) Bidang Jaminan Sosial Buruh.

Hak-hak yang dimiliki oleh pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dimiliki oleh PRT sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Hak-hak pekerja tersebut yaitu :

- 1) Hak dasar dalam hubungan kerja;
- 2) Hak dasar atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3) Hak dasar pekerja atas perlindungan upah;
- 4) Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur;
- 5) Hak atas jaminan hari tua;
- 6) Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan;
- 7) Hak dasar untuk membuat perjanjian kerja bersama;
- 8) Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan hak-hak PRT sebagaimana diatur dalam ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 meliputi :

- 1) Memperoleh informasi mengenai pengguna;
- 2) Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna 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 kepercayaan yang dianutnya;
- 8) Mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- 9) Berkomunikasi dengan keluarganya.

Dari masing-masing hak yang dimiliki oleh pekerja dengan PRT menunjukkan adanya perbedaan yang substansial dari sisi perlindungan hukum, yang dimana secara spesifik perbedaan tersebut terletak pada : perlindungan atas upah, perlindungan atas jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan kerja, dan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja. Perlindungan atas upah, jelas perbedaan yang signifikan antara pekerja dengan PRT. Jika upah pekerja diatur dan dilindungi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta regulasi yang mengatur tentang adanya Upah Minimum Regional dan Upah Minimum

Provinsi serta Upah Minimum Kabupaten/Kota, tidak dengan PRT. PRT mendapatkan upah, secara umum hanya berdasarkan kesepakatan dengan majikannya saja. Dalam arti bahwa majikan lah yang menentukan sendiri berapa upah yang diberikan kepada PRT tersebut tergantung pada kebutuhan majikan. Lemahnya dan tidak ada regulasi yang mengatur tentang hak pengupahan PRT, membuat PRT menerima begitu saja keputusan dari majikan.

Untuk perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) para pekerja dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dibentuknya UU BPJS guna untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia dan program tersebut akan menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosia yang ada di Indonesia yaitu PT. ASKES (Persero), PT. JAMSOSTEK (Persero), PT. ASABRI (Persero) dan PT. TASPEN (Persero) akan diganti menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang-Undang BPJS Nomor 24 Tahun 2011 menetapkan bahwa PT. ASKES (Persero) untuk bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan dan PT. JAMSOSTEK (Persero) akan bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan.²⁴ Sedangkan untuk keselamatan kerja, para pekerja tersebut dilindungi dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pada ketentuan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang dimana secara khusus pada BAB XII Pasal 164 sampai dengan Pasal 166 mengatur dan melindungi para pekerja. Kondisi tersebut berbeda halnya dengan PRT dimana jaminan sosial, keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak diatur dalam Undang-Undang. Jika sesuatu hal terjadi terhadap PRT dalam melaksanakan pekerjaan, maka hanya empati dan rasa belas kasihan dari majikan untuk membantu PRT tersebut.

Begitu juga dengan Pemutusan Hubungan Kerja, para pekerja dilindungi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja tidak bisa semaunya sendiri, dikarenakan ada syarat-syarat tertentu secara obyektif yang dapat

²⁴ Wiwik Afifah dan Titik Sri Hidayati, *Jaminan Sosial Bagi Pekerja Rumah Tangga*, Mimbar Keailan, Jurnal Ilmu Hukum, hlm 60.

dipertanggungjawabkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut juga berbeda dengan PRT yang dimana majikan bisa kapan saja dapat memutuskan hubungan kerja dengan PRT tanpa adanya syarat-syarat tertentu tergantung kebutuhan majikan.

Terdapat beberapa hal sebagai upaya untuk memberikan perlindungan terhadap PRT antara lain :

- a. *Law Reform* (Reformasi Hukum), merupakan pembaharuan hukum yang diformulasikan kedalam berbagai macam kebijakan berpihak kepada PRT dalam kerangka perlindungan dan pemberdayaan serta pembinaan hubungan kerja. Kegiatan ini dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai hasil evaluasi dan pengkajian atas realitas hubungan PRT dengan pemberi kerja. Ketentuan Konvensi ILO No. 189 merupakan momentum bagi pemerintahan untuk segera melakukan ratifikasi supaya pemerintah segera membentuk perundang-undangan (*law making*) yang khusus untuk memberikan perlindungan kepada PRT.
- b. *Advocacy*, diangkatnya kasus-kasus PRT yang pernah terjadi agar memperoleh respon banyak pihak hingga sampai pemerintah guna upaya menjadi perubahan ke arah yang lebih baik dan mendapatkan kejelasan terhadap perlindungan PRT.
- c. *Paralegal*, bentuk sebagai penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi PRT dari berbagai tekanan oleh pemberi kerja.
- d. Perlu dibentuknya pusat-pusat pelayanan sebagai bagian dari bentuk pengorganisasian, supaya terbentuknya organisasi serikat pekerja khusus PRT. Pembentukan tersebut bukan berarti menciptakan kaidah dari yang tidak ada menjadi ada melainkan juga menempatkan serikat pekerja PRT secara afiliasif organisatoris.²⁵

²⁵ Nur Hidayati, *Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015*, Semarang, hlm. 3

Di dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 ada beberapa kekurangan yang dapat dicermati untuk memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh kepada PRT, yaitu :

