

PELAKSANAAN KETENTUAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA MELALUI ASAS KEPASTIAN HUKUM

Risna Menda Lovinta Siregar¹, Nopit Ernasari²

^{1,2} Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Pamulang

E-mail: ¹dosen02989@unpam.ac.id, ²dosen02988@unpam.ac.id

ABSTRAK

Dari zaman ke zaman manusia hidup dan berkembang, untuk dapat mengikuti perkembangan zaman pekerja berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang makin lama makin bertambah. Dalam usaha untuk memenuhi kebutuhannya pekerja menghadapi berbagai macam masalah seperti kebutuhan ekonomi, politik, sosial juga kebutuhan pribadi pekerja itu sendiri. Selain itu pekerja rumah tangga juga membutuhkan kepastian hukum terhadap statusnya sebagai pekerja karena walaupun di dalam Undang-Undang memuat terkait perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga namun masih ada ketidakjelasan terkait hak-hak yang mereka dapat. Mengkaji status pekerja rumah tangga dalam hukum ketenagakerjaan adalah menelusuri posisi mereka terkait dengan kategorisasinya sebagai pekerja atau buruh atau bukan sebagai pekerja atau buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam norma hukum ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi: "Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Terdapat dua makna yang melekat dari pengertian pekerja atau buruh dalam pasal tersebut yaitu setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut. Frase "setiap orang yang bekerja" dapat dimaknai secara luas tidak hanya sekedar mereka yang bekerja dalam lingkup hubungan kerja namun juga diluar hubungan kerja. Dengan adanya implementasi asas kepastian hukum terhadap pekerja rumah tangga dapat menjamin adanya perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam mendapatkan yang sudah menjadi hak dasar sebagai pekerja. Dalam mendapatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga tentunya harus ada peraturan yang mengatur.

Kata Kunci : Pekerja Rumah Tangga, Kepastian Hukum, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

From time to time humans live and develop, in order to be able to keep up with the times, workers try to meet their needs which are increasing over time. In an effort to meet their needs, workers face various problems such as economic, political, social needs and also the personal needs of the workers themselves. In addition, domestic workers also need legal certainty regarding their status as workers because although the Law contains legal protection for domestic workers, there is still uncertainty regarding the rights they receive. Examining the status of domestic workers in labor law means tracing their position related to their categorization as workers or laborers or not as workers or laborers as stipulated in labor law norms. Article 1 paragraph 3 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, reads: "A worker or laborer is anyone who works by receiving wages or other forms of compensation". There are two meanings inherent in the definition of a worker or laborer in the article, namely anyone who works and receives wages or other forms of compensation as compensation for carrying out the work. The phrase "everyone who works" can be interpreted broadly, not only those who work within the scope of employment relationships but also outside employment relationships. With the implementation of the principle of legal certainty for domestic workers, it can guarantee legal protection for domestic workers in obtaining what has become a basic right as a worker. In obtaining protection for domestic workers, of course there must be regulations that regulate it.

Keywords : Domestic Worker, Legal Certainty, Legal Protection

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia yang berdasarkan pada cita hukum Pancasila adalah negara hukum kesejahteraan yang menjunjung tinggi dan melindungi harkat dan martabat setiap warga negara tanpa kecuali, baik laki-laki maupun perempuan menuju masyarakat adil dan makmur. Artinya negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya dalam berbagai bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya sehingga terwujud masyarakat adil dan Makmur, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila. Perlindungan yang diamanahkan konstitusi merupakan salah satu fungsi keberadaan negara untuk menjamin kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya, sebagaimana tertuang dalam Alinea IV pembukaan Undang-Undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum. Komitmen konstitusional ini menjadi landasan jaminan hak konstitusional untuk mendapatkan keadilan bagi seluruh warga negara termasuk pekerja rumah tangga. (Sofiani, 2020)

Ketentuan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah tangga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memiliki asas kepastian hukum karena tidak menjamin dan memenuhi hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja rumah tangga. Negara Republik Indonesia yang berdasarkan pada cita hukum Pancasila adalah negara hukum kesejahteraan yang menjunjung tinggi dan melindungi harkat dan martabat setiap warga negara tanpa kecuali, baik laki-laki maupun perempuan menuju masyarakat adil dan makmur. Artinya negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya dalam berbagai bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya sehingga terwujud masyarakat adil dan Makmur, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila.

