

# PERLINDUNGAN HUKUM TERKAIT UPAH PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

*Regulation Of Wages for Domestic Workers (Prt) In The Perspective Of Legislation*

Hartati<sup>1</sup>, Ivan Fauzani Raharja<sup>2</sup>, Atifa Awdia Ramadani<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi,  
hartatifh@unja.ac.id<sup>1</sup>, ivanfauzani\_fh@unja.ac.id<sup>2</sup>, atifaawdia123@gmail.com<sup>3</sup>

Diterima : 22 Mai 2024; Direvisi : 24 Juni 2024; Disetujui : 30 Juli 2024  
<https://doi.org/10.37250/khazanah.v8i1.268>

## Abstract

*The purpose of this study is to analyze legal protection related to wages for domestic workers in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This research uses an analytical descriptive method with a normative juridical approach, then the data obtained is analyzed qualitatively. The results obtained are that the wages of workers regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower are only intended for formal sector workers and have excluded domestic workers from the regulation. Regulation of the Minister of Manpower No. 2/2015 on the Protection of Domestic Workers (Permenaker PPRt) as one of the regulations protecting domestic workers has not provided optimal protection for domestic workers due to the option to make verbal agreements. Work agreements that are only made verbally with a basic understanding of each other's roles cause clarity regarding domestic workers' rights, such as the wages they receive, to be unclear. A step that can be taken considering the peculiarities of the domestic work sector is the formalization of the employment relationship, by requiring the requirement of a written employment contract or written statement of information, including normal working hours, overtime requirements, wages, including payment in kind if any, agreed deductions, and wage periods and payment methods.*

**Keywords:** Legal Protection; Wages; Domestic Workers.

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum terkait upah bagi pekerja rumah tangga (PRT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif. Hasil yang diperoleh yaitu, upah pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya diperuntukkan bagi pekerja sektor formal saja dan telah mengenyampingkan PRT dalam pengaturannya. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permenaker PPRt) sebagai salah satu regulasi yang melindungi PRT belum memberikan perlindungan optimal terhadap PRT karena adanya pemberian pilihan melakukan perjanjian secara lisan. Kesepakatan kerja yang hanya dijalin sebatas tuturan lisan dengan pemahaman dasar akan peran masing-masing menyebabkan kejelasan mengenai hak PRT seperti upah yang diterimanya belum terang. Langkah yang dapat diambil mengingat adanya kekhasan pada sektor pekerjaan PRT adalah formalisasi hubungan kerja, dengan cara mewajibkan persyaratan kontrak kerja tertulis atau pernyataan keterangan tertulis, meliputi jam kerja normal, persyaratan lembur, pengupahan, termasuk pembayaran dengan barang jika ada, pemotongan yang disepakati, dan jangka waktu upah dan metode pembayaran.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum; Upah; Pekerja Rumah Tangga.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, ketidakmampuan penyediaan lapangan pekerjaan oleh pemerintah menyebabkan sebagian orang yang memiliki latar belakang rendahnya keterampilan ditambah rendahnya Tingkat pendidikan memilih terjun sebagai pekerja informal, seperti profesi pekerja rumah tangga, yang juga dikenal sebagai PRT (Melinda, 2018).

Kemiskinan dan permintaan akan pekerjaan dalam sektor rumah tangga yang selama ini mengorbankan perempuan merupakan dua faktor utama penyebab munculnya PRT dalam kalangan masyarakat. Kaum perempuan secara dominan bekerja sebagai PRT dengan tujuan untuk memberikan kontribusi tambahan pada ekonomi keluarga mereka, bahkan menjadi penyokong utama keluarga (Hanifah, 2020).

Kesibukan akan suatu pekerjaan membuat seseorang tidak bisa mengurus pekerjaan rumah tangga dengan efektif, sehingga diperlukanlah PRT untuk menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga tersebut. Biasanya PRT akan bekerja di rumah pengguna, yang pada umumnya akan melakukan segala urusan kerumahtanggaan seperti mengurus rumah, mencuci, memasak, menyetrika, dan kegiatan lainnya yang diperintahkan oleh pemberi kerja.

Sebelum bekerja, PRT dapat direkrut secara langsung maupun tidak

langsung. Perekrutan langsung yaitu dimana pemberi kerja secara langsung mencari orang yang berprofesi sebagai PRT. Sedangkan perekrutan secara tidak langsung yaitu menggunakan lembaga penyalur PRT.

Negara melalui pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional sebagai perwujudan menjamin kesejahteraan warga negara. Perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional dalam hal pekerjaan secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Tinjauan terhadap PRT sebagai tenaga kerja, merujuk pada Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja terkait dengan pekerjaan yang menghasilkan jasa, identik dengan ranah kerja PRT yang memberikan jasa kepada pemberi kerja. Berdasarkan definisi sebagaimana demikian, seharusnya PRT juga tercakup dalam undang-undang ini. Namun secara substantif, UU Ketenagakerjaan tidak mengakui dan melindungi kelompok pekerja selain dari sektor industri.