- 1) Tidak diaturnya apa dan seberapa perlindungan yang diberikan bagi PRT, bagaimana perlindungannya jika hak-hak PRT seperti cuti dan upah tidak sesuai perjanjian kerja, terkait juga dengan pembinaan dan pengawasan dalam Permenaker hanya ditujukan kepada Lembaga Penyalur saja bukan kepada PRT dan pengguna PRT;
- 2) Dalam pasal 5 Permenaker mencantumkan kata wajib untuk membuat perjanjian kerja yang dimana kata wajib tersebut menjadi kabur apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan;
- 3) Pasal 7 Permenaker tidak mengatur hak-hak PRT secara terperinci seperti besaran upah, waktu kerja, jaminan sosial, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja;
- 4) Tidak ada pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja, serta tiak adanya pengaturan spesifik mengenai sanksi.²⁶

Dari penjelasan tersebut Permenaker sebenarnya masih belum bisa menjangkau Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama terkait pemberian upah. Jika dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pemberian upah terhadap pekerja telah dilindungi yaitu dengan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagaimana dimuat dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan pemberian upah bagi PRT hanya ditentukan dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh PRT dan pengguna PRT/pemberi kerja. Lalu perihal anak dibawah umur yang menjadi PRT, tidak dapat dikatakan cakap hukum dan perbuatan yang dilakukannya belum mencapai kriteria perbuatan atau tindakan hukum. Dalam perjanjian umumnya orang terikat pada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri. Jika disandingkan dengan pekerja anak dibawah umur tentunya melanggar ketentuan yang ada karena dalam sebuah perjanjian ada

²⁶ Abdul Khakim, 2017, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 109

syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta.

Meskipun sudah ada Undang-Undang yang mengatur tentang Perlindungan Anak, tetap saja pekerja anak berkeliaran dimana-mana dan para pengguna PRT tetap menggunakan jasa PRT anak dibawah umur tersebut. Dalam Undang-Undang Perlindungan Anak dikatakan bahwa setiap anak memiliki hak untuk tumbuh dan berkembang sehingga orang tua dilarang melantarkan anaknya dan harus memantau anaknya kapanpun. Di sisi lain dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak-anak boleh dipekerjakan dengan syarat mendapat izin dari orang tua dan bekerja maksimal tiga jam seharinya. Namun kenyataannya penerapan semua Undang-Undang tersebut tidak berjalan dengan semestinya.

Tidak terdapat banyak ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang resiko terhadap pekerja anak dan telah banyak aturan mengenai syarat-syarat sebagai pekerja anak dilanggar oleh pelaku, baik orang tua anak maupun pemberi kerja yang telah mempekerjakan anak dibawah umur dengan praktek yang tidak selaras dengan kualifikasi. Posisi pemerintah dalam menyikapi masalah pekerja anak ini disatu sisi membuat larangan, tetapi pada sisi lain memberi toleransi. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak secara tegas melarang orang tua atau pemberi kerja mempekerjakan anak dibawah umur dan mengenakan sanksi hukuman kurungan yang cukup berat bagi pelanggar. Di sisi lain Undang-Undang Ketenagakerjaan membolehkan anak dibawah umur 18 tahun bekerja, asal dengan jam kerja tidak melebihi 3 jam/hari. Ketentuan-ketentuan pasal yang membolehkan anak bekerja yaitu Pasal 68 sampai dengan 75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3.2 Hubungan Hukum PRT Dengan Pemberi Kerja Tanpa Lembaga Penyalur PRT Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum, yang dimana hubungan tersebut timbul terjadi adanya dua atau lebih subjek hukum. Di dalam hukum perdata, hubungan hukum merupakan suatu unsur perikatan di dalam hukum kontrak. Hubungan hukum bisa terjadi juga antara sesama subjek hukum dan antara subjek hukum dengan barang. Hubungan antara sesama subjek hukum dapat terjadi antara seseorang dengan seorang lainnya, antara seorang dengan badan hukum, dan juga antara badan hukum dengan badan hukum lainnya. Adapun hubungan antara subjek hukum dan barang berupa hak apa yang dikuasai oleh subjek hukum itu atas barang tersebut, baik barang berwujud (*tangible/lichamelijk*) atau barang tidak berwujud (*intangible/onlichemelijk*) dan barang bergerak (*movable/roerend*) atau barang tidak bergerak (*immovable/onrroerend*). Secara umum barang dapat diartikan sebagai tiap benda dan tiap hak yang dapat menjadi objek dari hak milik. Jadi, dalam semua hubungan di dalam masyarakat diatur oleh hukum. Misalnya Pasal 1601 KUHPerdata dimana pasal tersebut menjelaskan tentang perikatan yang timbul karena adanya suatu perjanjian.

Di dalam setiap hubungan hukum, memiliki segi kewenangan atau tidak dengan lawannya atau kewajiban. Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum (subjek hukum atau badan hukum) disebut dengan “hak”. Yang dimana hubungan hukum tersebut merupakan sebagai himpunan peraturan yang mengatur hubungan sosial memberikan hak kepada subjek hukum untuk melakukan sesuatu atau menuntut sesuatu, dan terlaksananya hak dan kewajiban tersebut dijamin oleh hukum.

