

Jurist-Diction

Volume 5 No. 3 Mei 2022

Perlindungan Hukum atas Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam Sektor Bisnis Penyaluran Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

**Muhammad Falah Dawanis, Faya Maritza Dahayu Anggani,
Dea Safira Setiono**

muhammadfalahdawanis@gmail.com
Universitas Airlangga

How to cite:

Muhammad Falah Dawanis,
Faya Maritza Dahayu Anggani,
Dea Safira Setiono,
'Perlindungan Hukum atas
Pelanggaran Hak Asasi
Manusia terhadap Pekerja
Rumah Tangga dalam Sektor
Bisnis Penyaluran Pekerja
Rumah Tangga di Indonesia'
(2022) Vol. 5 No. 3 Jurist-
Diction.

Histori artikel:

Submit 26 April 2022;
Diterima 23 Mei 2022;
Diterbitkan 27 Mei 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i3.35786

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

This research was created with the aim of finding legal protection in laws and regulations and sources of international law for domestic workers who are one of the promising business sectors in Indonesia. In this case, domestic workers have experienced many violations of the law caused by the negligence of the Domestic Worker Distribution Agency, thereby harming the human rights of these domestic workers. In this study, the author uses a research method in the form of normative legal research which aims to find a rule of law and legal principles to answer the legal issues raised. In accordance with the type of research, the author uses secondary data to examine this research. This study found that there are violations of human rights within the scope of work of domestic workers that are not based on contracts and are not regulated in laws and regulations so that there is no protection of human rights for domestic workers as workers or employees employed by employers.

Keywords: Domestic Workers; Employment Agreement; International Law; Legislation; Human Rights.

Abstrak

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menemukan perlindungan hukum dalam Peraturan Perundang-undangan dan sumber hukum Internasional bagi PRT yang menjadi salah satu sektor bisnis menjanjikan di Indonesia. Dalam hal ini, PRT telah banyak mengalami pelanggaran hukum yang disebabkan oleh kelalaian Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga sehingga merugikan hak asasi manusia yang dimiliki oleh para PRT tersebut. Pada penelitian ini, Penulis menggunakan metode penelitian berupa penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk menemukan suatu aturan hukum serta prinsip-prinsip hukum untuk menjawab isu hukum yang diusung. Sesuai dengan jenis penelitian maka Penulis menggunakan data sekunder untuk meneliti penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pelanggaran hak asasi manusia dalam lingkup pekerjaan PRT dengan tidak berdasarkan pada kontrak dan tidak pula diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan sehingga tidak ada perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap PRT sebagai pekerja atau karyawan yang dipekerjakan oleh para majikan.

Kata Kunci : PRT; Perjanjian Kerja; Hukum Internasional; Peraturan

Copyright © 2022 Muhammad Falah Dawanis, Faya Maritza Dahayu Anggani,
Dea Safira Setiono

Pendahuluan

PRT (Selanjutnya disebut PRT) adalah istilah yang sudah lama dikenal sejak masa kolonial Belanda. Pada masa kolonial, PRT dianggap sebagai pekerja informal karena perekrutan PRT sendiri dilakukan dari mulut ke mulut, baik atas rekomendasi PRT yang telah dipercayai atau melalui perantara. Hal ini dibuktikan pada tahun 1930-an di Batavia telah berdiri beberapa kantor penyalur PRT yang bertugas sebagai perantara antara PRT dan majikan. Disini kantor - kantor memiliki tugas untuk memberikan evaluasi, rekomendasi dan iklan untuk para PRT yang akan disalurkan. Pada awalnya, PRT belajar secara langsung di lokasi tempat bekerja atau di rumah majikan tetapi dengan adanya Asosiasi Pembantu Rumah Tangga yang berdiri tahun 1931 mulai menerapkan kursus jangka pendek untuk memenuhi kebutuhan pasar atas PRT dengan kualitas dan kemampuan yang mumpuni, seperti memasak menu Eropa serta kursus menjahit.

Sebagai pekerjaan informal, tidak dipungkiri lagi perlakuan terhadap PRT cenderung diskriminatif. Para PRT ditempatkan di belakang rumah yang berdekatan dengan dapur, kamar mandi, dan gudang dimana kamar tersebut cenderung jauh dari ruang utama majikan. Selain itu, terdapat peraturan yang tidak tertulis bahwa pembantu tidak boleh masuk kedalam rumah majikan kecuali saat melakukan pekerjaan mereka. Pemisahan spasial dan sosial ini tidak hanya dalam kontak fisik tetapi juga aspek lainnya. Pada tahun 1930-an, seorang dokter bahkan memperingatkan para orangtua untuk tidak menyerahkan anak mereka dijaga oleh PRT karena tangan mereka yang tidak bersih dan memungkinkan untuk menularkan penyakit sehingga pada masa itu PRT juga dilarang mencampur pakaian majikan dengan pakaiannya ketika mencuci.