Dalam menjalankan pekerjaannya, PRT masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal, pengawasan dari instansi yang berwewenang yang disebabkan karena adanya perbedaan hubungan kerja. Hubungan kerja ditegaskan dalam UU Ketenagakerjaan, yakni Pasal 1 angka 15, bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Konteks pemberi kerja yang dijelaskan dalam Pasal tersebut merujuk kepada pengusaha, sedangkan pemberi kerja dalam sektor kerumahtanggaan disebut dengan pengguna. Pengguna jasa bisa tergolong pemberi kerja, namun tidak bisa diartikan sebagai pengusaha yang dimaksud dalam UU. (Aryawati, 2018) Karena itulah hubungan kerja PRT dengan pemberi kerjanya tak termasuk dalam cakupan hubungan kerja yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan.

Secara khusus, wujud perlindungan bagi PRT di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 Tahun 2015 mengenai Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permenaker PPRT). Pada Pasal 1 angka 1, PRT didefinisikan sebagai orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan

kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.

Sebelum memulai pekerjaan, para pihak diwajibkan untuk membuat suatu perjanjian. Mengenai hal ini, pada Pasal 5 Permenaker PPRT telah menegaskan penggunaan jasa PRT wajib dijalin dengan adanya perjanjian tertulis ataupun lisan yang menuangkan kewajiban serta hak-hak yang dapat dipahami kedua belah pihak. Dalam pasal tersebut, kata wajib menjadi kabur karena adanya pemberian pilihan melakukan perjanjian secara lisan. Kesepakatan kerja yang hanya dijalin sebatas tuturan lisan dengan pemahaman dasar akan peran masing-masing menyebabkan kejelasan mengenai hak PRT seperti upah yang diterimanya belum terang (Pribadi et al., 2020).

Pengakuan melalui regulasi ini penting untuk diperkuat dan diperluas lagi mengingat Peraturan Menteri bersifat terbatas pada pengakuan dan belum menyentuh dimensi perlindungan yang lebih substantif. Lebih jauh, Permenaker tidak memiliki payung hukum yang lebih tinggi setingkat Undang-Undang.

Dengan adanya kondisi tersebut maka beberapa masalah biasanya dihadapi PRT dan membutuhkan perlindungan.

Ketiadaan Undang-Undang perlindungan khusus bagi PRT dapat membuat PRT semakin rentan mendapatkan ancaman dan diskriminasi dalam pekerjaannya terutama bagi PRT perempuan. Ancaman dan perlakuan seperti kekerasan baik psikis, fisik, ekonomi, pelecehan seksual, dan perdagangan manusia banyak menimpa PRT Indonesia (Pranoto, 2022). Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh PRT adalah kekerasan ekonomi berupa upah yang tidak dibayarkan ataupun upah yang rendah (Hanifah, 2020b).

Komnas perempuan dalam catatan tahunan pada periode 2005-2022 mengidentifikasi adanya 2.344 kasus kekerasan terhadap PRT yang dilaporkan oleh lembaga layanan mitra komnas perempuan. Sementara itu pada periode tahun 2017-2022 komnas perempuan menerima pengaduan langsung sebanyak 29 kasus PRT dengan bentuk kekerasan berupa kekerasan fisik hingga gaji yang tidak dibayar (Perempuan, 2023).

Permasalahan yang terjadi adalah akibat dari depresiasi nilai pekerjaan, terutama yang banyak dilakukan oleh perempuan di dalam lingkungan rumah tangga. Pekerjaan domestik adalah pekerjaan yang berkaitan dengan urusan kerumah tanggaaan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan perempuan sebagai hak kodrati. Perempuan yang

berkontribusi dalam sektor domestik tidak dinilai sebagai kaum yang produktif dan menyebabkan posisinya termarginalisasi sehingga menjadi miskin (Sulistyowati Irianto, 2020).

Pemerintah sebagai penyelenggara negara bertanggung jawab dalam memberikan kepastian terhadap jaminan perlindungan atas upah yang layak bagi PRT. Salah satu kebijakan yang didorong agar cepat disahkan adalah Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). RUU ini diinginkan sebagai produk hukum untuk memberikan perlindungan yang komprehensif bagi PRT. Namun, sejak dimasukkan ke dalam program legislasi nasional (Prolegnas) DPR RI pada 2004, RUU ini belum juga disahkan (Haryono et al., 2022). Lamanya waktu yang diperlukan dalam proses pembahasannya membuat hal ini dianggap sebagai kurangnya perhatian terhadap hak konstitusional pekerja dalam sektor rumah tangga oleh para pembuat kebijakan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti akan terfokus terhadap pengupahan PRT yang merupakan esensi dari hubungan kerja dan permasalahan ketenagakerjaan. Sehingga dalam menghadapi permasalahan ini, pemerintah harus berupaya melalui kebijakannya, karena isu pengupahan memiliki dampak besar

terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat, termasuk PRT.