Jaminan hak konstitusional bagi warga negara termasuk pekerja rumah tangga tertuang dalam pasal 27 ayat 2 dan pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pasal 27 ayat 2 berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Pasal 28 D ayat 2 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Frase “setiap warga negara” dan frase “setiap orang” menunjukkan bahwa kedua pasal tersebut dimaksudkan berlaku bagi semua orang dan semua warga negara tanpa kecuali termasuk bagi pekerja rumah tangga. Tanggung jawab perlindungan dan pemenuhan atas hak konstitusional berada dipundak negara dan seharusnya dijamin oleh Undang-Undang sebagai konsekuensi perwujudan dari negara kesejahteraan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya mencerminkan amanah konstitusi dan menjamin hak konstitusional warga negara termasuk hak pekerja rumah tangga. Dipahami sebagai kewajiban negara untuk memberikan perlindungan terhadap mereka sebagai implementasi tujuan negara, berdasarkan pada komitmen negara tersebut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi pekerja atau buruh pada umumnya seharusnya juga memberikan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga sebagai wujud amanah konstitusi. Namun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan faktanya hanya memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh disektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga atau sektor informal meskipun mereka merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana tertuang dalam ketentuan umum pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Sofiani, 2020)

Fakta yuridis yang menunjukkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja atau buruh disektor formal dan tidak memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja rumah tangga yang bekerja di sektor informal antara lain, Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara implisit dapat dijadikan rujukan bagi pekerja rumah tangga. Pasal 1 Ayat 3 berbunyi “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” artinya pekerja rumah tangga sesuai dengan pasal tersebut dapat dikategorikan sebagai pekerja atau buruh namun pasal tersebut menjadi norma kabur ketika disandingkan dengan pasal 1 ayat 15 Undang-Undang

Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja. Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Fakta empiris juga menunjukkan bahwa apabila ada perselisihan antara pekerja rumah tangga dan majikan dalam hubungan kerja karena tidak ada ketentuan hukumnya dan memang tidak ada perjanjian sebelumnya maka majikan tidak meminta pertanggung jawaban hukum, bahkan seringkali justru melepaskan haknya untuk menuntut pertanggung jawaban. Sebaliknya ketika pekerja rumah tangga mendapat perlakuan yang tidak manusiawi seperti beban kerja yang berat, upah yang rendah, di caci maki dan lain-lain, mereka juga hanya diam, pasrah dan menerima dengan ikhlas atau apabila sudah kuat jalan terakhir yang dilakukan adalah keluar dari pekerjaannya.

Kondisi riil yang menimpa para pekerja rumah tangga seharusnya menjadi faktor pendorong lahirnya kesadaran pemerintah tentang perlunya sebuah peraturan khusus bagi pekerja rumah tangga. Namun belum adanya pengakuan terhadap status hukum pekerja rumah tangga sebagai pekerja atau buruh dan belum adanya Undang-Undang khusus yang mengatur mengenai pekerja rumah tangga mengakibatkan pekerja rumah tangga dalam menjalankan pekerjaannya masuk dalam situasi yang tidak memiliki norma hukum yang jelas dan konkret serta tidak berkepastian hukum.

Pekerja rumah tangga termasuk dalam kategori tenaga kerja sekaligus berstatus sebagai pekerja atau buruh. Argumentasinya yaitu

- a. Pekerja rumah tangga adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan karena Sebagian besar dari mereka sudah berusia diatas 18 tahun sehingga dapat dikategorisasikan sebagai tenaga kerja. (Suparno, 2009)
- b. Di lihat dari frase "setiap orang yang bekerja" maka pekerja rumah tangga adalah orang yang bekerja dalam lingkup rumah tangga yang mengerjakan pekerjaan kerumahtanggaan seperti: menyetrika, mencuci, memasak, merawat anak, merawat orang sakit dan lain-lain.
- c. Pekerja rumah tangga juga menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya dari majikan sebagai pemberi kerja.

Dalam hal ini pekerja rumah tangga termasuk kategori tenaga kerja sekaligus berstatus hukum sebagai pekerja atau buruh sehingga pekerja rumah tangga seharusnya merupakan bagian yang tidak terpisah dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan mendapatkan jaminan perlindungan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Namun hal tersebut masih belum dapat dikatakan sebagai kesimpulan final karena untuk mengkaji status hukum pekerja rumah tangga sebagai pekerja atau buruh atau bukan sebagai pekerja atau buruh masih harus memperhatikan ketentuan umum tentang hubungan kerja. Artinya masih ada indikator lain yang harus dipenuhi untuk memperjelas status hukum pekerja rumah tangga sebagai pekerja atau buruh dan atau bukan sebagai pekerja atau buruh. Hukum ketenagakerjaan memberikan landasan bahwa seseorang dikategorikan berstatus sebagai pekerja atau buruh dan atau bukan sebagai pekerja atau buruh harus merujuk pada indikator hubungan kerja.