Di dalam suatu hubungan hukum terdapat tiga jenis hubungan, yaitu sebagai berikut :

1) Hubungan Hukum Bersegi Satu

Maksudnya adalah, hubungan hukum bersegi satu hanya satu pihak yang berwenang dan pihak lainnya hanya berkewajiban. Dalam arti hubungan ini hanya ada satu pihak saja yang berupa memberikan atau berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara)

2) Hubungan Hukum Bersegi Dua

Di dalam hubungan ini para subjek hukum melakukan kewenangan dan kewajibannya. Misalnya dalam suatu perjanjian jual beli pihak berwenang meminta sesuatu dari pihak lain. Sebaliknya pun juga begitu pihak lain juga berkewajiban untuk memberikan sesuatu kepada pihak berwenang (Pasal 1457 KUHPerdara).

3) Hubungan Subjek Hukum Dengan Semua Objek

Hubungan ini terdapat dalam hal hak milik. Misalnya, Pasal 570 KUHPerdara yang menjadi pemilik tanah berhak memungut segala kenikmatan dari tanah itu dengan syarat pemungutan kenikmatan tidak dilakukan secara bertentangan dengan peraturan atau kepentingan umum.

Dilihat dari segi sifat hubungannya, hubungan hukum dibedakan antara hubungan hukum yang bersifat privat dan hubungan hukum yang bersifat publik. Dalam menetapkan hubungan hukum apakah bersifat publik atau privat yang menjadi indikator bukanlah subjek hukum yang melakukan hubungan hukum itu, melainkan hakikat transaksi yang terjadi (*the nature of transaction*). Oleh karena itu, hubungan antara individu dengan organ negara atau badan hukum publik bukan presuntif hubungan hukum dalam ruang lingkup hukum publik. Mengenai hubungan hukum publik dan privat, dikemukakan bahwa dalam perjanjian dalam kerangka pelaksanaan kebijakan, atau dalam bahasa Belanda disebut *beleidsvereenkomst*, yang dimana perjanjian sewa menyewa, dan perjanjian pengadaan barang dan jasa dapat digunakan sebagai instrumen hukum privat. Maka hubungan yang timbul dari perjanjian tersebut adalah hubungan hukum yang bersifat privat. Begitu juga dengan hubungan hukum yang diciptakan oleh para pihak yang berada dalam suatu lingkup keluarga dan harta kekayaan, hal tersebut merupakan hubungan yang bersifat privat.

Sedangkan hubungan antara negara dan individu terdapat hubungan yang bersifat politis, sosial, dan administratif termasuk hubungan hukum yang bersifat publik. Hubungan hukum yang bersifat privat terjadi karena diciptakan oleh para subjek hukum, hubungan hukum yang bersifat publik terjadi karena diciptakan oleh negara. Arti penting mengetahui hakikat hubungan hukum adalah untuk mengetahui rezim hukum yang menguasai hubungan tersebut dan mempunyai arti penting untuk menentukan pengadilan mana yang mempunyai kompetensi absolut untuk menyelesaikan sengketa yang timbul dari masalah itu. Jika hakikat hubungan itu bersifat privat, hubungan tersebut dikuasai oleh hukum privat. Apabila dalam hubungan itu timbul sengketa, siapa pun yang menjadi pihak dalam sengketa itu, sengketa tersebut berada dalam kompetensi peradilan perdata kecuali sengketa mempunyai sifat khusus.

Demikian juga apabila hakikat hubungan itu bersifat publik, maka yang menguasai adalah hukum publik dan yang mempunyai kompetensi untuk menangani sengketa demikian adalah pengadilan dalam ruang lingkup hukum publik, apakah peradilan administrasi, peradilan pidana, dan lain-lain. Hubungan hukum antara PRT dengan majikan merupakan bentuk hubungan hukum yang bersifat privat, dikarenakan perjanjian kerja tersebut berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara yang mana berisikan tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dan tidak tertulis serta tidak melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga. Maka dari itu jika sampai terjadinya wanprestasi diantara perjanjian tersebut maka penyelesaiannya hanya dapat diselesaikan di lingkup keluarga saja.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. Di bawah perintah (*gezag ver houding*);
3. Adanya upah tertentu (*loon*);

4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).²⁷

Unsur yang pertama yaitu adanya pekerjaan (*arbeid*) yang mana pekerjaan tersebut bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Unsur yang kedua yaitu di bawah perintah (*gezag ver houding*), kedudukan majikan di dalam hubungan kerja adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah dari pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan kerja yang dilakukan antara atasan dan bawahan, dan bersifat hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah (*subordinasi*).

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loon*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja dan pekerjaan tersebut tergantung kepada pemberi kerja sehingga upahnya akan juga tergantung apa yang pekerja kerjakan.

Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), pekerja bekerja untuk waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

Memang secara umum perjanjian kerja antara PRT dan pemberi kerja memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 1601 KUHPdata, menunjukkan adanya hubungan hukum yang bersifat subordinasi atau hubungan antara atasan dan bawahan. Artinya kedudukan hukum PRT berada dibawah perintah pemberi kerja. Tetapi secara khusus dalam menunjukkan bahwa sebagian besar dari perjanjian kerja yang diadakan PRT dan pemberi kerja mempunyai unsur-unsur yang hampir sama seperti perjanjian kerja sebagaimana di atur oleh hukum ketenagakerjaan. Oleh karena PRT dan

²⁷ Chelsya Stepanie dalam Asri Wijayanti, *Status Hubungan Kerja Pekerja Rumahan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*, medan, hlm 50

majikan (pemberi kerja) sebelum melakukan perjanjian kerja terlebih dahulu membuat kesepakatan secara bersama-sama mengenai syarat-syarat kerja, dan hak-hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

Namun ada yang membedakan antara perjanjian kerja berdasarkan KUHPerduta dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa salah satu pihak yang terikat dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengusaha sebagai majikan (pemberi kerja). Sedangkan majikan (pemberi kerja) dalam KUHPerduta dimaksudkan bukan hanya pengusaha, tetapi termasuk orang perseorangan yang bukan pengusaha. Dalam kenyataannya bahwa pihak majikan (pemberi kerja) memiliki pekerjaan sebagai pengusaha, akan tetapi PRT sebagai pekerja tidak dimaksudkan untuk bekerja yang tidak memiliki keterkaitan dengan jenis pekerjaan majikan (pemberi kerja). Karena itu perjanjian kerja antara PRT dan pemberi kerja merupakan bentuk perjanjian kerja yang didasarkan pada ketentuan KUHPerduta.

Perjanjian kerja harus didasarkan pada ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisikan :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja;
- b. Kemampuan serta kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja melalui lembaga penyalur, maka perjanjian tersebut akan menggunakan kontrak kerja yang berisikan berupa klausula yang tidak memihak salah satu pihak dan tidak merugikan PRT dikemudian hari sebagai pekerja informal. Pemaksimalan kontrak atau perjanjian kerja PRT dengan lembaga penyalur dan pengguna PRT/pemberi kerja dapat melibatkan pihak-pihak yang berwenang, salah satunya adalah ketua RT (Rukun Tetangga) sebagai pihak yang mengetahui dalam pembuatan

kontrak tersebut. Ketua RT tersebut dapat dilibatkan dalam proses kontrak antara PRT dengan pengguna PRT (majikan). Dengan adanya keterlibatan ketua RT dapat mempertegas kapabilitas kontrak atau perjanjian kerja agar memperkuat kedudukan PRT sebagai pekerja yang dilindungi oleh hukum.

Di samping itu manfaat lainnya adalah :

- 1) Identitas dan perjanjian hubungan kerja terdata dan terinventaris oleh desa;
- 2) Memudahkan penyelenggaraan pembinaan dan program pemberdayaan dalam segala aspek, baik pengetahuan, keterampilan dan kemampuan bersikap tindak;
- 3) Memudahkan proses pengawasan terhadap hubungan kerja dalam rumah tangga.²⁸

Sebagai suatu perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja menurut KUHPerdata, maka terdapat beberapa kewajiban yang harus diperhatikan oleh PRT dan pemberi kerja sebagaimana berikut ini :

- 1) Kewajiban pekerja rumah tangga sebagaimana diatur Pasal 1603 KUHPerdata yang meliputi :
 - a. Melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya;
 - b. Melaksanakan pekerjaannya sendiri tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari majikan (pemberi kerja);
 - c. Mentaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan;
 - d. Mentaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja rumah tangga tinggal di sana;
 - e. Melaksanakan tugas dan kewajiban secara layak;
 - f. Membayar ganti rugi atau denda; dan
 - g. Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, dengan syarat tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

²⁸ Mutia Cherawaty Thalib, *Masalah & Ekspektasi Pekerja Rumah Tangga Dari Soal Perlindungan Hingga Produk Regulasi*, Ideas Publishing, Gorontalo, hlm. 113.

- 2) Kewajiban majikan (pemberi kerja) sebagaimana diatur dalam Pasal 1602 KUHPerdara yang meliputi :
 - a. Membayar upah kepada buruh/pekerja;
 - b. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja bagi buruh/pekerja;
 - c. Memberi cuti/libur;
 - d. Mengurus perawatan serta pengobatan buruh/pekerja;
 - e. Memberikan surat keterangan; dan
 - f. Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, dengan syarat tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Meskipun kewajiban-kewajiban PRT sebagai pekerja/buruh dan pemberi kerja telah diatur dalam KUHPerdara, tetapi hubungan kerja yang diadakan oleh PRT dan pemberi kerja harus pula sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Apa yang menjadi kewajiban-kewajiban PRT dan pemberi kerja dalam hubungan kerja harus mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam KUH Perdata dan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Dengan demikian adanya diberikan kebebasan kepada para pihak PRT dan pemberi kerja untuk membuat perjanjian kerja sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, bahwa: “suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

Menurut subekti, perjanjian kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- 1) Perjanjian Perburuhan yang Sejati;
- 2) Perjanjian Pekerjaan Borongan;
- 3) Perjanjian Pekerjaan Pelayanan Jasa dan Lepas.²⁹

Kedudukan PRT dapat dilihat dari 2 segi, yaitu segi yuridis dan dari segi ekonomis. Dimana jika dilihat dari segi yuridis sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, maka kedudukan di dalam hukum antara PRT dan pemberi kerja adalah sama. Sedangkan dari segi ekonomis kedudukan PRT dengan pemberi kerja adalah berbeda, yang mana kedudukan pemberi

²⁹ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan Dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm. 92.

kerja lebih tinggi daripada PRT. Karena ditegaskan dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (3) dan ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Maka dari pasal tersebut bahwa PRT dapat diklasifikasikan sebagai pekerja, karena unsur-unsur dalam pasal tersebut dipenuhi oleh PRT.