Dewasa ini, kebutuhan PRT di Indonesia mengalami peningkatan, terutama di wilayah perkotaan. Hal ini dikarenakan banyak dari pasangan suami istri harus bekerja sehingga tidak dapat melaksanakan tugas-tugas dasar rumah tangga sehingga dialihke ke PRT. Di Indonesia sendiri Hak dasar setiap manusia diatur pada Pasal 27 ayat (2) Undang - Undang Dasar Tahun 1945 yang menjelaskan terkait hak warga negara atas pekerjaan yang layak dan baik bagi kemanusiaan. Hal ini diperkuat

sebagai hak asasi manusia Pasal 28D ayat (2) Undang - Undang Dasar 1945 yang memberikan hak atas upah serta perlakuan yang layak dan adil di dalam hubungan kerja. Kedua peraturan tersebut sejatinya telah menjadi dasar untuk sebuah aturan pelindung bagi warga negara, termasuk pekerja pada sektor rumah tangga atau PRT. Akan tetapi, pada kenyataannya pemenuhan prinsip dan hak fundamental para PRT disini masih sangat jauh dari harapan.¹ Oleh karenanya, Rancangan Undang-Undang tentang PRT harus diundangkan secepat-cepatnya sebagai landasan yuridis untuk PRT dalam melaksanakan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.

Secara yuridis sendiri, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT (PERMENAKER No. 2 tahun 2015) yang telah diterbitkan tidak dapat melindungi pekerja sektor rumah tangga ini sebagaimana yang seharusnya. Kondisi tersebut harus diselesaikan dengan segera mengingat kebutuhan akan PRT sangat tinggi di Ibu Kota sehingga dapat meningkatkan laba usaha LPPRT sebagai penyalur dan perekrut PRT. Namun, hal ini acap kali luput dari pantauan pemerintah padahal ini merupakan pekerjaan yang lazim di lakukan oleh banyak orang di Indonesia. Hal tersebut mengakibatkan penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan PRT, dibuktikan melalui tindakan kekerasan dan bekerja tanpa kontrak. Walaupun begitu, merujuk pada UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, dapat dijumpai norma yang mengatur mengenai PRT sebagai subjek hukum. Akan tetapi, dalam Undang-Undang tersebut hanya mengatur mengenai tindakan kekerasan terhadap PRT sebagai pekerja di rumah orang lain dan belum terdapat aturan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai lingkup dan batasan pekerjaan PRT.

Pada tahun 2015, terobosan baru melalui Pasal 1 Angka (4) PERMENAKER No. 2 tahun 2015 yang mengatur mengenai Lembaga Penyalur PRT atau LPPRT sebagai perekrut dan penyalur PRT. Dalam peranannya, LPPRT memiliki beberapa kewajiban, antara lain termuat pada Pasal 23 PERMENAKER No. 2 tahun 2015 yang menyebutkan bahwa LPPRT harus menyeleksi calon Pengguna. Pengguna

¹ Penelitian yang dilakukan Human Rights Watch, Pekerja di dalam Bayang-bayang Pelecehan dan Eksploitasi Terhadap PRT Anak Indonesia, Februari, 2009.

sendiri menurut Pasal 1 Angka (3) PERMENAKER No. 2 tahun 2015 adalah orang yang memberikan gaji atau upah kepada PRT sebagai pekerja. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat sejumlah pelanggaran dari LPPRT terhadap kewajiban tersebut sehingga merugikan hak asasi manusia dari PRT.

Hal ini tersebut tak lepas dari data yang menyatakan sekitar 1.2 juta orang bekerja sebagai *Domestic Worker* di Indonesia.² Lalu, sekitar 1,03 juta orang merupakan Wanita dan 191.314 orang lainnya merupakan Pria.³ *Domestic Work* itu sendiri menurut Pasal 1 huruf a dari *Domestic Workers Convention 2011* (No. 189) merupakan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan rumah tangga atau biasa disebut sebagai PRT. *Domestic Workers* atau PRT ini juga diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, pada Pasal 2 ayat (1) huruf (c) menyatakan bahwa orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut merupakan lingkup rumah tangga yang diatur dalam undang undang tersebut. Lalu, melalui PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT merupakan sebuah legitimasi secara spesifik mengenai keberadaan dari PRT secara hukum. Namun, menurut laporan ILO, Indonesia memiliki permasalahan sistem penggajian atau upah untuk PRT dengan tidak menetapkan ambang batas minimum gaji yang harus diberikan kepada PRT.⁴ Tak berhenti di permasalahan upah, di Indonesia masih rentan dengan permasalahan perlindungan dari kekerasan dan pelanggaran hukum terhadap PRT.⁵ Padahal merujuk pada Pasal 5 UU No. 23 Tahun 2004, dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa setiap orang dilarang melakukan kekerasan dalam rumah tangga terhadap orang dalam lingkup rumah tangganya, dengan cara: (a) kekerasan fisik; (b) kekerasan psikis; (c) kekerasan seksual; atau (d) penelantaran rumah tangga. Hal tersebut merupakan

² International Labour Organization. *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011* (No. 189).[31].

³ *ibid.*[272].

⁴ *ibid.*[114].