Indikator hubungan kerja dibagi menjadi 3 bagian yaitu subjek hukum dalam hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja atau buruh. Artinya tidak disebut sebagai hubungan kerja apabila subjek hukumnya bukan pengusaha dengan pekerja atau buruh. Selain itu berdasarkan perjanjian kerja. Artinya hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum baru lahir setelah adanya perjanjian kerja. Menurut Budiono, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melahirkan paradigma baru yaitu ada perjanjian kerja yang tidak melahirkan hubungan kerja. Arah yang hendak dibangun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perluasan perlindungan hukum pada pihak-pihak tertentu yang melakukan pekerjaan untuk orang lain. (Budiono, 2009)

Berdasarkan pemaparan diatas maka hubungan hukum antara majikan dan pekerja rumah tangga bukan merupakan hubungan kerja. Argumentasinya meskipun pekerja rumah tangga masuk dalam kategori pekerja atau buruh sebagaimana pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan akan tetapi karena majikan dari pekerja rumah tangga bukan merupakan pengusaha melainkan termasuk dalam kategori orang-perorangan maka hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan majikannya bukan merupakan hubungan kerja sebagaimana yang

terdapat dalam pasal 1 ayat 15 dan pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Status hukum pekerja rumah tangga yang tidak diakui sebagai pekerja atau buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara otomatis mengakibatkan mereka juga tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut termasuk Undang-Undang lainnya yang terkait. Proses pembentukan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak lepas dari realitas politik berkontribusi terhadap tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Sofiani, 2020)

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan. Pertama, Bagaimana pelaksanaan ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga melalui asas kepastian hukum? Kedua, Bagaimana seharusnya perlindungan hukum diberikan kepada pekerja rumah tangga?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis (*socio-legal research*) yang melihat hukum sebagai gejala sosial yang bersifat empiris dan penelitian analisis deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara lengkap ciri-ciri dari suatu keadaan, perilaku pribadi dan kelompok serta menentukan frekuensi suatu gejala. Penelitian ini mendeskripsikan kontroversi dari adanya ketidakpastian hukum terhadap perlindungan pekerja rumah tangga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengkaji status pekerja rumah tangga dalam hukum ketenagakerjaan adalah menelusuri posisi mereka terkait dengan kategorisasinya sebagai pekerja atau buruh atau bukan sebagai pekerja atau buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam norma hukum ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi: "Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Ada dua makna yang melekat dari pengertian pekerja atau buruh dalam pasal tersebut yaitu setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut. Frase "setiap orang yang bekerja" dapat dimaknai secara luas tidak hanya sekedar mereka yang bekerja dalam lingkup hubungan kerja namun juga diluar hubungan kerja, bahkan mereka yang melakukan kerja mandiri atau swapekerja termasuk dalam kategori ini. Swapekerja adalah orang yang bekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri. Misalnya seorang dokter yang membuka praktik sendiri, seorang pengacara, seorang petani yang menggarap sawah sendiri, pedangan kaki lima dan lain-lain. Hal yang membatasi pemaknaan tersebut adalah frase "menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Artinya mereka yang disebut dengan istilah pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja akan tetapi yang hanya menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Sedangkan pasal 1 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Frase "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan" mengandung arti luas dan dapat dimaknai bahwa yang termasuk tenaga kerja adalah mereka yang mampu melakukan pekerjaan, baik sebagai pekerja atau buruh maupun pekerja atau buruh.

Menurut Budiono, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melahirkan paradigma baru yaitu ada perjanjian kerja yang tidak melahirkan hubungan kerja. Arah yang hendak dibangun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perluasan perlindungan hukum pada pihak-pihak tertentu yang melakukan pekerjaan untuk orang lain. (Budiono, 2009) Berdasarkan pemaparan diatas maka hubungan hukum antara majikan dan pekerja rumah tangga bukan merupakan hubungan kerja. Argumentasinya meskipun pekerja rumah tangga masuk dalam kategori pekerja atau buruh sebagaimana pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan akan tetapi karena majikan dari pekerja rumah tangga bukan merupakan pengusaha melainkan termasuk dalam kategori orang-perorangan maka hubungan hukum antara pekerja rumah tangga dengan majikannya bukan merupakan hubungan kerja sebagaimana yang terdapat dalam pasal 1 ayat 15 dan pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif artinya ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak adanya hubungan kerja. hal tersebut menjadi ciri khas hubungan kerja dibandingkan dengan hubungan hukum lainnya, meskipun didalamnya juga mengandung unsur pekerjaan. Berdasarkan fakta hukum diatas adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengakui status hukum Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja atau buruh. (Wijayanti, 2011) Meskipun memenuhi kriteria sebagai pekerja atau buruh sebagaimana ketentuan pasal 1 ayat 3 yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan juga memenuhi unsur-unsur yang menjadi ciri khas hubungan kerja. Pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan seharusnya mengatur secara jelas, logis dan konsisten dan tidak menimbulkan multitafsir serta menjadi satu kesatuan sistem norma sehingga tidak menimbulkan kecaburan norma.

Untuk menjamin hak-hak tenaga kerja pekerja rumah tangga tersebut maka diperlukan upaya pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja tanpa terkecuali. Perlindungan hukum tenaga kerja tercantum di dalam pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam hal ini seorang pengusaha maupun seorang pemberi kerja wajib memberikan imbalan atas pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh pekerjanya sebagai jasa yang sudah diberikan. Tetapi dalam kenyataannya negara belum sepenuhnya dapat memenuhi hak atas pekerjaan sesuai dengan amanat konstitusi.