Kedudukan dan hubungan hukum PRT secara yuridis masih dibilang bersifat bias dan masih inkonsistensi. Karena PRT tidak diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003, melainkan diatur dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Atas perbedaan dan bertolak belakang dari kedua aturan ini, maka terjadilah perlakuan yang berbeda antara pekerja yang bekerja pada perusahaan dan pekerja yang bekerja pada perseorangan atau rumah tangga. Hal tersebut menjadi aneh dan janggal karena mengingat bahwa PRT merupakan pekerja juga. Di dalam menjalankan pekerjaannya, setiap pekerja dan pemberi kerja memiliki suatu hubungan yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal 2 subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan suatu hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja ada dikarenakan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian perjanjian kerja, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja antara PRT dengan pemberi kerja yang tanpa Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga biasanya tidak terikat secara tertulis, melainkan hanya melalui kesepakatan satu sama lain secara lisan. Perjanjian kerja juga dapat dibuat secara tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan arti bahwa perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan PRT harus memenuhi syarat sahnya perjanjian dan dengan terikatnya para pihak dalam

perjanjian, maka para pihak harus melaksanakan perjanjian yang dibuat sudah berlaku seperti undang-undang bagi mereka yang membuatnya.³⁰

Meskipun PRT dan pemberi kerja dapat membuat perjanjian kerja secara lisan, tetapi sebagai perjanjian harus tetap memenuhi syarat-syarat sah perjanjian yang berlaku secara umum sebagaimana di atur Pasal 1320 KUH Perdata. Dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat PRT dan pemberi kerja harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata. Apabila tidak terpenuhi maka menimbulkan akibat hukum berupa: pertama, perjanjian kerja dapat dibatalkan (pembatalan) dikarenakan tidak terpenuhinya syarat 1 (pertama) dan ke 2 (kedua) disebut syarat subyektif, dan kedua, perjanjian kerja batal demi hukum dikarenakan tidak terpenuhinya syarat ke 3 (ketiga) dan ke 4 (empat) disebut syarat obyektif. Apa yang menjadi syarat sah perjanjian kerja ini tidak berbeda halnya sebagaimana diatur Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Letak permasalahannya yaitu apakah kedudukan majikan dapat disamakan dengan pengusaha yang jelas berbadan hukum. Pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan kegiatan usaha secara terus menerus dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Sementara majikan merupakan orang yang memberikan pekerjaan untuk orang lain dan majikan tidak memperoleh keuntungan atau laba seperti pengusaha. Sedangkan pengguna PRT adalah orang perseorangan, dengan demikian ditinjau secara yuridis perjanjian kerja antara PRT dengan pengguna PRT tidak termasuk dalam hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

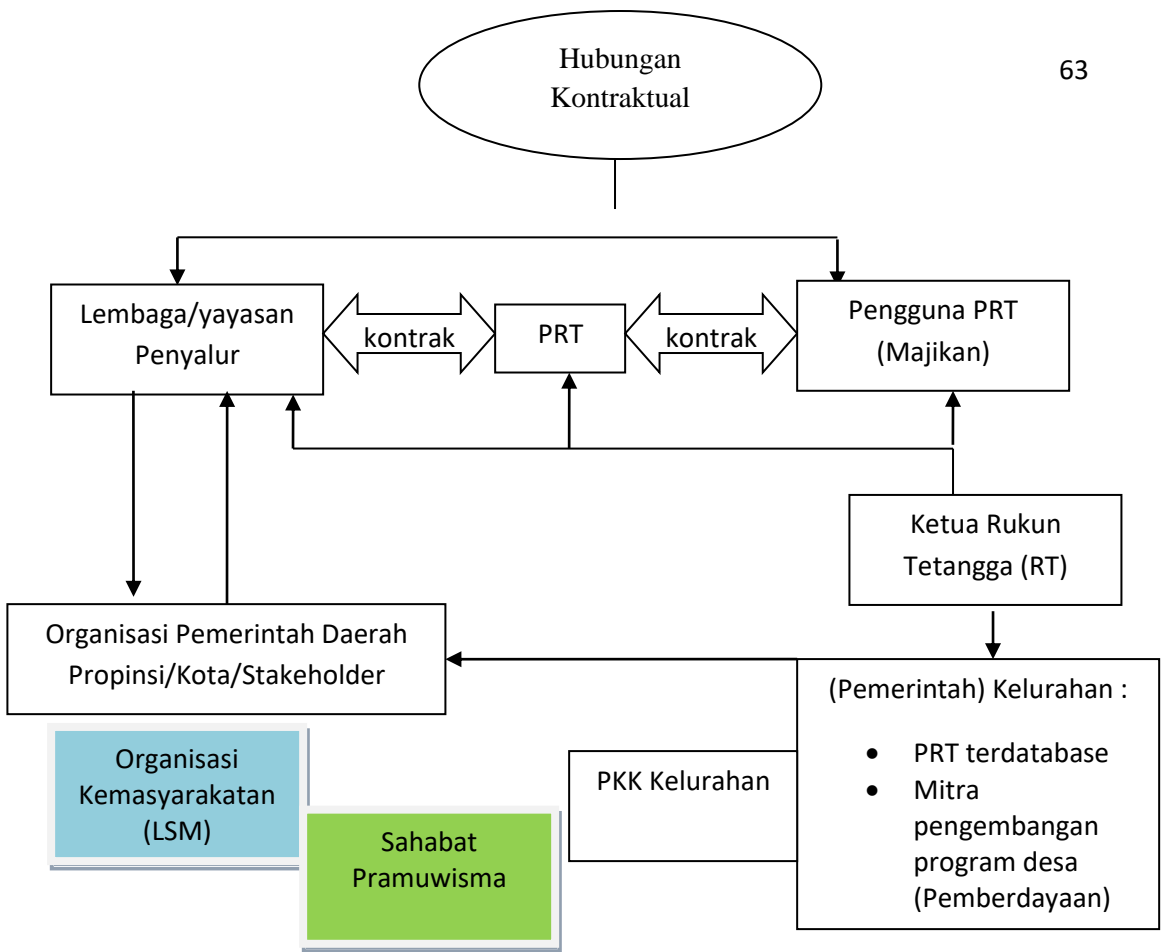
Disamping itu, mekanisme penyelesaian sengketa karena lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa atau yang mempunyai kompetensi absolut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengadilan hubungan industrial, dan lembaga ini tidak dapat menerima perselisihan antara PRT dan majikan, dikarenakan terbentur penafsiran hukum yang berbeda. Adanya hubungan hukum antara PRT dengan majikan dengan melalui perjanjian kerja secara lisan dan tidak tertulis, PRT kerap