⁵ Jala PRT, LBH Jakarta, YLBH Apik – Jakarta. *Kompilasi Penangan Kasus PRT (PRT) dan PRT Anak (PRTA)*.[39-49].

upaya untuk menghormati Hak Asasi Manusia, keadilan, kesetaraan gender, non-diskriminasi, dan perlindungan korban yang diatur pada Pasal 3 UU No. 23 Tahun 2004. Oleh karenanya, seharusnya PRT sebagai subjek hukum yang diatur dapat dipenuhi hak-haknya.

Dengan demikian, LPPRT sebagai lembaga penyalur dan perekrut PRT memiliki kewajiban khusus. Kewajiban-kewajiban tersebut diatur dalam PERMENAKER No. 2 Tahun 2015. Namun, kewajiban tersebut baru akan muncul setelah memenuhi beberapa persyaratan dasar sebagai bukti terjadi perikatan. Maka dari itu, dalam penelitian kali ini akan mendalami kedudukan hukum PRT dan LPPRT, begitu pula mengenai hubungan hukum diantaranya secara keperdataan yang menyebabkan timbulnya hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak, kasus yang relevan, dan perlindungan hukum bagi PRT.

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah Yuridis-Normatif dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan peraturan perundang-undangan (*statute approach*).

1. Pendekatan secara Konseptual (*Conceptual Approach*) disini memiliki arti bahwa penelitian hukum akan berfokus untuk menemukan suatu konsep - konsep, pengertian dan asas hukum yang didasarkan pada pandangan dan doktrin yang berkembang berkaitan dengan artikel yang akan dibahas.
2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*) disini memiliki arti bahwa penelitian hukum yang dalam penyusunan argumen akan berfokus terhadap *ratio decidendi* yang digunakan oleh hakim untuk penyelesaian masalah dalam artikel.

Konsep dan Dasar Hukum PRT dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

PRT adalah salah satu pekerjaan penting dalam kehidupan dimana kehadiran PRT memberikan pertolongan bagi banyak orang yang memerlukan bantuan dalam melakukan pekerjaan rumah tangga. Tidak dipungkiri bahwa mempekerjakan PRT adalah sebuah kebutuhan yang esensial bagi sebagian orang karena jasanya sangat dibutuhkan untuk mempermudah menjalani kehidupan berumah tangga. Tugas PRT

sendiri ialah melaksanakan kewajiban sebagaimana yang tercantum pada kontrak kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, PRT dituntut untuk menguasai seluruh pekerjaan rumah tangga, seperti mencuci, memasak, merawat anak, dan lain-lain. Dengan demikian, sebagai imbalan atas jasa PRT tersebut, mereka akan diberikan imbalan berupa sesuatu yang di tentukan oleh keduanya dari Pengguna. Biasanya, upah tersebut diberikan berdasarkan kondisi keuangan dari Pengguna dan diberikan setiap bulannya.

Dengan peran produktif PRT dalam kehidupan berumah tangga maka perlu dipahami konsep PRT yang dapat diketahui dari sebuah definisi. Pada prinsipnya, konstitusi kita memberikan hak atas pekerjaan yang layak dan baik kepada setiap warga negara berikut dengan upah sebagai bentuk apresiasi. Oleh karena itu, dibuatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan pelindung bagi tenaga kerja. Mirisnya, tidak tercantum kata PRT dalam penjelasan umum karena Undang-Undang tersebut hanya menjelaskan secara umum mengenai ketenagakerjaan. Oleh karenanya, pada tahun 2015, Kementerian Ketenagakerjaan sabagai badan yang bertanggung jawab atas isu ketenagakerjaan di Indonesia menerbitkan PERMENAKER No. 2 Tahun 2015. Merujuk pada peraturan tersebut dijelaskan mengenai PRT sebagai orang yang bekerja di dalam lingkum rumah tangga guna memenuhi tugas rumah tangga dengan mendapatkan imbalan.

Sebagaimana yang telah dinyatakan dengan jelas di dalam UUD 1945 bahwa Indonesia adalah negara hukum yang melindungi Hak Asasi Manusia (HAM) dari segenap masyarakat Indonesia tanpa terkecuali, termasuk perlindungan HAM bagi PRT. Akan tetapi dalam hal hubungan pekerjaan, PRT memiliki hak serta kewajiban yang diatur dalam PERMENAKER No. 2 Tahun 2015. Hak-hak tersebut merupakan hak yang harus di penuhi oleh pengguna maupun LPPRT sebagai lembaga penyalur. Hak PRT tersebut diatur dalam Pasal 7 PERMENAKER No. 2 tahun 2015, yakni:

- a. Memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- b. Mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- c. Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;

- g. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut;
- h. Mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. Berkomunikasi dengan keluarganya.

Untuk membatasi hak yang dimiliki maka PRT dibebankan tanggung jawab atau kewajiban yang harus dijalankan. Kewajiban tersebut antara lain:

- a. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c. Menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna; dan
- d. Memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.⁶

PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 memang dianggap sebagai payung hukum bagi PRT tetapi perlu diperhatikan bahwa masih banyak yang harus diatur dalam PERMENAKER tersebut. Padahal, isi dari PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 ialah aturan atau kaidah yang berfungsi sebagai pedoman bagi masyarakat, khususnya PRT dan Pengguna, untuk menjalankan kehidupan berumah tangga. Namun dilihat dari aturan yang terdapat di dalam PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 masih terdapat banyak hal mengenai PRT yang belum dipenuhi oleh peraturan ini yaitu terkait penyelesaian perselisihan, batasan besaran upah, dan batasan waktu kerja.