Negara belum mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada di indonesia. Sehingga banyak masyarakat yang bekerja seadanya, apapun pekerjaan yang mereka dapatkan akan mereka kerjakan, termasuk menjadi pekerja rumah tangga. hal tersebut dikarenakan Minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Pada awalnya sebutan untuk pekerja rumah tangga adalah pembantu rumah tangga tetapi semakin berkembangnya zaman istilah pembantu rumah tangga menjadi pekerja rumah tangga. profesi sebagai pekerja rumah tangga sangat rentan terhadap terjadinya tindak kekerasan, kejahatan, dan diskriminasi. Oleh karena itu pemerintah harus melindungi pekerja rumah tangga, setidaknya mereka mendapatkan jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia sebagai negara berkembang, mulai mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. (Agusmidah, 2010)

Dengan adanya perlindungan bagi pekerja rumah tangga dapat menjamin bagi pekerja rumah tangga dalam mendapatkan jaminan sosial yang sudah menjadi hak dasar sebagai pekerja. Dalam mendapatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga tentunya harus ada peraturan yang mengatur. Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi pekerja. (Wiwik Afifah, 2016) Tujuannya untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi. Program ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi pekerja dan keluarganya dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan terjangkau oleh pengusaha dan pekerja. Berdasarkan Pasal 28 D ayat (1) UUD NRI 1945, menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Berdasarkan pasal tersebut negara menjamin pemberian jaminan kepada setiap warga negaranya termasuk pekerja rumah tangga yang merupakan warga negara indonesia dan unsur negara serta berhak mendapat perlakuan yang sama dimata hukum. Dalam hal ini pekerja rumah tangga informal juga berhak mendapatkan perlakuan yang sama di mata hukum seperti halnya pekerja dalam sektor formal pada umumnya.

Status hukum pekerja rumah tangga yang tidak diakui sebagai pekerja atau buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara otomatis mengakibatkan mereka juga tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut termasuk Undang-Undang lainnya yang terkait. Proses pembentukan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak lepas dari realitas politik berkontribusi terhadap tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dilihat dari faktor filosofis, yuridis, filosofis dan sosiologis. (Sofiani, 2020)

Konsep atau Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan PRT telah dibuat baik versi JALA (Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga) maupun versi pemerintah revisi terakhir pada bulan Juni 2010. Adapun unsur-unsur yang mendasar yang harus ada dalam Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga yaitu: Pertama, Ketentuan umum yang memuat definisi atau batasan tentang PRT, subjek hukum yang berkaitan dengan PRT misal pemberi kerja (majikan), penyedia jasa informasi PRT, serikat PRT, pemerintah (Disnaker, RW/RT), definisi/batasan hubungan kerja, anak, kesejahteraan PRT, upah, cuti, waktu kerja/jam kerja, perlindungan PRT, pemutusan hubungan kerja, perselisihan, kekerasan.

Adanya definisi tersebut, maka akan ada batasan-batasan terhadap norma yang berkaitan dengan PRT. Kedua, Asas perlindungan PRT yaitu penghormatan terhadap hak asasi manusia, keadilan gender, keadilan dan kesetaraan, kepastian hukum dan kesejahteraan. Ketiga, Tujuan dari perlindungan PRT yaitu memberikan pengakuan secara hukum atas jenis pekerjaan PRT, memberikan pengakuan bahwa pekerjaan kerumahtanggaan mempunyai nilai yang setara dengan semua jenis pekerjaan lainnya, mencegah segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, pelecehan dan kekerasan terhadap PRT, memberikan perlindungan kepada PRT dalam mewujudkan kesejahteraan dan mengatur hubungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan dan kesetaraan. Tujuan ini merupakan capaian yang harus dilakukan dalam rangka melindungi para PRT.

Keempat, Menyangkut unsur-unsur yang lebih spesifik yang berkaitan dengan perlindungan PRT, misalnya penggolongan PRT yaitu seorang yang sedang bekerja sebagai PRT dan orang yang sudah selesai bekerja dan akan bekerja kembali sebagai PRT; berdasarkan waktunya yaitu bekerja paruh waktu atau bekerja penuh waktu (1 hari); berdasarkan jenis pekerjaan atau batasan/ wilayah yang menjadi pekerjaan PRT (memasak, mencuci pakaian, menjaga dan merawat anak, dll).

Kemudian, hubungan kerja, hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara pemberi kerja dan PRT, dibuat secara tertulis berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan PRT, didasarkan pada kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak dalam melakukan perbuatan hukum. Hal ini penting karena menjadi legalitas formal dari keabsahan perjanjian dalam hubungan kerja tersebut dan apabila bertentangan dapat dibatalkan. Selain itu, perjanjian kerja setidaknya memuat identitas para pihak, jangka waktu perjanjian (mulai dan berakhirnya hubungan kerja), hak dan kewajiban kedua belah pihak, syarat-syarat dan kondisi kerja yang meliputi lamanya jam kerja dalam sehari/seminggu, waktu istirahat selama jam kerja, libur mingguan, cuti, tunjangan hari raya, jaminan sosial, fasilitas kerja, besaran upah, penyelesaian perselisihan, tanda tangan kedua belah pihak dan saksi. Berakhirnya perjanjian kerja dikarenakan PRT meninggal dunia, pemberi kerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian, keluarga atau semua bagian pemberi kerja pindah tempat dan PRT tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, adanya putusan pengadilan dan putusan penyelesaian perselisihan.