³⁰ I Made Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaan Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, Bali, hlm. 10.

mendapatkan perlakuan yang tidak sepihak oleh majikan dengan pemecatan sepihak hingga tidak mendapatkan pesangon. Hal tersebut PRT dapat menuntut hak-haknya yang diabaikan dengan diawali jalur mediasi dan dapat menempuh ke jalur hukum.

Kemudian hubungan hukum antara PRT dengan LPPRT merupakan hubungan antara lembaga swasta pelatihan kerja dengan siswa yang dilatihnya sebelum disalurkan kepada Pengguna PRT. Lembaga tersebut merupakan wadah dari para calon PRT dan pelatihannya diselenggarakan sesuai dengan SOP serta terdapat monitoring dari pemerintah setempat, dalam hal ini oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat. Dari hubungan tersebut maka timbullah hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban tersebut ditinjau menggunakan ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 yang dimana beberapa telah terlaksana. Tetapi, adapun beberapa hal yang tidak dilaksanakan oleh lembaga tersebut yaitu pengeluaran bukti otentik bahwa siswanya sudah selesai melakukan pelatihan.

Lalu hubungan hukum antara LPPRT dengan Pengguna PRT merupakan hubungan antara lembaga penyedia jasa tenaga kerja di bidang kerumahtangaan dengan klien. Dimana objek dalam hubungan hukum tersebut adalah kedua perjanjian tertulis yang telah disepakati bersama. Hubungan hukum yang terjadi antara LPPRT dengan PRT dan Pengguna PRT dengan LPPRT merupakan hubungan hukum antara subjek hukum dengan badan hukum. Sedangkan hubungan hukum antara PRT dan Pengguna PRT merupakan hubungan hukum antara subjek hukum dengan subjek hukum.



Bagan 3.1 Hubungan Kontraktual dalam ruang lingkup Pekerja Rumah Tangga

Pramuwisma itu sendiri adalah tenaga kerja yang mengerjakan pekerjaan ruma tangga dengan menerima upah. Sedangkan “Sahabat Pramuwisma adalah sebuah wadah khusus bagi pekerja rumah tangga yang dimana melakukan wacana publik seputar pengalaman, keterampilan yang dimiliki serta membahas permasalahan dalam pekerjaan dan dapat menjadi mitra pemerintah, kepolisian, desa dan masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja PRT.

Pembentukan “Sahabat Pramuwisma” merupakan model perlindungan PRT dengan upaya pencegahan, yaitu dengan menempuh cara sebagai berikut :

- 1) Sahabat Pramuwisma melakukan *Plaint Mobile* bekerja sama dengan Kelurahan dan/atau OPD terkait dengan program ketenagakerjaan dan/atau Penggerak Kesejahteraan Keluarga (PKK) Tingkat Kelurahan. *Plaint Mobile* itu sendiri merupakan kegiatan pelayanan dalam hal jasa pengaduan terkait permasalahan atau kendala dalam pekerjaan PRT;
- 2) Sahabat Pramuwisma dapat bekerja sama dengan pengguna jasa sekaligus lembaga penyalur terkait melakukan pelatihan khusus terhadap calon PRT dan PRT dalam meningkatkan kualifikasi diri dengan menekankan nilai-nilai budaya;
- 3) Bermanfaat untuk kehidupan PRT tidak terdukung pada peraturan atau konsep kekeluargaan yang kaku selama bekerja di rumah sebuah keluarga;
- 4) PRT dapat menemukan komunitasnya yang dimana dapat saling berbagi ilmu, dapat membangun kepribadian mereka, sebagai jaringan informasi, serta membangun kekeluargaan;
- 5) Jaringan informasi yang terbentuk memudahkan pemerintah dalam mendata status jumlah pekerja di sektor informal untuk kepentingan ekonomi dan kesejahteraan.³¹

LPPRT juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi dalam peran dan kedudukannya, yaitu :

- a) Menyeleksi calon Pengguna;
- b) Memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c) Memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna;
- d) Mengembalikan imbalan jasa dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