Konsep dan Dasar Hukum Lembaga Penyalur PRT dalam Hukum Perdata

Banyak cara dalam memperoleh pekerja untuk dipekerjakan menjadi PRT, mulai dari koneksi dari mulut ke mulut hingga terdapat Lembaga Penyalur PRT. Usaha penyalur PRT sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 4 PERMENAKER No. 2 tahun 2015 sebagai Lembaga Penyalur PRT (LPPRT) yang disini merupakan badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT. LPPRT disini yang akan menyalurkan para PRT, wajib memiliki Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur PRT (SIU-LPPRT) dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.⁷ Jangka waktu dari SIU-LPPRT disini paling lama adalah 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu paling lama adalah

⁶ Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT.

⁷ Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

5 (lima) tahun.⁸ Dalam pemenuhan syarat memperoleh SIU-LPPRT sendiri LPPRT harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan:

1. Copy akte pendirian dan/atau akta perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
2. Copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa penyalur PRT;
3. Copy surat keterangan domisili perusahaan (SKDP);
4. Copy nomor pokok wajib pajak (NPWN);
5. Copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri
6. Bagan struktur organisasi dan personil; dan
7. Rencana kerja minimal 1 tahun.

Dalam melakukan kegiatan usahanya, LPPRT sendiri disini tidak hanya sebatas sebagai penyalur dalam menyalurkan PRT dengan pengguna PRT, melainkan LPPRT disini memiliki kewajiban lain untuk melindungi hak – hak dari PRT, seperti:

1. Menyeleksi calon pengguna PRT;
2. Memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
3. Memonitor PRT yang telah disalurkan pada pengguna;
4. Mengembalikan imbalan jasa dari pengguna dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang – kurangnya 6 bulan.

Selain dari kewajiban – kewajiban lain di atas, LPPRT dilarang untuk menyalurkan PRT yang akan digunakan untuk pengguna dalam bentuk korporasi.⁹ LPPRT juga dilarang untuk menngambil upah atas jasa PRT dari Pengguna,¹⁰ akan tetapi LPPRT memiliki hak untuk mendapatkan imbalan dari pengguna sesuai dengan persetujuan yang telah diamini oleh keduanya.¹¹ Disamping kewajiban terhadap PRT dan Pengguna ini, LPPRT juga memiliki kewajiban terhadap pemerintah, yakni laporan bulanan kepada pejabat yang berwenang mengenai jumlah PRT yang disalurkan.¹²

Selain kewajiban itu, merujuk pada PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 ini, tidak terdapat peraturan yang mewajibkan LPPRT harus berbentuk berbadan hukum. Akan tetapi, dalam peraturan tersebut di atur bahwa dari LPPRT adalah

⁸ Pasal 16 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

⁹ Pasal 24 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

¹⁰ Pasal 22 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

¹¹ Pasal 22 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

¹² Pasal 26 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015.

badan usaha yang wajib memiliki surat izin dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk serta memenuhi kewajiban yang diatur dalam PERMENAKER Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT.

Hadirnya LPPRT sangat mempengaruhi tingkat pengangguran yang merupakan salah satu permasalahan yang terus menjadi perhatian pemerintah Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan sendiri berupaya untuk menanggulangi pengangguran yang semakin meningkat semenjak terpuruknya perekonomian nasional akibat pandemi Covid – 19. LPPRT disini diajak untuk ikut serta mencari terobosan dalam mempercepat pengentasan pengangguran. Keterlibatan LPPRT diyakini dapat berperan menanggulangi pengangguran untuk membantu mengurangi tingkat pengangguran.

Sebagai contoh, Yayasan Cendana Raya atau Yayasan Bu Gito, berdiri sejak awal 1990 yang termasuk salah satu pionir dalam bisnis penyedia PRT di Jakarta. Penyalur PRT di Kawasan Jakarta Selatan itu memiliki omzet minimal sekitar Rp 120 juta perbulannya. Dalam sebulan, Yayasan tersebut kurang lebih bisa menyalurkan seratus PRT dan *babysitter*. Pemilik Yayasan tersebut menjelaskan bahwa bisnis ini memiliki ratusan agen di seluruh daerah seperti Lampung, Bandung, Jawa Tengah, dan Jawa Timur, selanjutnya agen tersebut disebut sebagai sponsor. Sponsor disini bertugas untuk membawa calon PRT guna disalurkan melalui Yayasan. Pemilik Yayasan menarik *fee* sebesar Rp 2 juta dari calon majikan (pengguna PRT) yang mana uang tersebut digunakan sebagai biaya ‘ambil’ PRT dan dibayarkan hanya sekali. *Fee* sebesar Rp 2 juta tersebut dibagi dua dengan pembagian 60% pemilik Yayasan dan 40% sponsor. Untuk gaji PRT dibayarkan sendiri oleh pengguna langsung kepada PRT tanpa perantara Yayasan. Untuk besaran gaji merupakan kesepakatan dari pengguna jasa PRT dan calon PRT, disini penyalur hanya memberikan rekomendasi standar gaji. Diketahui menurut APPSI (Asosiasi Pelatihan dan Penempatan PRT Seluruh Indonesia) mematok gaji sebesar Rp1,2 juta hingga Rp1,5 juta untuk PRT, sedangkan untuk *baby sitter* sebesar Rp1,8 juta sampai Rp3 juta. PRT disini akan terikat perjanjian kerja untuk tidak keluar selama 3 bulan sementara untuk *Baby sitter* harus mengikuti Pendidikan di Yayasan