Adapun hak dari PRT yaitu hak yang berkaitan dengan pekerjaannya (hak untuk mendapatkan upah yang layak, tunjangan hari raya sesuai agama dan kepercayaannya, berhak atas jaminan sosial yaitu jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, melahirkan anak dan jaminan kematian). Kemudian, PRT berhak atas fasilitas yang berupa akomodasi yang memenuhi standar kesehatan, keselamatan, kenyamanan pribadi yang layak, makanan yang memenuhi standar kesehatan yang layak. PRT juga berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Selain itu PRT juga mempunyai hak yang berkaitan dengan privasinya yaitu hak beribadah, hak berkomunikasi, hak bersosialisasi, hak berorganisasi (Serikat Pekerja), hak politik, hak kesehatan sosial dan reproduksi, hak yang bebas dari segala bentuk kekerasan, intimidasi, tekanan, eksploitasi dan kerja berbahaya. Di samping itu PRT juga mendapatkan hak perlindungan saksi/korban, pelayanan kesehatan, pendampingan dan bantuan hukum. PRT wajib melakukan pekerjaan berdasarkan tata cara kerja yang benar dan aman dan hubungan antara pemberi kerja dan PRT wajib saling menghargai hak privasi dan hak miliknya. Untuk memberikan perlindungan terhadap anak yang dipekerjakan maka peraturan ini harus memuat batas usia PRT (paling rendah) 18 tahun. Hubungan kerja antara pemberi kerja dan PRT lebih bersifat keperdataan/privat oleh karena itu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan kerja dengan cara musyawarah mufakat dan apabila musyawarah mufakat tidak tercapai maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat melakukan penyelesaian melalui mediator. Keputusan mediator bersifat inal dan mengikat kedua belah pihak dalam pelaksanaannya.

Kelima, Ketentuan mengenai kualifikasi dari peraturan perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga harus jelas apakah masuk dalam kategori pelanggaran atau kejahatan. Kejelasan kualifikasi tersebut akan berdampak pada pemidanaannya dan ketentuan khusus tentang percobaan karena percobaan dalam kejahatan dipidana sedangkan dalam pelanggaran tidak dipidana, dalam hal perbarengan tindak pidana (concurrus) dan lain-lain. Kualifikasi tersebut akan menjadi pedoman atau rambu-rambu bagi penegak hukum dalam mengaplikasikan regulasinya, terlebih lagi banyaknya payung hukum yang ada seperti UU No. 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga yang juga mengatur tentang pekerja rumah tangga (pasal 2 UU No. 23 tahun 2004).

Meskipun pada hakikatnya permasalahan Pekerja Rumah Tangga masuk dalam kategori hukum perdata (privat rechts), namun tidak menutup kemungkinan dalam hal tindak pidana yang berkaitan dengan Pekerja Rumah Tangga akan menjadi wilayah hukum publik (publik rechts) khususnya hukum pidana yang relatif pemidanaannya lebih berat daripada pelanggaran (misal hukuman mati, penjara seumur hidup, penjara jangka waktu tertentu). Kelemahan dalam kebijakan formalisasi hukum pidana akan menjadi kendala dalam penegakan hukumnya dan bersifat kriminogen.

Pekerjaan pekerja rumah tangga pada saat sekarang ini sudah mengalami pergeseran menjadi suatu pekerjaan yang pada awalnya mengisi ruang privat keluarga menjadi ruang publik dengan artian individu yang menjadi pembantu rumah tangga tidak lagi diisi oleh individu yang memiliki hubungan kekerabatan melainkan individu yang memiliki keahlian khusus dalam pekerjaan rumah tangga. Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Untuk melindungi agar seseorang benar-benar mempunyai kebebasan dalam menggunakan haknya dan adanya perlindungan agar seseorang tetap dapat menikmati haknya, maka disepakati adanya HAM (Hak Asasi Manusia).

HAM ini telah diatur sejak 10 Desember tahun 1948 dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang di dalamnya termuat kandungan hak sipil politik dan hak ekonomi, sosial budaya. Kemudian pada tahun 1966, PBB membuat 2 (dua) instrumen terpisah yaitu Convenant International tentang Hak-Hak Sipil Politik dan Convenant International tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Purba, 2021). Adanya convenant ini hak asasi manusia tidak hanya sebagai pernyataan moral yang tidak mengikat secara hukum akan tetapi dengan adanya convenant ini dapat mengikat secara legal hukum atas pelaksanaan hak asasi manusia. Hak-hak pekerja berbeda dengan hak asasi pekerja. Hak asasi adalah hak yang diberikan sebagai kodrat oleh Tuhan Yang Maha Esa yang melekat pada diri setiap manusia sebagai konsekuensinya sebagai manusia, sedangkan hak-hak dasar sebagai pekerja adalah hak yang melekat pada diri setiap pekerja sebagai konsekuensi menjadi pekerja. Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi.