Jika memang pengguna PRT melakukan hubungan hukum dengan LPPRT, maka perjanjian kerja yang terjadi antara penyalur dengan pengguna PRT saja sehingga PRT kembali menjadi obyek untuk diperjualbelikan oleh LPPRT yang tidak bertanggung jawab. Hal tersebut PRT akan

³¹ Mutia Cherawaty Thalib, *Op Cit*, hlm. 115

menjadi disalahgunakan oleh pengguna PRT maupun lembaga penyalur dan akan menjadi *Human Trafficking*. Dalam hal tersebut lembaga penyalur tidak boleh memungut biaya apapun kepada PRT, dikarenakan PRT berhak atas upah seperti fasilitas tempat tinggal yang layak, jaminan sosial dan perlakuan manusiawi. Banyaknya laporan yang menyebutkan bahwa lembaga penyalur PRT masih melakukan pelanggaran dengan memungut biaya kepada PRT.

Karena hal tersebut telah tercantum dalam Pasal 22 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, yaitu :

- 1) LPPRT dilarang memungut imbalan jasa dari PRT;
- 2) LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari Pengguna;
- 3) Imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) besarnya tidak ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dengan pengguna.

Sebelum melakukan perjanjian kerja kedua belah pihak menyatakan kehendaknya yang sama untuk saling mengikatkan diri. Adanya persesuaian kehendak akan mengikat secara hukum bagi PRT dan pemberi kerja. Terdapat 2 (dua) model perjanjian kerja yang menjadi dasar lainnya hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja, yaitu :

- 1) Perjanjian kerja yang lahir berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak secara timbal balik;
- 2) Perjanjian kerja lahir berdasarkan kehendak salah satu pihak.

Dari hubungan kerja antara PRT dengan pemberi kerja terdapat ketidakjelasan hubungan kerja yang menimbulkan dampak hukum bagi pekerja tersebut. Ketidakjelasan hubungan kerja yang terjadi salah satunya adalah tiak adanya kontrak dimana membuat pihak pekerja rumahan tidak memiliki pertanggungjawaban hukum dari pihak pemberi kerja sehingga banyak dampak-dampak yang merugikan untuk pekerja rumahan, seperti :

1. Pertanggungjawaban atas upah menjadi tidak jelas

Ketidakjelasan upah yang dimaksud adalah apabila pekerja itu melakukan kontrak tertulis maka persoalan mengenai upah telah disepakati

oleh kedua belah pihak dan tidak bisa diganggu gugat. Akan tetapi para PRT melakukan kontrak tidak tertulis, maka apabila pemberi kerja membayar upah mereka tidak sesuai dengan perjanjian secara lisan, para pekerja tidak dapat menuntut hal tersebut dan harus menerimanya. Pada kenyataannya seringkali terjadi upah yang sangat minim bagi PRT dan merugikan bagi mereka.

2. Pertanggungjawaban atas keselamatan kerja dan kerugian-kerugian yang terjadi dalam proses produksi yang ditanggung oleh PRT

Dalam pekerjaan PRT tidak memiliki kejelasan atas keselamatan kerja dan kerugian-kerugian yang ditanggung oleh pekerja, karena hal ini tidak disebutkan dalam kontrak tertulis maupun lisan, dikarenakan hal tersebut sudah menjadi resiko dari pihak pekerja. Maka dalam hal itu para PRT tidak bisa menuntut pertanggungjawaban atas keselamatan kerja dan kerugian-kerugian yang terjadi, yang ada hanya pemberi kerja akan bersimpati kepada PRT jika terjadi hal-hal yang mengancam keselamatan PRT. Hubungan hukum antara PRT dengan pengguna PRT merupakan hubungan hukum yang terjadi dengan dasar peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti bahwa adanya perbuatan tidak memberikan perlindungan hukum merupakan perbuatan melawan hukum yang nyata. Pengguna PRT yang tidak memberikan perlindungan hukum (sebagai akibat dari hubungan hukum) terhadap PRT, maka pengguna telah melakukan perbuatan melawan hukum.

Perbuatan melawan hukum dapat dipahami, baik dalam arti sempit terbatas kepada pelanggaran undang-undang, maupun dalam arti luas, yaitu meliputi pelanggaran terhadap undang-undang dan perbuatan manusia yang melanggar hak orang lain. Perbuatan melawan hukum dapat dipahami, baik dalam arti sempit terbatas kepada pelanggaran undang-undang, maupun dalam arti luas, yaitu meliputi pelanggaran terhadap undang-undang dan perbuatan manusia yang melanggar hak orang lain. Beberapa yurisprudensi telah mengartikan perbuatan melawan hukum tidak hanya perbuatan yang melanggar undang undang, akan tetapi juga perbuatan yang dianggap tidak

sesuai dengan kepatutan, kesusilaan, yang terdapat di dalam lalu lintas dalam masyarakat dan bentuknya tidak tertulis.³²

Suatu perbuatan dapat dikatakan melawan hukum harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Adanya perbuatan yang melawan hukum;
- b. Adanya kerugian;
- c. Adanya kesalahan (*sculd*); dan
- d. Adanya hubungan sebab akibat antara perbuatan melawan hukum itu kerugian.