selama satu bulan dengan membayar Rp2,5 juta. Dalam praktiknya, masih ada permasalahan yang masih meresahkan pihak penyalur yaitu ketika pengguna PRT tidak membayar jasa PRT sesuai dengan perjanjian awal.

Hubungan Hukum Bagi PRT dalam Bisnis Lembaga Penyaluran

Hubungan hukum dalam bahasa belanda ialah *rechtsbetrekkingen*, Hubungan hukum ini merujuk pada jenisnya terdapat tiga jenis yang berbeda, antara lain *eenzijdige rechtsbetrekkingen* atau hubungan hukum bersegi satu sebagai mana yang tertuang dalam Pasal 1234 BW yang menyatakan bahwa tiap-tiap perikatan adalah untuk memerikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, *tweezijdige rechtsbetrekkingen* atau hubungan hukum bersegi dua sebagaimana tertuang dalam yang menjelaskan mengenai suatu perikatan antara satu orang dan lainnya, dan hubungan satu subyek hukum dengan subyek hukum lainnya. Dalam BW, Pada dasarnya perjanjian tersebut diatur dalam Pasal 1313 BW yang menyatakan sebagai berikut, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Dengan terjadinya sebuah perjanjian maka perjanjian tersebut akan menjadi peraturan yang mengikat kedua belah pihak atau lebih sesuai dengan isi perjanjian. Hal tersebut berkenaan dengan Pasal 1338 ayat 1 BW yang menjelaskan sebagai berikut, “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Disamping itu, dalam pembuatan suatu perjanjian maka terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagaimana yang telah dituangkan dalam Pasal 1320 BW, yakni:

- (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- (3) suatu hal tertentu; dan
- (4) suatu sebab yang diperbolehkan.

Syarat yang pertama adalah kata sepakat dari kedua belah pihak dalam menentukan perjanjian tersebut sehingga keduanya secara sadar dan tanpa paksaan dapat melaksanakan isi perjanjian. Hal ini dikenal dengan asas *Pacta Sunt Servanda* atau suatu perjanjian harus ditepati oleh para pihak. Syarat kedua

mengenai kecakapan berkenaan dengan Pasal 1329 dan 1330 BW. Dalam Pasal 1329 BW disebutkan bahwa Setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perikatan-perikatan. Namun, pada Pasal 1330 BW, terdapat beberapa kriteria yang menyebabkan orang tersebut menjadi tidak cakap, yakni (1) belum dewasa atau merujuk pada Pasal 330 BW yang menyatakan bahwa orang yang belum mencapai usia 21 tahun disebut sebagai belum dewasa; (2) orang yang dibawah pengampuan atau menurut Pasal 433 BW, yaitu dungu, sakit otak, atau mata gelap; (3) Perempuan, namun hal ini bergantung kepada undang-undang terkait.

Perjanjian tersebut tidak dipungkiri dapat dilaksanakan dalam segala aspek ikatan, khususnya antara PRT dan LPPRT. Hal ini dibuktikan dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal ini selaras dengan ketentuan Pasal 1 Ayat (9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021). Berkenaan hal tersebut LPPRT sebagai lembaga perekrut dan penyalur PRT berdasarkan Pasal 1 ayat (4) PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 dan PRT sebagai pekerja yang memiliki ikatan dengan LPPRT maka memiliki beberapa hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yang harus dipenuhi. Merujuk pada Pasal 22 ayat (1) PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 bahwa LPPRT tidak diperbolehkan memungut imbalan jasa dari PRT atau dapat diartikan bahwa segala hal yang didapatkan oleh PRT dalam pekerjaannya merupakan seluruhnya hak milik PRT. Namun, LPPRT memiliki hak mendapatkan imbalan jadi dari Pengguna.¹³ Selanjutnya, LPPRT juga memiliki kewajiban terhadap PRT sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 23, 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.

¹³ Pasal 22 ayat (2)(3) PERMENAKER No. 2 Tahun 2015.