Hak buruh di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setidaknya ada 8 (delapan) hak dasar pekerja yaitu antara lain:

Pertama, hak dasar pekerja dalam hubungan kerja. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesuilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama; dan
- d. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Dasar hukum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

Kedua, hak dasar pekerja atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi: a. Jaminan Kecelakaan Kerja; b. Jaminan Kematian; c. Jaminan Hari Tua; d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Keselamatan dan kesehatan kerja berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya. (Dasar Hukum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Kepres No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang

Timbul Karena Hubungan Kerja, PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri tenaga Kerja No. 04 Tahun 1993 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih Baik Dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Ketiga, Hak Dasar Pekerja Atas Perlindungan Upah Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh tidak masuk bekerja karena hal hal sebagaimana dimaksud di bawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut: a. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari; b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; d. Membaptiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari dan; g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Keempat, hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat: a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Kelima, hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/ buruh di perusahaan. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/seniat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Keenam, hak dasar mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/seniat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/seniat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/seniat buruh, maka pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberitahuannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara: a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Ketujuh, hak dasar khusus untuk pekerja perempuan Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/

buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib: a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Kedelapan, hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan PHK. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. (Harahap, 2019)

Berdasarkan substansi ketentuan perundangundangan sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa aspek perlindungan terhadap pekerja pada umumnya dan pekerja rumah tangga khususnya telah dijamin hak hak dasar dan hak kodratnya oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, perlindungan hukum secara substansial tersebut tidak berbanding lurus dengan perlindungan secara empiris, terutama terhadap pekerja rumah tangga yang masih digolongkan sebagai profesi informal. Bahkan sebagian pihak dan justru pemerintah sendiri masih memandang pekerjaan rumah tangga bukan sebagai profesi sebagaimana telah diuraikan dalam delapan mitos pekerja rumah tangga di atas (Hidayati, 2011).

Kasus pelecehan seksual dan fisik juga banyak terjadi sebagai akibat dari perbedaan status sosial dan kemampuan ekonomi antara majikan dan PRT. Faktor-faktor lainnya yang meningkatkan resiko ini termasuk sikap budaya dan diskriminasi gender yang meremehkan pekerjaan sebagai PRT dan menutup mata atas kekerasan terhadap perempuan, dan sifat terisolasi pekerjaan dari pekerjaan ini yang menyebabkan tiadanya kendali sosial dari anggota keluarga dan masyarakat. Sementara ada hambatan serius yang menghalangi PRT untuk dapat mengklaim hak-hak mereka di tempat kerja dan di masyarakat pada umumnya. PRT yang mengalami pelecehan atau eksplorasi di tempat kerja memiliki sangat sedikit pilihan untuk mengatasi situasi tersebut.

Akibatnya banyak di antara mereka yang terus mengalami penderitaan tanpa bisa menyuarakannya atau melaikan diri untuk mencari majikan baru. Mendatangi agen perekrutan tidak jarang hanya akan memperburuk permasalahan, alih-alih menyelesaikan masalahnya. Kekerasan terhadap PRT yang dilakukan oleh majikan, masyarakat dan negara merupakan belenggu stratifikasi sosial yang selalu memposisikan kelas bawah sebagai pihak yang lemah. Secara sosial, PRT lebih rendah posisi dan relasinya dengan majikan. Hal tersebut dapat dilihat pada kondisi masyarakat yang lebih terbiasa dengan penyebutan pembantu pada Pembantu Rumah Tangga ketimbang Pekerja Rumah Tangga, yang mengindikasikan bahwa masyarakat masih belum legowo dengan peran penting PRT dan masih mencitrakan rendah pekerjaan tersebut.

Anggapan PRT adalah pekerjaan rendahan seakan melegitimasi majikan untuk memperlakukan PRT secara sewenang-wenang. Pandangan buruk tentang PRT oleh masyarakat seolah menjadi lisensi atas berbagai perlakuan buruk terhadap PRT. Tidak sedikit kita dengar, jika PRT mengalami kekerasan dan ketidakadilan dari majikannya, kita akan menganggapnya bukan persoalan. Kita menganggap wajarlah PRT mengalami kekerasan dan ketidakadilan itu.

Padahal menjadi PRT seharusnya tidaklah mendegradasi martabat seseorang sebagai manusia, sehingga jelaslah mereka tidak layak untuk diperlakukan dengan berbagai tindak kekerasan.

Terlebih di masa sekarang ini, seperti yang telah disampaikan, PRT bukan hanya sekedar membantu tetapi murni menawarkan jasanya untuk melakukan pekerjaan di rumah pengguna jasa. Demikian sebaliknya, pengguna jasa mempekerjakan PRT untuk menyelesaikan pekerjaan kerumahtanggaan bukan hanya sekedar membantu. Dengan demikian, PRT bukanlah babu ataupun jongos yang bisa disuruh apa saja, kapan saja, dan diperlakukan apa saja. Antara PRT dan majikan saling membutuhkan.

Di Indonesia, PRT khususnya perempuan tidak dilindungi oleh peraturan yang ada, yang menjamin hak-hak pekerja, khususnya Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut membedakan antara pekerja yang dipekerjakan oleh "perusahaan" atau "usaha-usaha sosial atau usaha lain yang ada pengawasnya", dan para pekerja lain. PRT masuk ke kategori yang terakhir ini, padahal Undang-Undang tersebut hanya menjamin perlindungan secara ekstensif atas hak-hak para pekerja untuk para pekerja yang masuk dalam kategori yang pertama disebut.

Artinya Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri mendiskriminasikan para pekerja rumah tangga dan membuat mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum atas hak-hak mereka sebagai pekerja. Akan tetapi beberapa peraturan perundang-undangan lain memberikan perlindungan akan hal tertentu, meski masih terpisah dan terbatas. Peraturan perundangundangan tersebut diantaranya adalah Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga. KUHP memberikan perlindungan terhadap kerentanan PRT atas ancaman kekerasan fisik dan seksual yang harus dihadapinya. KUHP secara khusus melarang sejumlah tindakan kekerasan terhadap perempuan termasuk perkosaan dan serangan seksual (Pasal 285 – 291), trafficking (Pasal 297), pelecehan seksual (Pasal 294 ayat (2)), perdagangan budak (Pasal 324 – 327), penculikan (Pasal 328), menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu di luar kemauan mereka (Pasal 335), pembunuhan (Pasal 338 – 350) dan perlakuan kejam (Pasal 292 – 294 dan 351 – 358).

Sementara UU Nomor 23 Tahun 2004 memberikan perbaikan atas ketentuan-ketentuan mengenai kekerasan terhadap perempuan dalam KUHP dari berbagai segi, termasuk dalam definisinya yang lebih luas, baik tentang kekerasan domestik maupun tentang mereka yang berpotensi jadi korban dalam kekerasan tersebut. UU tersebut mengkriminalkan pelecehan seksual untuk pertama kali di Indonesia, juga secara jelas mendefinisikan tentang tanggung jawab petugas polisi, jaksa, hakim serta anggota masyarakat dalam menangani kekerasan domestik, termasuk mewajibkan para saksi kekerasan domestik melaporkannya kepada polisi. UU tersebut juga menerapkan hukuman yang lebih keras bagi beberapa tindakan kekerasan domestik, seperti meningkatkan hukuman maksimum bagi pemerkosa dari 12 tahun penjara dalam KUHP menjadi 15 tahun penjara dalam UU Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

Hanya saja hingga saat ini UU tersebut belum dilaksanakan secara penuh, khususnya yang menyangkut masalah kekerasan terhadap pekerja rumah tangga. Walaupun diadakan kampanye besar untuk meningkatkan kesadaran, tetapi dalam beberapa kasus polisi dan hakim dikabarkan tidak memanfaatkan penuh UU tersebut dan dalam sejumlah perkara lebih senang mempercayakan pada KUHP. Walaupun kampanye yang disponsori pemerintah yang lebih banyak difokuskan kepada KDRT terhadap pasangan dan anak-anak telah menghasilkan pelaporan yang lebih baik atas kasus-kasus KDRT kepada berbagai lembaga (termasuk polisi, rumah sakit dan pusat-pusat komunitas), pelaporan tentang kekerasan terhadap pekerja rumah tangga tetap rendah. Ini sebagian mungkin dikarenakan rendahnya kesadaran di antara para petugas dan korban itu sendiri, bahwa UU tersebut juga bisa dikenakan terhadap pekerja rumah tangga.

Perlindungan hukum yang belum optimal bagi saksi dan korban selama proses penyidikan suatu pelanggaran pidana dan sebelumnya, serta selama proses pengadilan dan setelahnya, merupakan rintangan yang besar untuk menerapkan penyidikan dan penuntutan yang efektif atas tindak-tindak pidana yang melibatkan kekerasan terhadap perempuan. Kebanyakan korban merasa enggan ataupun takut manakala tidak ada saksi yang hadir, karena ancaman pembalasan ataupun stigmatisasi. Selain itu, saat ini sejumlah Pemerintah Daerah memiliki otonomi di bidang hubungan buruh, trafficking, Hak Asasi Manusia, kesetaraan gender dan isu-isu lain yang terkait, dan telah menghasilkan regulasi yang mempengaruhi pekerja rumah tangga. Di Provinsi DKI Jakarta, ada dua Peraturan Daerah yang mengatur pekerjaan

rumah tangga: Peraturan Daerah tentang Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga (Nomor 6 Tahun 1993) dan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan (Nomor 6 Tahun 2004).

Peraturan Daerah Ketenagakerjaan ini menawarkan ketetapan terbatas yang menyinggung tentang hak-hak pekerja rumah tangga. Peraturan tersebut menyatakan bahwa agen-agen pekerja rumah tangga harus memberikan akomodasi dan “fasilitas kesejahteraan” kepada pekerja rumah tangga, sementara majikan harus membuat kontrak tertulis dan mendaftarkan mereka ke kantor Gubernur. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 1993 sedikit lebih komprehensif. Peraturan tersebut menentukan kewajiban majikan terhadap PRT, dan memuat ketentuan kewajiban agen pekerja rumah tangga ketika mereka menempatkan para pekerja rumah tangga. Konflik bisa diselesaikan melalui Tim Resolusi Pertikaian pekerja rumah tangga yang ditunjuk oleh kantor gubernur di Jakarta, dan hukuman bagi yang melanggar ketetapan peraturan ini adalah sampai tiga bulan kurungan penjara. Menurut penelitian ILO tahun 2006 tentang peraturan dewasa ini yang mempengaruhi pekerja rumah tangga, dampak Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 1993 terbatas. Hal tersebut disebabkan karena sosialisasi peraturan yang buruk; kurangnya pelaksanaan; nilai hukum yang tidak jelas (oleh karena mendahului UU Ketenagakerjaan yang dikeluarkan tahun 2003); kelemahan dalam ‘penamaan’ PRT (mereka diacu sebagai pramuwisma, bukan pekerja rumah tangga); dan tidak adanya ketetapan tentang sejumlah hak buruh termasuk hari-hari istirahat, waktu istirahat dan waktu lembur, upah minimum, hak PRT untuk berasosiasi, hak untuk mengorganisasikan diri mereka sendiri, dan hak untuk bebas mengekspresikan opini mereka untuk meningkatkan kondisi kerja mereka. Di samping itu, Peraturan Daerah tidak menegaskan kembali pernyataan persyaratan nasional tentang umur minimum untuk bekerja, yakni 15 tahun, dan tidak ada ketetapan tentang pengawasan pekerja.

Walaupun ada maksud positif di balik peraturan daerah ini, kekhawatiran tetap ada bahwa peraturan daerah tersebut mungkin masih menawarkan perlindungan bagi hak-hak pekerja rumah tangga dengan tingkat yang lebih rendah dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan. Misalnya, jumlah jam kerja maksimum per hari di bawah UU Ketenagakerjaan adalah delapan jam, sementara Peraturan Daerah di Surabaya mencantumkan maksimum 10 jam bagi PRT. Jenis perlakuan yang berbeda antara pekerja rumah tangga dengan buruh lain ini bisa jadi menciptakan sistem dua tingkat, yang secara “legal” memperkuat diskriminasi terhadap pekerja rumah tangga.

KESIMPULAN

Pelaksanaan ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga yang didasarkan pada asas kepastian hukum bertujuan untuk memberikan jaminan yang jelas dan konsisten mengenai hak dan kewajiban pekerja rumah tangga serta pemberi kerja. Dengan adanya kepastian hukum, pekerja rumah tangga mendapatkan perlindungan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, sehingga mengurangi risiko perlakuan tidak adil, eksploitasi, dan pelanggaran hak asasi.

Asas kepastian hukum ini memastikan bahwa setiap aturan dan mekanisme perlindungan ditegakkan secara konsisten, memberikan rasa aman bagi pekerja rumah tangga dalam menjalankan tugasnya serta menjamin hak-hak mereka secara legal dan formal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apeldoorn, V. (1990). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Hamim, I. (2005). Perempuan Tertindas? Kajian Hadis "Misoginis?". *PSW IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dengan The Asia Foundation Jakarta*.
- Hidayati, Maslihati Nur. (2011). Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Kelompok Masyarakat Yang Termajinalkan di Indonesia. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, Volume 1 No 1.
- Kansil, C. (1986). *PIH dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kebudayaan, D. P. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. (2021). Kertas Posisi RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Retrieved from <https://komnasperempuan.go.id/download-file/919>
- LBH APIK, L. B. (2002). *Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No 6 Tahun 1993 Tentang Pramuwisma*. Jakarta: LBH APIK.
- Malahayati & Muhammad Fadhli. (2013). Perlindungan Hukum Dalam Memorandum of Understanding Tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia di Malaysia, Jurnal Nanggroe.
- Mertokusumo, S. (1993). *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muzakkir. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Perundang Undangan dan Hukum Pidana Islam*, Volume 8 No 1.
- Prayogo, R. T. (2016). Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang. *Jurnal Legislasi Indonesia*.
- Rahmat, J. (1994). Dari Psikologi Antrosentris ke Psikologi Feminis. *Jurnal Ulumul Qur'an*.
- Satjipto, R. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Sigalingging, B. (2022). *Kepastian Hukum*. Retrieved from <http://bisdansigalingging.blogspot.com/2014/10/kepastian-hukum.html>
- Sofiani, T. (2020). *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*. Yogyakarta: DeePublish.
- Sonhaji. (2020). Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional, Administrative Law & Governance Journal, Volume 3 Issue 2.
- Suparno, E. (2009). *National Manpower Strategy (Strategi Ketenagakerjaan Nasional Sebuah Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif Global)*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Wati, B. E. (2012). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga. *Jurnal Palastren*.