Kendati PRT belum diakomodir dalam peraturan perundang-undangan tertentu, akan tetapi PRT tetap memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh pengguna. Pelanggaran terhadap hak PRT terkait tidak mendapat upah standar, berarti termasuk dalam kualifikasi perbuatan melawan hukum. Yurisprudensi menentukan bahwa perbuatan melawan hukum tidak hanya terbatas pada pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, melainkan mencakup semua perbuatan yang bertentangan dengan nilai-nilai kepatutan dan kesusilaan yang hidup dalam masyarakat dalam bentuk yang tidak tertulis. Perbuatan melawan hukum pengguna mempunyai cakupan yang luas, bukan hanya pada pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, melainkan juga pelanggaran terhadap hak-hak PRT. Pasal 1365 KUHPerdara adalah pasal yang mengatur tentang perbuatan melawan hukum. Dalam Pasal 1365 KUHPerdara memuat ketentuan sebagai berikut “Setiap perbuatan melawan hukum yang oleh karenanya menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menyebabkan kerugian itu mengganti kerugian”. Pengguna PRT bisa disebut melakukan perbuatan melawan hukum terhadap PRT jika memenuhi unsur-unsur berikut :

- a. Melakukan perbuatan yang melawan hukum terhadap PRT;
- b. Perbuatan pengguna PRT menimbulkan kerugian bagi PRT;
- c. Pengguna PRT melakukan kesalahan terhadap PRT;

³² Samuel M.P. Hutabarat, *Penawaran dan Penerimaan Dalam Hukum Perjanjian*, Grasindo, Jakarta, 2010, hlm 30.

- d. Timbulnya sebab akibat dari perbuatan melawan hukum tersebut dengan timbulnya kerugian.

Melawan hukum diartikan sebagai melawan undang-undang, karena kasus terkait PRT belum memiliki aturan perundang-undangan. Oleh karena itu digunakan metode penemuan hukum analogi yaitu metode penemuan hukum dimana hakim mencari esensi yang lebih umum dari sebuah peristiwa hukum atau perbuatan hukum baik yang telah diatur oleh undang-undang maupun yang belum ada peraturannya.

Unsur yang kedua harus ada kerugian yang ditimbulkan. Kerugian yang disebabkan perbuatan melawan hukum dapat berupa kerugian materiil dan atau kerugian immateriil. Kerugian materiil dapat terdiri kerugian nyata yang diderita dan keuntungan yang diharapkan. Berdasarkan yurisprudensi, ketentuan ganti kerugian karena wanprestasi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1243 sampai Pasal 1248 KUHPerdara diterapkan secara analogis terhadap ganti kerugian yang disebabkan perbuatan melawan hukum. Kerugian imateriil adalah kerugian berupa pengurangan kenyamanan hidup seseorang, misalnya karena penghinaan, cacat badan dan sebagainya, namun seseorang yang melakukan perbuatan melawan hukum tidak selalu harus memberikan ganti kerugian atas kerugian imateriil tersebut.

Perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara ini dapat pula digunakan sebagai dasar untuk mengajukan ganti kerugian atas perbuatan yang dianggap melawan hukum dalam proses yang terjadi antara pengguna PRT dengan PRT, dalam hal ini pihak yang dirugikan atau PRT berhak menuntut ganti rugi jika mengalami kerugian baik yang bersifat fisik maupun psikis. Baik dilakukan melalui penyelesaian sengketa secara litigasi atau melalui pengadilan dengan mengajukan gugatan, maupun penyelesaian sengketa secara non litigasi atau di luar pengadilan misalnya dengan cara negosiasi, mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Kemudian unsur yang selanjutnya adalah adanya kesalahan, syarat kesalahan dapat diukur secara :

a. Obyektif.

Dengan dibuktikan bahwa dalam keadaan seperti itu manusia yang normal dapat menduga kemungkinan timbulnya akibat dan kemungkinan ini mencegah manusia yang baik untuk berbuat atau tidak berbuat

b. Subyektif.

Dengan dibuktikannya bahwa apakah si pembuat berdasarkan keahlian yang ia miliki dapat menduga akan akibat dari perbuatannya.³³

Unsur yang terakhir adalah adanya hubungan sebab akibat antara perbuatan melawan hukum dan kerugian, secara singkat dapat diperinci sebagai berikut :

- a. Untuk perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh organ badan hukum, pertanggungjawabannya didasarkan pada Pasal 1364 KUHPperdata;
- b. Untuk perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh seorang wakil badan hukum yang mempunyai hubungan kerja dengan badan hukum, dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan Pasal 1367 KUHPperdata.
- c. Untuk perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh organ yang mempunyai hubungan kerja dengan badan hukum, pertanggungjawabannya dapat dipilih antara Pasal 1365 dan Pasal 1367 KUHPperdata.

Dapat disimpulkan bahwa perbuatan melawan hukum yang terjadi antara PRT dengan pengguna PRT, tetap dapat diselesaikan secara hukum, dengan menerapkan Pasal 1365 KUHPperdata. Walaupun belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur khusus tentang PRT, namun ketentuan Pasal 1365 KUHPperdata tersebut dapat diaplikasikan pada kasus-kasus perbuatan melawan hukum dalam hubungan hukum antara PRT dengan pengguna, melalui proses penafsiran hukum ekstensif dan atau konstruksi hukum analogis, sehingga tidak terjadi kekosongan hukum di Indonesia.

³³ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2007, hlm. 180.