Oleh karena hal itu, kewajiban pertama yang dimiliki oleh LPPRT adalah menyeleksi calon Pengguna. Hal ini bertujuan agar Pengguna dapat memenuhi Pasal 9 PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 yakni persyaratan sebagai Pengguna, diantaranya (a) mempunyai penghasilan tetap; (b) memiliki tempat tinggal yang layak; dan (c) sehat jasmani dan rohani. Disamping tujuan tersebut, peraturan ini memiliki tujuan lain yaitu untuk melindungi Hak PRT dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan Pengguna yang diatur dalam Pasal 7 PERMENAKER No. 2 Tahun 2015. Hal ini pula untuk menghindari beberapa kasus seperti tidak adanya Jaminan Kesehatan bagi PRT,¹⁴ kekerasan terhadap PRT,¹⁵ dan upah rendah terhadap PRT. Kewajiban kedua yang dimiliki oleh LPPRT terhadap PRT ialah memastikan calon PRT bekerja dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik. Hal ini bertujuan agar mengurangi resiko bagi PRT mengalami sakit yang lebih parah atau meninggal dunia pada saat bekerja guna memenuhi perjanjian kerja tersebut. Beberapa kasus mengenai PRT diputus hubungan kerjanya oleh Pengguna karena sakit¹⁶ dan juga terdapat PRT yang tewas karena sakit, merupakan gangguan yang sebenarnya dapat dihilangkan apabila LPPRT dapat memastikan PRT yang direkrut dan disalurkan ke Pengguna dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik. Kewajiban ketiga adalah memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna. Namun, banyak LPPRT tidak memenuhi kewajiban tersebut sehingga PRT tidak dimonitor dengan maksimal. Hal ini juga menjadi evaluasi atas beberapa kasus kekerasan atau pelanggaran hubungan kerja lainnya terhadap PRT, tak terkecuali mengenai Perjanjian Kerja antara PRT dan Majikan diatur pada Pasal 5 PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa setiap Pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan. Hal lebih lanjut mengenai isi perjanjian tersebut terdapat dalam Pasal 6 ayat 1 PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 yang menyatakan

¹⁴ Jala PRT, LBH Jakarta, YLBH Apik – Jakarta. *Kompilasi Penangan Kasus PRT (PRT) dan PRT Anak (PRTA)*. [14].

¹⁵ Rizky Meitha Kumala, Vinsya Murtiningsih. *Tinjauan Perlindungan Hukum PRT (PRT) Dalam Kasus Kekerasan dalam Rumah Tangga (KDRT)*. Recidive Volume 2 No. 3 Sept.- Desember 2013. [216].

¹⁶ Jala PRT, LBH Jakarta, YLBH Apik – Jakarta. *Kompilasi Penangan Kasus PRT (PRT) dan PRT Anak (PRTA)*. [10].

bahwa Perjanjian Kerja tersebut setidaknya meliputi atas (a) identitas para pihak, yakni PRT dan Pengguna; (b) menyertakan hak dan kewajiban para pihak; (c) Durasi waktu perjanjian kerja; dan (d) lokasi dan waktu perjanjian tersebut dibuat.

Dengan keadaan seperti itu, maka antara PRT dan LPPRT, masing-masing pihak memiliki pertanggungjawaban terhadap keduanya guna memenuhi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pertanggung jawaban ini merupakan akibat dari adanya hubungan perdata antara keduanya yang terikat oleh perjanjian sehingga menimbulkan hak dan kewajiban. Oleh karenanya, dengan telah memenuhi syarat-syarat perjanjian dalam Pasal 1320 BW dan Pasal 6 Ayat 1 PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 maka kewajiban dan hak sebagaimana untuk LPPRT dan PRT harus dipenuhi.

Perlindungan Hukum bagi PRT terhadap Kekerasan Dalam Rumah Tangga

Pada dasarnya, kekerasan merupakan tindakan tercela dan memiliki konsekuensi sosial terhadap pelaku maupun korban. Tindakan kekerasan tersebut tak ayal dapat menyebabkan trauma fisik dan psikis bagi saksi mata juga korban yang merasakan secara langsung. Namun, kekerasan acap kali hanya menjadi topik politik semata dan bukan menjadi diskursus serius publik, terlebih mengenai kekerasan terhadap PRT. Padahal dalam *Universal Declaration on Human Rights* pada Pasal 5 menyatakan bahwa setiap orang tidak dapat diberlakukan kekerasan atau tindakan yang tidak manusiawi. Begitu pula dalam hal hubungan kerja, terlebih mengenai *Domestic Workers* atau PRT, merujuk pada *Domestic Workers Convention 2011 (No. 189)* dalam Pasal 13 Ayat (1) menyatakan bahwa setiap PRT memiliki hak untuk berkerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Disamping itu, dalam Hukum Nasional diamanatkan pada Pasal 27 Ayat (2) Undang - Undang Dasar 1945 yang mencetuskan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal tersebut juga selaras dengan Pasal 4 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa hak untuk tidak disiksa merupakan hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun. Lalu, dalam UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagaimana

diatur Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa subjek hukum meliputi yang bekerja di dalam rumah tangga tersebut. Dilihat dalam Pasal 5 bahwa setiap orang dilarang melakukan kekerasan dalam rumah tangga terhadap orang dalam lingkup rumah tangganya dengan cara sebagai berikut; (a) kekerasan fisik; (b) kekerasan psikis; (c) kekerasan seksual; atau (d) penelantaran rumah tangga. Merujuk Pada Pasal 7 Huruf b PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 yang mengatur bahwa PRT memiliki hak untuk diperlakukan secara baik oleh Pengguna dan anggota keluarganya. Oleh karena hal tersebut, PRT harus dilindungi oleh hukum dan pemerintah. Kewajiban tersebut merupakan bentuk implementasi perlindungan hukum yang dituangkan dalam Pasal 8 UU No. 39 Tahun 1999 yang menyatakan pemenuhan hak asasi manusia, perlindungan, penegakan, dan pemajuannya merupakan tanggung jawab dari Pemerintah. Perlindungan hukum yang dimaksud tersebut juga meliputi pembelaan hak asasi manusia sebagaimana yang di jelaskan dalam Penjelasan Atas Pasal 8 UU No. 39 Tahun 1999.

Perlindungan ini sendiri, menurut Phillip M. Hadjon, merupakan perlindungan atas hak dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia sebagai subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan serta perlindungan hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁷ Fatwa yang diberikan Phillip M. Hadjon tersebut juga berkesinambungan dengan pendapat dari CST Kansil yang menyatakan bahwa “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.¹⁸ Oleh karenanya, pemerintah sebagai penanggung jawab atas penegakan hak asas manusia menerbitkan UU No. 23 Tahun 2004 beserta Perlindungan Hukum atas tindak kekerasan dalam rumah tangga. Dalam UU No. 23 Tahun 2004 ini menyebutkan beberapa tindakan kekerasan beserta sanksi pidananya, yakni:

¹⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia* (PT. Bina Ilmu).[1-2].

¹⁸ C.S.T Kansil, *pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia* (penerbit balai pustaka Jakarta 1989).[40].

1. **Kekerasan Secara Fisik**
Mengenai larangan kekerasan secara fisik di atur dalam Pasal 5 Huruf a UU No. 23 Tahun 2004 akan tetapi mengenai ketentuan pidananya ada di Pasal 44 beserta ketentuan tambahan mengenai akibatnya. Akibat tersebut terdiri atas jatuh sakit atau luka berat dan korban mati.
2. **Kekerasan Terhadap Psikis**
Bahwa berkenaan dengan larangan kekerasan terhadap psikis diatur dalam Pasal 5 huruf b UU No. 23 Tahun 2004 yang selanjutnya mengenai ketentuan pidananya di atur dalam Pasal 45 Ayat 1 UU No. 23 Tahun 2004. Merujuk pada ayat (1) tersebut pelaku dapat dipidana paling lama tiga tahun dengan denda paling banyak sembilan juta rupiah.
3. **Kekerasan Seksual**
Mengenai kekerasan seksual pada dasarnya terdapat larangan untuk melakukannya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 8 huruf a. Berkenaan dengan itu, ketentuan pidana yang mengaturnya sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 46 mengakibatkan pelaku diancam pidana paling banyak selama 12 tahun penjara atau denda 36 juta rupiah.
4. **Memaksa Berhubungan Seksual**
Larangan pemaksaan berhubungan seksual kepada orang yang menetap di rumah tangga tersebut pada dasarnya diatur dalam Pasal 8 huruf b yaitu meliputi pelampiasan hasrat, tujuan komersil atau tujuan tertentu. Melalui pelarangan tersebut, pada Pasal 47 menyatakan bahwa hal tersebut merupakan pidana dengan ancaman penjara paling lama 15 tahun atau denda paling sedikit 12 juta rupiah dan paling banyak 300 juta rupiah.

Tidak hanya pada ketentuan pidana, pelaporan juga menjadi salah satu instrumen perlindungan hukum atas tindak pidana. Merujuk pada Pasal 16 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2004 menyatakan bahwa Polisi wajib memberikan perlindungan sementara kepada korban dalam waktu 1x24 jam sejak menerima laporan. Perihal perlindungan sementara ini, pada ayat (2) nya, menyebutkan bahwa perlindungan yang dimaksud diberikan paling lama 7 (tujuh) hari sejak pelaporan korban diterima. Disamping itu, merujuk pada Pasal 17 UU No. 23 Tahun 2004, menyebutkan bahwa kepolisian dapat bekerja sama dengan pihak eksternal yakni tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping atau pembimbing rohani guna mendampingi korban. Hal ini pada dasarnya selaras dengan Pasal 5 ayat (1) huruf a UU No. 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang menyatakan bahwa saksi dan korban berhak memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya, serta bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang,

atau telah diberikannya. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap PRT tidak terlepas dari ketentuan pidana dan pendampingan hukum sebagaimana yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2004.