## **METODE PENELITIAN**

Sifat penelitian dilakukan secara deskriptif analitis, dengan metode pendekatan secara yuridis normative. Tahap penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan melalui analisis pada peraturan perundangan yang memiliki relevansi atas perlindungan upah PRT. Data hasil penelitian dianalisis secara yuridis kualitatif, yakni dengan mengkaji dan menyesuaikan bahan hukum sesuai dengan pendekatan penelitian yang telah ditetapkan. Bahan hukum yang di analisis adalah seluruh bahan hukum yang secara menyeluruh terkait dengan permasalahan yang diselidiki untuk menarik kesimpulan akhir.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Upah memiliki peran sentral dalam konteks hubungan kerja sebagai motivasi utama bagi individu untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Dalam suatu hubungan kerja tentunya terdapat unsur hak dan kewajiban. Dari sisi pekerja, sudah menjadi kewajiban mereka untuk bekerja dengan maksimal, dan sebagai imbalannya mereka berhak atas upah dan tunjangan (Hanifah, 2020). Secara konstitusional, hak seseorang mendapatkan upah telah dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD RI yang

menegaskan bahwa tiap orang mempunyai hak bekerja, memperoleh imbalan dari yang dikerjakannya, serta diberlakukan dengan adil dan layak.

Sejak pemerintahan pada era Orde Baru di tahun 1969, ketentuan mengenai ketenagakerjaan telah dituangkan dalam UU No 14 tahun 1969 mengenai Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Kemudian di tahun 1981 dikeluarkan PP No 8 mengenai Perlindungan Upah yang didalamnya mengatur tentang sistem pengupahan serta potongan-potongan upah yang dapat dikenakan dari pekerja. Adanya PP ini menjadi penegas bahwa pengupahan bagi pekerja/buruh perlu didahulukan sebagai penjamin bagi mereka untuk memperoleh penghasilan.

Pada periode Reformasi, salah satu bidang yang mengalami perubahan adalah ketenagakerjaan, terkhususnya mengenai aturan pengupahan. Hal ini dikuatkan oleh lahirnya UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU ini aturan pengupahan lebih dipertegas. Sebagai aturan turunan mengenai pengupahan yang diatur dalam UU tersebut, ditetapkan pula peraturan pemerintah mengenai pengupahan dalam PP No 78 Tahun 2015.

Seiring zaman yang terus berubah, penyesuaian dalam aturan hukum juga perlu dilaksanakan guna menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Untuk

menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan dinamika pengupahan, ketentuan pengupahan mengalami beberapa revisi. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami revisi melalui UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, aturan ini mencakup perubahan terkait upah bagi pekerja atau buruh. perlindungan upah lebih jauh dituangkan dalam PP No 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan.

Pengupahan pekerja/buruh kembali diperbaharui melalui UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. Pasal 88 Ayat (1) UU No 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. UU No 6 Tahun 2023 mengamanatkan pemerintah pusat untuk menetapkan kebijakan mengenai upah sebagai perwujudan pemenuhan hak bagi pekerja/buruh agar mampu menciptakan kehidupan yang layak bagi mereka. Adapun lebih rinci aturan-aturan tersebut dijelaskan lagi dalam Pasal 5 PP No 36 Tahun 2021, sebagai berikut:

(1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran dan kewajiban lainnya.

Tujuan dari kebijakan pengupahan adalah untuk menjamin bahwa para buruh mendapatkan upah yang memadai guna mencukupi kebutuhan hidup yang layak sebagai manusia. Pendapatan yang diperoleh oleh pekerja atau buruh berasal dari dua sumber, yakni upah dan non upah. Upah pekerja/buruh dapat terdiri dari beberapa bagian, seperti upah pokok, tunjangan baik tetap dan tidak tetap. Pendapatan non-upah di antaranya adalah THR, insentif, bonus, serta uang servis dan kegiatan lainnya, pengaturan ini didasari oleh Pasal 7 PP No. 36 Tahun 2021.

Diantara kebijakan pengupahan yang ada, pemberlakuan upah minimum dimaksudkan sebagai jumlah upah bulanan paling rendah, yaitu meliputi upah tanpa tunjangan, ketentuan upah

ini ditentukan oleh gubernur untuk memberikan jaminan sosial. Furqon Karim menjelaskan bahwa awalnya, upah minimum yang ditetapkan pemerintah dirancang sebagai jaminan agar perusahaan setidaknya membayar upah yang mencakup kebutuhan dasar pekerja, dengan harapan agar kebutuhan tersebut menjadi lebih terjangkau secara relatif (Sulaiman & Walli, 2019).

Informasi lebih lanjut tentang upah minimum diuraikan dalam Peraturan Pemerintah No 51 Tahun 2023 yang merevisi PP No 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Peraturan Pemerintah baru ini mengubah beberapa aspek dari PP No 36 Tahun 2021, termasuk metode perhitungan upah minimum, proses penetapan dan penerapan upah minimum, serta meningkatkan peran dewan pengupahan daerah.

PP No 36 Tahun 2021 pada Pasal 3 menegaskan hak atas upah pekerja baru dapat diberikan bila telah terjalin hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja hingga hubungan kerja telah terputus. Maka ketentuan ini mencerminkan kebijakan pengupahan yang dituangkan dalam regulasi hanya mampu diberikan oleh pekerja atau profesi yang bekerja untuk suatu korporasi atau Perusahaan.

Minimnya perlindungan dan pemenuhan yang memadai terhadap

hak-hak PRT diakibatkan oleh hubungan kerja yang sifatnya informal. Selain itu, minimnya instrumen hukum, termasuk lembaga penegak hukum yang efektif, juga turut memperburuk situasi ini. Hal ini menyebabkan hak-hak PRT, terutama hak atas upah, seringkali dengan mudah diabaikan atau dilanggar.

Ketidaklengkapan regulasi terkait perlindungan PRT menjadi bukti kurangnya perlindungan yang dijamin pemerintah kepada PRT dari potensi bahaya ataupun diskriminasi

Pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi dan memenuhi setiap hak PRT. Walau telah dibuat Rancangan Undang-undang untuk melindungi PRT (RUU PPRT), sayangnya usulan aturan ini masih mandek hingga 20 tahun, yakni sejak tahun 2004 dan belum memiliki kejelasan untuk segera disahkan menjadi UU secara khusus.

Dasar hukum satu-satunya yang dapat dijadikan jaminan untuk memberi perlindungan para PRT hanyalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 Tahun 2015 (Permenaker PPRT).

Keberadaan Permenaker PPRT merupakan peraturan yang sangat penting untuk memberikan jaminan kepastian hukum kepada para PRT dalam memperoleh hak-hak mereka dan melaksanakan kewajiban mereka. Akan tetapi, terdapat beberapa kekurangan yang dalam Permenaker PPRT, antara lain:(Pariutami & Udiana, 2020)

1. Tidak diatur apa dan seberapa perlindungan yang diberikan bagi PRT, bagaimana perlindungan hukumnya jika hak-hak PRT seperti cuti dan upah tidak sesuai dengan perjanjian, Terkait pembinaan dan pengawasan dalam Permenaker PPRT hanya ditujukan kepada Lembaga Penerimaan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut LPPRT) bukannya kepada PRT dan pengguna PRT.
2. Dalam pasal 5 Permenaker PPRT mencantumkan kata wajib untuk membuat perjanjian kerja. Kata wajib ini menjadi kabur apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan. Jika kata wajib dihubungkan dengan perjanjian tertulis maka menunjukkan adanya upaya perlindungan hukum. Sebaliknya apabila kata wajib dihubungkan dengan perjanjian lisan, bisa dikatakan tidak ada perlindungan hukum karena lemahnya pembuktian jika terjadi perselisihan.
3. Pasal 7 Permenaker PPRT tidak mengatur hak-hak PRT secara terperinci seperti besaran upah, waktu kerja, jaminan sosial, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, mekanisme penyelesaian sengketa. Permenaker PPRT tidak mengacu kepada BAB X UU Ketenagakerjaan tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, sehingga hak yang dimiliki oleh pekerja di UU

Ketenagakerjaan tidak dimiliki oleh PRT di Permenaker.

4. Tidak ada pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja, serta tidak ada pengaturan spesifik mengenai sanksi.

Dari penjelasan tersebut Permenaker PPRT sebenarnya belum bisa menjangkau UU Ketenagakerjaan, terutama terkait pemberian upah. Jika pemberian upah terhadap pekerja sudah dilindungi yaitu dengan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagaimana dituangkan dalam UU No 6 Tahun 2023 jo PP No. 36 Tahun 2021, tidak sebaliknya dengan PRT. Upah yang diperoleh PRT, secara umum hanya berdasarkan kesepakatan dengan majikannya saja dan bahkan ada yang tidak berdasarkan kesepakatan. Dalam arti majikan yang menentukan sendiri berapa upah yang akan diberikan oleh majikan kepada PRT.

Dalam situasi ini, ketika penetapan upah bergantung pada kesepakatan, seringkali pekerja menerima upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya (Lamijan & Wiwoho, 2021). Sonhaji juga mengatakan perjanjian kerja yang dijalin oleh PRT tidak sekalipun pernah dilakukan secara tertulis. Akibatnya, PRT tidak memiliki hak seperti waktu istirahat yang teratur sebab PRT tinggal bersama pemberi kerja dalam satu rumah, hingga keharusan bagi PRT



untuk siap bekerja seharian penuh (Sonhaji, 2020).

Nilai-nilai kekeluargaan mempengaruhi hubungan di antara PRT dan pemberi kerja menentukan pelaksanaan perintah, lingkup kerja, serta kompensasi. Akibatnya, hubungan kerja kerap kali tak dibuat secara tertulis selayaknya perjanjian kerja pada sektor profesi yang formal. (NA FINAL RUU PRT DPR, n.d.)

Ketentuan hanya berupa Peraturan Menteri belum efektif dalam mencapai tujuan perlindungan kepada PRT tersebut. Hal inilah yang memperkuat alasan mengapa RUU PPRT perlu segera disahkan sebagai UU guna mewujudkan cita-cita untuk memberi perlindungan menyeluruh kepada PRT, termasuk perlindungan terhadap hak-hak upah mereka.

### **Prospektif Perlindungan Hukum Terhadap Upah PRT**

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya dinyatakan bahwa Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur

secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Nirmalah, 2021).

Sebagai penyelenggara negara, pemerintah wajib melindungi warga negaranya, terutama mereka yang berada dalam kelompok lemah seperti pekerja rumah tangga. Intervensi bertujuan untuk menghindari tindakan sewenang-wenang dari pihak-pihak yang memiliki posisi kuat secara ekonomi. Sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi, bahwa setiap warga negara diakui, dilindungi, serta berhak atas hak-hak dasarnya sebagai pekerja, tak terkecuali PRT. Segala hak yang disebutkan perlu dipenuhi, salah satunya adalah perlindungan upah.

Sebagai wujud memberikan perlindungan terhadap upah pekerja, Pemerintah telah membuat kebijakan pengupahan guna memberi perlindungan bagi para pekerja. Kebijakan upah minimum merupakan wujud hadirnya pemerintah dalam mewujudkan kehidupan pekerja yang layak (Dony Sipayung et al., 2022). Fokus utama dari kebijakan ini tak lain sebagai pelindung bagi para pekerja agar terhindar dari penghasilan yang tidak mencukupi dan secara otomatis mendorong pembayaran upah yang sesuai dengan beban pekerjaan setiap individu (Kartasapoetra, 1986).

Intervensi pemerintah dimaksudkan sebagai jembatan yang mampu menjalin pekerja dengan

pemberi kerja atau perusahaan guna mampu menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, sebab bila dalam hal hubungan kerja diserahkan penuh kepada pemberi kerja dan pekerja dengan status sosial-ekonomi dengan jarak cukup jauh, maka akan sangat sulit menciptakan dan mewujudkan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan. Untuk itulah peran pemerintah menjadi penting dan saat itulah momen bagi pemerintah beraksi menciptakan peraturan perundangan yang mampu menjamin setiap pihak dalam menerima hak dan memberikan apa yang menjadi kewajibannya (Situmorang, 2010).

Pada dasarnya PRT juga memiliki hak memenuhi penghidupannya dengan layak. Akan tetapi, pengaturan upah bagi PRT tidak bisa menggunakan sistem upah minimum yang berlaku bagi pekerja pada sektor formal karena tidak digolongkannya PRT sebagai pekerja pada UU Ketenagakerjaan yang disebabkan penyempitan subjek pemberi kerja menjadi pengusaha dalam definisi hubungan kerja. Hubungan kerja yang terbentuk antara PRT dengan pemberi kerja berbeda dengan hubungan kerja yang terbentuk di wilayah sektor formal.

Dalam Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja terdapat kekhususan. Hal ini antara lain disebabkan macam atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh PRT berada pada wilayah domestik kerja

kerumahtanggaan. Dengan demikian sebenarnya PRT termasuk ke dalam kategori pekerja meskipun sifat hubungan kerja lebih bersifat semi-formal. Artinya disamping berorientasi pada tugas, hubungan tersebut juga bersifat kekeluargaan. (NA FINAL RUU PRT DPR, n.d.)

Profesi yang memiliki pola yang khas, jalinan hubungan, serta sektor pekerjaan perlu juga diberikan perlindungan hukum seperti halnya profesi formal lain. Maka dari itu, penting untuk membentuk pengaturan khusus sebagai menjadi payung perlindungan hukum untuk PRT, yakni dalam bentuk undang-undang tersendiri untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Arah yang dituju dari pengaturan UU tentang PRT tak lain adalah melindungi PRT dari kekerasan serta memastikan bahwa sebagai manusia, hak-hak PRT sebagai pekerja dan sebagai manusia dapat dipenuhi. Satjipto Rahardjo menyebut perlindungan hukum seharusnya diberikan untuk seluruh masyarakat dan sebagai pengayoman atas HAM sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dan hak-hak masyarakat dapat dipenuhi dan diberikan oleh hukum (Raharjo, 2000).

Seperti yang telah disampaikan, kebutuhan akan suatu peraturan perundang-undangan yang secara komprehensif mengatur mengenai PRT sangat penting. Untuk skala nasional,

RUU PPRT hingga saat ini masih menjadi draf yang tak kunjung disetujui dan hanya sebatas sebagai topik bahasan dalam setiap rapat-rapat legislatif. Padahal RUU PPRT telah menimbang dan diisi dengan berbagai aturan serta pembaharuan hukum yang berguna menjadi penjamin dan pelindung untuk sektor pekerjaan PRT. Pengesahan RUU PPRT sangat penting dan mendesak untuk segera ditetapkan sebagai UU karena dengan begitu kekuatan hukumnya menjadi mengikat, memaksa, serta menciptakan kepastian hukum yang lebih tinggi untuk profesi PRT. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan dinilai dapat menjadi sangat efektif sebagai pembaharuan hukum (Rokilah, 2020).

Penyusunan RUU PPRT dimulai pada tahun 2002 yang diinisiasi oleh kelompok masyarakat sipil. Selanjutnya pada tahun 2004 hingga 2009, draf pertama RUU PPRT masuk ke Program Legislasi Nasional (Prolegnas) DPR RI namun belum juga disahkan karena masih terdapat perbedaan pendapat terkait pengaturan. Pada periode 2009 hingga 2014, draf kedua RUU PPRT masuk ke Prioritas Tahunan pada tahun 2010-2014 (Haryono et al., 2022).

Profesi PRT akan memiliki kekuatan hukum yang mengikat bila RUU mengenai PRT telah disahkan sebagai bagian undang-undang sehingga aturan hukumnya lebih kuat

daripada permenaker PPRT yang berlaku saat ini. Mandeknya proses penyusunan dan pembahasan RUU PPRT dapat dilihat sebagai manifestasi perbedaan kepentingan antara pemberi kerja dengan PRT itu sendiri. DPR RI dan Pemerintah masih menolak pembuatan kebijakan perlindungan PRT yang menyeluruh karena masih memposisikan diri sebagai bagian dari pemberi kerja itu sendiri (Haryono et al., 2022).

Dalam urgensi dan pokok-pokok pikiran pengaturan penyusunan Rancangan Undang-undang (RUU) tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan beberapa hal krusial. Salah satu hal krusial tersebut yaitu, RUU ini tidak menyebutkan upah minimum regional-provinsi. Dengan demikian rancangan undang-undang ini digunakan untuk menghindari adanya ketidakadilan dalam hubungan sosial serta kebudayaan dalam masyarakat yang sering dialami oleh pekerja rumah tangga (Sari & Nugroho, 2022).

Undang-Undang yang ditujukan untuk mengatur masalah PRT dalam suatu hubungan kerja, hendaknya dibuat se-fleksibel mungkin sehingga tidak membelenggu dan merugikan kedua belah pihak, misalnya terkait lingkup pekerjaan PRT sebaiknya diserahkan sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak. Hal ini mengingat pada dasarnya Hubungan Kerja merupakan

hubungan ke perdataan yang menganut “asas kebebasan berkontrak.” Selain itu unsur-unsur sosiologis dan latar belakang budaya lokal hendaknya menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan regulasi khusus PRT.

Penetapan kebijakan upah akan mengatur langkah-langkah yang perlu diambil dalam perencanaan serta harapan dan tujuan negara untuk mencapai target yang diinginkan (Suhartini et al., 2022). Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dilakukannya formalisasi hubungan kerja. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa hubungan hukum yang terjadi antara PRT dan pemberi kerja adalah hubungan yang hibridis, di mana satu kaki berpijak pada moral dan yang lain berpijak pada hukum.

Formalisasi hubungan kerja yang dimaksud disini dapat dilakukan dengan cara mewajibkan persyaratan kontrak kerja tertulis atau pernyataan keterangan tertulis, meliputi jam kerja normal, persyaratan lembur; pengupahan, termasuk pembayaran dengan barang, jika ada; pemotongan yang disepakati; dan jangka waktu upah dan metode pembayaran. Cara ini diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan berbasis persyaratan, memperjelas kewajiban pemberi kerja, hak-hak PRT dan sebagai bukti jika terjadi perselisihan.

Hubungan Kerja yang selama ini dipraktikkan pada umumnya

berdasarkan perjanjian secara lisan dalam kenyataannya dirasakan kurang memberikan kepastian dan perlindungan hukum, maka ke depannya perlu didorong agar kesepakatan antara Pemberi Kerja dan PRT wajib dituangkan secara tertulis. Upah dapat disepakati berdasarkan kepatutan dengan memperhitungkan berbagai komponen yang juga diterima oleh PRT seperti tempat tinggal, kebutuhan pribadi, makan, kesehatan yang biasanya sudah ditanggung oleh Pemberi Kerja. Selain itu upah pekerja rumah tangga juga memperhitungkan jam kerja. Hal ini dikarenakan dalam masyarakat terdapat pekerja rumah tangga yang tinggal dalam rumah pemberi kerja dan pekerja rumah tangga yang tidak tinggal serumah dengan pemberi kerja.

Apabila pemberi kerja memperlakukan jam kerja PRT melebihi jam kerja ataupun kewajiban dalam bekerja maka PRT wajib meminta upah tambahan, serta pemberi kerja wajib memberikannya tanpa terkecuali. PRT yang bekerja diluar kewajibannya mendapat upah tambahan dikarenakan mereka yang bekerja melebihi perjanjian yang telah disepakati. Kemudian, apabila terjadi hal menyimpang yang dimana pemberi kerja tidak memberi hak kepada PRT, maka akan terjadi wanprestasi, karena diketahui pemberi kerja merugikan pihak PRT. Hal yang

diperhatikan dalam perjanjian kerja adalah adanya unsur pekerja, adanya unsur perintah, adanya unsur upah (Pariutami & Udiana, 2020).

Meskipun diwajibkan secara tertulis, tetap dikhawatirkan akan terjadinya pembuatan perjanjian kerja secara lisan bahkan tanpa perjanjian. Oleh karena itu terdapat beberapa elemen yang dapat dimasukkan dalam UU PPRT. Pertama, perlindungan hukum, yakni sebagai penjamin adanya hak-hak yang diberikan kepada PRT sebagai pekerja, seperti hak cuti, upah, serta durasi kerja yang wajar. Kedua, kesejahteraan pekerja meliputi pemberian layanan kesehatan, akses pendidikan, hingga penyediaan keamanan sosial seperti asuransi dan dana pensiun yang perlu juga diberikan kepada PRT. Ketiga, Pendidikan dan pelatihan, hal ini merujuk pada tanggung jawab penyediaan program dari pemerintah guna mampu meningkatkan keterampilan serta produktivitas PRT sehingga PRT mampu meningkatkan kualifikasi serta profesionalismenya.

Indonesia sebagai negara yang melaksanakan otonomi daerah harus mengoptimalkan partisipasi pemerintah daerah untuk merealisasikan pengayoman dan pencapaian terhadap hak PRT. Untuk memaksimalkan peran pemerintah daerah dalam pengaturan dan perlindungan PRT dan untuk menghormati karakteristik daerah

tertentu, maka UU Perlindungan PRT seharusnya memberikan jaminan terhadap peran pemerintah dalam membuat Regulasi pada tingkat daerah mengenai perlindungan pekerja rumah tangga. Tanggung jawab dan otoritas pemerintah daerah guna merencanakan, mengelola, menjalankan, dan memantau penerimaan dan pengalokasian PRT juga harus diatur dalam Undang-Undang Perlindungan PRT (Ari Ujjianto, Fitri Lestari, 2021).

Pemerintah daerah juga terlibat dalam membantu PRT yang mengalami pelecehan dan penganiayaan di lokasi kerja dengan menawarkan program pencegahan, penanganan, dukungan, keselamatan, dan rehabilitasi. Pemerintah daerah mempunyai wewenang untuk memediasi permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam situasi yang melibatkan PRT (Ari Ujjianto, Fitri Lestari, 2021).

Selain itu, UU PPRT perlu mengatur ketentuan mengenai sanksi bagi pada pemberi kerja yang tidak memenuhi hak-hak PRT. Jika Pemberi kerja tidak memenuhi hak PRT khususnya adanya keterlambatan atau adanya penangguhan upah, maka pemberi kerja harus dikenakan sanksi berupa denda yang dimuat dalam UU PPPRT. Penerapan sanksi bertujuan untuk menjegah adanya pelanggaran terhadap hak-hak PRT termasuk hak

upah. Karena pemberian upah PRT rentan akan pelanggaran karena lingkup pekerjaan yang bersifat Privat.

Disisi lain, *International Labour Organization* (ILO) telah menetapkan Konvensi No. 189 mengenai Kerja Layak Untuk PRT dan Rekomendasi No. 201 pada tahun 2011. Konvensi ini merupakan respon terhadap kurangnya pengakuan serta perlindungan terhadap hak-hak PRT di seluruh dunia, dan juga sebagai dasar untuk memastikan kondisi kerja yang layak. Konvensi ILO No 189 umumnya berfungsi sebagai dasar untuk peraturan nasional yang mengatur hak-hak PRT. Konvensi tersebut menetapkan standar minimum perlindungan PRT dengan memberikan hak-hak dasar bagi PRT, memastikan mereka memiliki posisi yang setara dengan pekerja umum (Haryono et al., 2022).

Konvensi ILO No. 189 telah memberikan arahan tentang regulasi upah PRT. Setiap negara anggota harus mengambil langsung guna dapat menjamin pengupahan yang layak dengan standar upah minimum bagi PRT, jika ada kebijakan semacam itu, dan bahwa penetapan upah dilakukan tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Pemberian upah PRT harus langsung dibayar secara tunai dan dibayar secara berkala, setidaknya sekali dalam sebulan. Mengacu pada pengupahan PRT yang sudah dijelaskan

dalam Konvensi ILO No. 189 ini, maka kebijakan upah minimum seharusnya juga berlaku bagi PRT. Namun, hingga kini negara Indonesia masih belum melakukan Ratifikasi terhadap konvensi tersebut.

Dalam rangka menyusun peraturan untuk memastikan perlindungan, penghormatan dan pemenuhan hak-hak PRT, Pemerintah pusat perlu menyusun kebijakan yang berfokus pada perlindungan PRT. Hal ini mencakup kebijakan seperti meratifikasi Konvensi ILO No. 189. Urgensi ratifikasi Konvensi ILO 189 sangat krusial sebagai landasan dalam penyusunan RUU PPRT yang tentunya bersifat relevan sebagai referensi dalam menetapkan standar ideal muatan.

Ratifikasi Konvensi ILO No. 189 bertujuan untuk menyempurnakan pengaturan mengenai perlindungan PRT di lingkup nasional. Konvensi ILO 189 memuat tentang hal-hal fundamental dimana RUU PPRT dapat mengadaptasi dan mengadopsi berbagai ketentuan yang terkandung dalam Konvensi ILO 189. Oleh sebab itu, tujuan pembentukan dan penyusunan dari RUU PPRT adalah membentuk ketentuan yang dapat memperjelas posisi dan kedudukan PRT sebagai pekerja formal. Serta, bukan sekedar mengakui kedudukannya sebagai pekerja, PRT berhak atas pengakuan, perlindungan, maupun kesejahteraan yang selayaknya

dipenuhi oleh negara kepada warga negaranya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa upah bagi pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan turunannya. Pengupahan dalam produk hukum tersebut hanya diperuntukkan bagi pekerja sektor formal saja. Hal ini terjadi karena regulasi yang berlaku menyempitkan subjeknya hanya antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perlindungan bagi PRT satu-satunya hanya didasari oleh Permenaker PPRT. Dalam Permenaker tersebut, pemberian upah PRT yang direkrut secara langsung hanya berdasarkan pada perjanjian kerja antara PRT dengan pemberi kerja. Hal ini menjadi alarm bagi negara agar membentuk aturan perundangan bagi para PRT guna melindungi PRT secara keseluruhan termasuk perlindungan upah.

Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja terdapat kekhususan yang dipengaruhi oleh rasa kekeluargaan. Oleh karena itu, salah satu langkah yang dapat diambil adalah dilakukannya formalisasi hubungan kerja. dengan cara mewajibkan persyaratan kontrak kerja tertulis atau pernyataan keterangan tertulis, meliputi jam kerja normal, persyaratan lembur, pengupahan, termasuk pembayaran

dengan barang jika ada, pemotongan yang disepakati, dan jangka waktu upah dan metode pembayaran. Cara ini diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan berbasis persyaratan, memperjelas kewajiban pemberi kerja, hak-hak PRT dan sebagai bukti jika terjadi perselisihan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

- Dony Sipayung, P., Orba Manullang, S., Anggusti, M., & Ilmi Faried, A. (2022). *Buku hukum ketenagakerjaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Hanifah, I. (2020a). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Pustaka Prima.
- Kartasapoetra. (1986). *hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (cetakan 1). PT Bina Aksara.
- Lamijan, & Wiwoho, J. (2021). *Upah Kerja Dan Keadilan : Suatu Tinjauan Teoretis*. Cv Pena Persada.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum (Cet-IV)*. PT Citra Aditya Bakti.
- Suhartini, E., Handayani, I. G. A. K. R., & Hartiwingsih. (2022). *Politik Hukum Sistem Pengupahan* (Cetakan ke). PT Rajawali Buna Pusaka.
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. YPPSDM Jakarta.
- Sulistyowati Irianto, L. I. N. (Ed.). (2020). *Perempuan dan Anak dalam Hukum & Persidangan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

#### **Jurnal**

- Aryawati, L. P. T. (2018). Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Kertha Semaya, Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 2.

- <https://doi.org/https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41440>
- Hanifah, I. (2020b). Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum. *Legislasi Indonesia*, 17, 194–208. <https://doi.org/https://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/669>
- Haryono, O., Kurniawan, J., Azeri, B., & Novitasari, M. I. (2022). *Kajian Kebijakan: Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*. 189, 12.
- Melinda, G. I. U. dan V. (2018). Pengaturan dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Arena Hukum*, 11, 139–162. <https://doi.org/https://arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/article/view/339/90789>
- Nirmalah. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja. *Sol Justicia*, Vol 4(2), 194–204. <https://doi.org/https://www.neliti.com/id/publications/408596/perlindungan-hukum-terhadap-asisten-rumah-tangga-ditinjau-dari-undang-undang-cipta-kerja>
- Pariutami, D. A. D., & Udiana, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Rumah Tangga Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Di Bawah Tangan. *Kertha Semaya*, Vol 8(8). <https://doi.org/https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/59994>
- Pranoto, B. I. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Lex Renaissance*, 7, 18. <https://doi.org/https://journal.uui.ac.id/Lex-Renaissance/article/download/24290/15462>
- Pribadi, L. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Hubungan Kerja Penuh Waktu. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(1), 89–94. <https://doi.org/https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum/article/view/2192>
- Rokilah. (2020). The Role of the Regulations in Indonesia State System. *Ajudikasi*, 4(1). <https://doi.org/https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi/article/view/2216>
- Sari, Y. N. I., & Nugroho, A. (2022). Analisis Yuridis Tentang Ketentuan Pengupahan Pekerja Rumah Tangga. *Novum: Jurnal Hukum*, Vol 9(3). <https://doi.org/https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/41862>
- Sonhaji. (2020). Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 3(2).

#### Peraturan Perundang-Undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

\_\_\_\_\_, Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Ketenagakerjaan.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

\_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

\_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

\_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.



\_\_\_\_\_, Peraturan  
Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023  
tentang Perubahan atas Peraturan  
Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021  
tentang Pengupahan.

\_\_\_\_\_, Peraturan Menteri  
Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun  
2015 tentang Perlindungan Pekerja  
Rumah Tangga.

Konvensi International Labour  
Organization Nomor 189 tentang  
Kerja Layak Bagi PRT.

Rancangan Undang-Undang tentang  
Perlindungan Pekerja Rumah  
Tangga.

#### **Website**

Perempuan, S. P. K. (2023). *Bersama  
Mendorong Percepatan  
Pengesahan RUU Pelindungan  
Pekerja Rumah Tangga*. Komnas

Perempuan.

<https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-nasional-bersama-mendorong-percepatan-pengesahan-ruu-pelindungan-pekerja-rumah-tangga>

#### **Lainnya**

Ari Ujjianto, Fitri Lestari, Y. A. (2021). *Kertas Posisi Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga*.

NA FINAL RUU PRT DPR. (n.d.).

Situmorang, B. (2010). *LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*.