Kesimpulan

Melalui penetapan Undang-Undang Dasar 1945, hak asasi manusia diatur dan dibentuk sebagai pedoman kehidupan masyarakat Indonesia. Salah satu hak yang diatur adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang - Undang Dasar 1945. Hal ini karena, Undang - Undang Dasar disini melindungi hak para pekerja untuk mencapai sebuah kehidupan yang layak, termasuk salah satunya jenis pekerjaan sebagai PRT. Dengan jumlah yang mencapai jutaan, PRT merupakan salah satu pekerjaan yang banyak dijalani oleh masyarakat di Indonesia. Namun, perlindungan terhadap PRT masih minim dan kurang perhatian, terlebih dalam penyelenggaraan peraturan mengenai LPPRT sebagai lembaga penyalur dan perekrut PRT tersebut. Dengan hal itu pula, banyak terjadi kekerasan atau pun pelanggaran hak asasi manusia terhadap PRT. Padahal, beberapa peraturan nasional dan internasional mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja rumah telah disahkan dan diadopsi. Akan tetapi hal ini belum berjalan dengan maksimal, terbukti dengan rentan jumlah pelanggaran hak asasi manusia terhadap PRT. Oleh karenanya, dengan adanya perlindungan hukum sebagaimana yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga menjadi langkah besar dalam perlindungan PRT. Dengan demikian maka PRT melalui peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai hak dan kewajibannya dapat dipenuhi dan diimplementasi kan dengan baik sesuai dengan arti dan maksud dari perancangannya sehingga mendorong adanya pemenuhan hak asasi manusia bagi PRT. adapun saran yang dapat kami berikan sebagai berikut:

1. Bahwa pemerintah wajib untuk mempercepat pengundangan Undang-Undang tentang Pekerja Rumah Tangga. Hal ini berdasarkan pada Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berkedudukan sama di mata hukum. Disamping itu, merujuk pada Pasal 28D Ayat (1) UUD

1945, bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan sama dihadapan hukum. Serta, menurut Ayat (2) nya, bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Demikian pula tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berkenaan dengan itu, bahwa Pekerja Rumah Tangga telah diakui dalam UU No. 23 Tahun 2004 sebagai subjek hukum yang bekerja di suatu rumah tangga maka harus ada perlindungan hukum secara spesifik melalui Undang-Undang tentang Pekerja Rumah Tangga sehingga dapat melindungi hak-hak dari Pekerja Rumah Tangga tersebut.

2. Bahwa dalam hal perlindungan Hukum harus terbentuk hukum yang tepat sasaran, efektif, serta efisien. Hal ini guna memenuhi hak warga negara yang memiliki hak atas perlindungan hukum dan kepastian hukum sebagaimana yang tertera dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945. Sehubungan hal itu, bahwa perlindungan hukum ini juga harus efektif dan efisien agar warga negara akan secara mudah mengakses perlindungan hukum tersebut.
3. Mendorong Pemerintah untuk membentuk Lembaga Bantuan Hukum yang spesifik menangani kasus Pekerja Rumah Tangga. Sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1 Ayat 1 UU No. 16 Tahun 2011 bahwa Bantuan Hukum adalah jasa hukum yang diberikan secara Cuma Cuma oleh pemberi bantuan hukum. Hal ini selaras dengan Asas keadilan dalam Pasal 2 huruf a UU No. 16 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa keadilan merupakan menempatkan hak dan kewajiban setiap orang secara proporsional, patut, benar, baik, dan tertib. Juga halnya dengan asas efektivitas pada huruf e nya yang menyatakan bahwa bantuan hukum harus tepat sasaran sehingga dapat dirasakan oleh banyak orang, termasuk Pekerja Rumah Tangga yang seringkali tersingkirkan dalam isu-su kemasyarakatan.
4. Mendorong KOMNAS HAM untuk membantu advokasi pelaranagan kekerasan dan tindakan anti humanisme terhadap PRT sebagai langkah awal sebelum Undang-Undang mengenai PRT di undangkan. Hal ini karena berdasarkan Pasal 1 Angka 7 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM bahwa KOMNAS HAM memiliki fungsi untuk mengkaji, meneliti, menyuluh, memantau dan melakukan mediasi mengenai perkara Hak Asasi Manusia. Hal serupa juga disebutkan dalam Pasal 76 Ayat (1) UU No. 39 Tahun 1999 sebagai pelaksanaan fungsi tersebut. Oleh karenanya, dengan fungsi tersebut, KOMNAS HAM dapat memberikan kontribusi spesifik terhadap hak asasi manusia dari PRT.

Daftar Bacaan

Buku

Sudikno Mertokusumo, *Suatu Pengantar Mengenal Hukum* (Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2010).

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia* (PT. Bina Ilmu 1987).

C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Balai Pustaka 1989).

Jurnal

Human Rights Watch, 'Pekerja di dalam Bayang-bayang Pelecehan dan Eksploitasi Terhadap PRT Anak Indonesia' (2009) New York: Human Rights Watch.

International Labour Organization, '*Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention*' (2011) Geneva:International Labour Organization.

Rofiatul, Eny, Gading Yonggar Ditya, Anwar Khusnul, Lita Anggraini, and Siti Maezumah, 'Kompilasi Penanganan Kasus Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dan Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)' (2017) LBH Jakarta.

Rizky Meitha Kumala, Vinsya Murtiningsih, 'Tinjauan Perlindungan Hukum PRT (PRT) Dalam Kasus Kekerasan dalam Rumah Tangga (KDRT)' (2013) 2 Recidive.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT.