



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 15 November 2023, Revised: 18 Desember 2023, Publish: 20 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Jaminan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja

Alia Farhana¹, Rasji²

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: aliafarhana1717@gmail.com

²Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: rasji@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: aliafarhana1717@gmail.com

Abstract: *One of the issues faced by domestic workers (PRT) is the lack of attention to Human Rights Assurance (HAM). This problem is evident from the fact that the Manpower Law No. 13 of 2003 does not cover domestic workers, resulting in them not receiving the protection they should have as laborers. The relationship between domestic workers and employers is informal, so there is no legal regulation governing this relationship. The aim of this research is to explore how Human Rights Assurance for Domestic Workers can be realized through Employment Agreements in Surabaya. This study uses a qualitative approach and is conducted in the West Surabaya region. The research subjects involve part-time and non-residential domestic workers. Data is collected through literature review and in-depth interviews. The results show that employment agreements for domestic workers are often neglected, and legal protection for the rights and obligations of domestic workers still needs to be strengthened. This is intended to ensure the basic rights of domestic workers and to ensure equal opportunities and treatment without discrimination, in order to improve the welfare of domestic workers and their families.*

Keyword: *Domestic Workers (Prt); Employment Agreement; Basic Rights*

Abstrak: Salah satu isu yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga (PRT) adalah kurangnya perhatian terhadap Jaminan Hak Asasi Manusia (HAM). Masalah ini terlihat dari fakta bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 tidak mencakup PRT, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya sebagai tenaga kerja. Hubungan antara PRT dan majikan bersifat informal, sehingga tidak ada regulasi hukum yang mengatur hubungan tersebut. Rumusan penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga dapat diwujudkan melalui Perjanjian Kerja di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dilaksanakan di wilayah Surabaya Barat. Subjek penelitian melibatkan PRT yang bekerja paruh waktu dan tidak bermalam. Data

dikumpulkan melalui literature review dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja PRT sering diabaikan, dan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban PRT masih perlu diperkuat. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar PRT, serta memastikan kesetaraan peluang dan perlakuan tanpa diskriminasi, guna meningkatkan kesejahteraan PRT dan keluarganya.

Kata Kunci: Pekerja Rumah Tangga (Prt); Perjanjian Kerja; Hak-Hak Dasar

PENDAHULUAN

Kata "Pekerja Rumah Tangga" yang umumnya disingkat sebagai PRT sering kali disematkan dengan istilah "Pembantu Rumah Tangga." Penggunaan kata "Pekerja" menandakan adanya hubungan setara antara dua belah pihak yang telah menetapkan kesepakatan terkait hubungan kerja. Sebaliknya, kata "Pembantu" membawa konotasi posisi yang rendah (lower level). Akibatnya, PRT sering mengalami ketidakadilan dari majikan tempatnya bekerja. Asumsi bahwa PRT adalah pekerjaan yang rendah semakin diperkuat oleh pandangan masyarakat bahwa PRT melibatkan pekerjaan rumahan yang tidak memerlukan syarat pendidikan formal untuk melamar dan tidak memiliki perlindungan hak dan kewajibannya secara formal.

Pekerja PRT umumnya adalah perempuan, baik anak-anak maupun dewasa, dengan jumlah yang sedikit dari kalangan laki-laki. Studi dari International Labour Organization (ILO) pada tahun 2017 menunjukkan bahwa sekitar 75% PRT di Indonesia adalah perempuan, sebagian besar berasal dari kawasan pedesaan, dan umumnya memiliki pendidikan rendah. Mayoritas PRT kurang terdidik dan merupakan perempuan, sehingga seringkali dianggap tidak bergengsi. Pandangan ini juga dipengaruhi oleh stereotip gender, di mana pekerjaan rumah tangga yang sering dilakukan oleh PRT dianggap tidak produktif dan tidak memiliki nilai sosial, ekonomi, dan politik. Stereotip ini menciptakan kompleksitas dalam memahami isu-isu seputar pekerjaan PRT. Hanya sebagian kecil masyarakat yang mengakui PRT sebagai pekerja dan melihat mereka sebagai pekerja. Sebaliknya, banyak masyarakat, termasuk mereka yang terdidik dan pembuat kebijakan, cenderung menggunakan istilah-istilah stereotipikal yang merendahkan, seperti "pembantu." Pekerja rumah tangga jarang disebut sebagai pekerja, melainkan hanya diidentifikasi sebagai pembantu.

Kata "pekerja" (worker) yang digunakan untuk menggantikan kata "pembantu" (servant) dalam konteks PRT merupakan sebuah wacana baru yang diperkenalkan oleh lembaga swadaya masyarakat dan organisasi perburuhan internasional, seperti International Labour Organization (ILO). Dalam hubungan kerja pekerja rumah tangga, seseorang yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai seorang pekerja. Konsep ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 1 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Menurut peraturan tersebut, PRT didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja pada individu dalam rumah tangga untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.

Definisi pekerjaan rumah tangga, sebagaimana yang dijelaskan oleh ILO, mencakup "pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk satu atau beberapa rumah tangga." Dengan demikian, penggunaan istilah "pekerja" bertujuan untuk mengakui sifat pekerjaan ini sebagai pekerjaan yang sah, diatur oleh peraturan, dan diakui hak-hak serta kewajibannya dalam konteks hubungan kerja.

Terdapat beberapa tipe pekerja rumah tangga, di antaranya dapat bekerja penuh waktu atau paruh waktu, mungkin dipekerjakan oleh satu rumah tangga atau beberapa majikan (rumah tangga), dan bisa tinggal di tempat tinggal majikan (tinggal di dalam) atau di tempat tinggalnya sendiri (tinggal di luar). Tipe pekerja rumah tangga yang tinggal di luar dan disesuaikan dengan kebutuhan majikan disebut sebagai PRT pocokan. Berdasarkan analisis data Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas) dari tahun 2008 hingga 2015, jumlah pekerja rumah tangga (usia 10 tahun ke atas) cenderung meningkat. Pada tahun 2008, jumlahnya sekitar 2,6 juta, dan pada tahun 2015, mencapai sekitar 4 juta.

PRT yang tidak menginap (live out) mengalami peningkatan, dengan jumlah mencapai 2,55 juta pada tahun 2008 dan terus meningkat hingga mencapai 3,35 juta pada tahun 2015. Sementara itu, PRT yang menginap (live in) mengalami kecenderungan penurunan, dari 1 juta pada tahun 2008 menjadi 683 ribu pada tahun 2015. Perubahan ini mencerminkan dinamika pasar tenaga kerja rumah tangga dan kebutuhan beragam majikan terhadap jenis layanan pekerja rumah tangga yang mereka pilih.

Penggunaan kata "Pekerja" mencerminkan adanya hubungan pekerjaan yang melibatkan kepentingan dari kedua belah pihak, yang diatur melalui perjanjian yang disepakati bersama. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak yang terlibat dalam hubungan pekerjaan tersebut. Secara umum, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan dalam ranah hukum. Dalam konteks hubungan kerja antara PRT dan majikan, perlunya adanya perjanjian kerja antara keduanya menjadi krusial untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban mereka.

Adanya pelanggaran terhadap hak-hak PRT telah mendorong kesadaran akan perlunya regulasi yang komprehensif mengenai PRT untuk melindungi hak mereka. Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) sebenarnya telah diajukan sebagai RUU usul DPR sejak periode 2004-2009 dan kembali menjadi salah satu prioritas dalam Prolegnas tahun 2010. Namun, hingga saat ini, RUU ini belum tuntas dibahas.

Ketidaktuntasannya UU PRT menyebabkan belum adanya jaminan bagi PRT di Indonesia untuk terbebas dari eksploitasi dan ketidakadilan. Tindakan eksploitasi, ketidakadilan dalam keseimbangan hak dan kewajiban, bahkan tindakan kekerasan terhadap PRT seharusnya menjadi dasar untuk mendukung perlunya regulasi khusus yang mengatur isu PRT di Indonesia.

Jumlah perempuan pekerja rumah tangga (PRT) di Indonesia terus meningkat. Estimasi International Labour Organization (ILO) pada tahun 2009 menyebutkan bahwa jumlah PRT di seluruh dunia mencapai 50 juta orang, dengan sekitar 3 hingga 4 juta PRT bekerja di Indonesia. Sementara itu, Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga memperkirakan jumlah PRT di Indonesia pada tahun 2009 mencapai sekitar 10 juta orang, dan lebih dari 67 persen rumah tangga kelas menengah dan menengah atas mempekerjakan PRT. Jumlah ini cenderung terus bertambah, terutama karena PRT menjadi kebutuhan bagi keluarga, terutama jika suami dan istri bekerja di sektor publik.

Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 tidak mencakup PRT, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya. Hubungan antara PRT dengan majikan bersifat informal, dan karena itu, tidak ada ketentuan hukum yang mengatur hubungan mereka. Hasil penelitian Retno Dwiyantri menunjukkan bahwa kontrak psikologis antara majikan dan PRT adalah hubungan timbal balik yang melibatkan kesesuaian antara penghasilan dan pekerjaan, serta hubungan kekeluargaan yang baik dan akrab. Perlindungan hukum menjadi sangat penting untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban PRT.

Keterbatasan regulasi dalam menjamin keseimbangan hak dan kewajiban menyebabkan banyaknya tindakan eksploitasi, ketidakadilan, bahkan kekerasan terhadap perempuan PRT di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan payung hukum formal yang melindungi mereka. Tenaga kerja perempuan harus diberdayakan agar memiliki nilai tambah, lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan nasional dan bersaing dalam era global.

Berdasarkan hasil penelitian Banjari, hak-hak pekerja wanita yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia masih belum sepenuhnya terpenuhi dalam praktiknya di berbagai perusahaan. Beberapa hak, seperti hak reproduktif, hak cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual, serta adanya diskriminasi dalam hal upah dan jabatan, masih menjadi permasalahan.

Ketidaksesuaian dalam pemenuhan hak atas kewajiban oleh para PRT ini dapat dipahami lebih lanjut jika dilihat dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). Salah satu penyebab utama adalah rendahnya transparansi dalam perjanjian antara majikan dan PRT, terutama pada PRT yang tidak melalui agensi atau disebut sebagai PRT Pocokan. PRT Pocokan adalah tenaga kerja yang diterima oleh pemilik rumah secara mandiri, tanpa melibatkan agensi sebagai perantara.

Transparansi dalam perjanjian kerja menjadi aspek penting dalam pemenuhan hak PRT. Nota perjanjian antara pekerja dan majikan seharusnya mencakup kejelasan kontrak kerja, upah, waktu kerja, jaminan kesehatan, kelayakan tempat tinggal, dan jaminan atas kesejahteraan. Namun, pemenuhan hak ini seringkali tidak disampaikan secara transparan, sehingga fenomena eksploitasi seringkali terjadi. Langkah-langkah yang meningkatkan transparansi dan pemahaman bersama terkait hak dan kewajiban antara majikan dan PRT menjadi sangat penting untuk mencapai keadilan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, upaya dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga (PRT). Sebagai peraturan baru yang mencakup kehidupan dan wilayah pekerjaan yang dianggap informal, penting untuk memahami persepsi PRT perempuan terkait dengan diri mereka dan pekerjaan mereka. Apakah mereka mengetahui tentang adanya aturan perlindungan dan sejauh mana aturan tersebut memengaruhi cara mereka memahami pekerjaan mereka.

Keharusan pembuatan aturan payung dalam bentuk undang-undang untuk perlindungan PRT tidak dapat dihindarkan lagi. Peraturan ini diharapkan akan mencakup aturan main yang mengatur hak dan kewajiban dari semua pihak yang terlibat, termasuk PRT, majikan, dan penyalur. Selain itu, peraturan ini juga diharapkan dapat memberikan dasar bagi penegakan sanksi terhadap pihak-pihak yang melanggar ketentuan tersebut.

Dengan latar belakang tersebut, rumusan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana Jaminan Hak Asasi Manusia dapat diwujudkan bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja.

METODE

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan, dengan data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber kepustakaan, termasuk literatur, artikel, dan situs-situs internet. Dalam mendukung analisis, penelitian juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mengungkap fenomena yang mendasari realitas, serta menampilkan pandangan secara alami sebagaimana disampaikan oleh responden terkait pokok persoalan yang sedang dikaji.

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Jakarta, dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa kawasan ini merupakan bagian dari wilayah Surabaya yang sedang mengalami perkembangan menuju kehidupan kota. Keputusan pemilihan lokasi didasarkan pada adanya perkiraan bahwa daerah ini memiliki banyak perumahan kalangan menengah ke atas yang baru dikembangkan, sehingga diperkirakan ada kebutuhan yang signifikan akan jasa pekerja rumah tangga (PRT).

Dalam penelitian ini, subjek yang menjadi fokus adalah pembantu rumah tangga yang bekerja paruh waktu di suatu rumah tangga dan tidak bermalam, yang sering disebut sebagai pembantu pocokan. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam dan observasi. Sebagai penelitian dengan pendekatan kualitatif, peneliti menjadi instrumen utama. Pengumpulan data dianggap selesai jika data yang diperoleh dianggap sudah mencukupi, dan informasinya tidak berkembang lebih lanjut.

Wawancara digunakan untuk mengungkap pemahaman dan nilai-nilai yang dimiliki oleh para PRT terkait dengan topik penelitian. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas, digunakan teknik triangulasi model point counter point, di mana temuan-temuan yang ada dikonfirmasi dan diverifikasi. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif, dengan proses analisis yang melibatkan penyajian data, reduksi data, dan verifikasi. Proses ini tidak terpisah, tetapi merupakan suatu rangkaian proses yang berkesinambungan dan saling terkait hingga diperoleh suatu simpulan dari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hak dan kewajiban merupakan implikasi dari hubungan antara dua belah pihak atau lebih yang memiliki tujuan atau prestasi bersama. Dalam konteks hubungan kerja, konsep ini menjadi prinsip yang mengatur interaksi antara pemberi kerja dan penerima kerja (tenaga kerja). Jika satu pihak memenuhi kewajibannya, pihak lainnya wajib memenuhi hak yang diberikan sebagai imbalan. Hal ini berlaku secara timbal balik.

Dalam hubungan kerja, pemberi kerja memiliki hak untuk mendapatkan kontribusi atau sumber daya dari penerima kerja melalui keterampilan atau tenaga kerja yang dimiliki oleh pekerja. Sebagai imbalan, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja sebagai pengakuan atas hak yang diterimanya. Di sisi lain, penerima kerja (tenaga kerja) wajib menyediakan sumber daya yang dimilikinya, seperti keterampilan, waktu, dan usaha, dan berhak memperoleh upah sebagai penggantian atau imbalan atas kontribusinya dalam konteks hubungan kerja. Prinsip ini menciptakan keseimbangan dan saling ketergantungan di antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Dalam praktiknya, masih terdapat beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi di Indonesia, seperti hak reproduktif, hak cuti melahirkan, dan hak perlindungan dari kekerasan seksual. Untuk memenuhi hak-hak pekerja wanita ini, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya sebagai implementasi dari Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia.

Pelaksanaan hak dan kewajiban ini, tentu saja, dihadapkan pada tantangan dan hambatan dalam praktiknya. Baik dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban, maupun dalam mencapai keseimbangan antara kedua belah pihak yang memiliki tujuan atau prestasi yang telah disepakati sebelumnya. Oleh karena itu, hukum hadir melalui berbagai instrumen yang mengatur pelaksanaan dan pemenuhan hak serta kewajiban tersebut.

Instrumen hukum ini bertujuan untuk menjamin kepastian pelaksanaan hak dan kewajiban, memberikan kemanfaatan, dan mencegah terjadinya konflik antara para pihak yang bersepakat.

Selain itu, instrumen hukum juga berperan dalam mencapai keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, peran hukum dalam hal ini menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang bagi semua pekerja, termasuk pekerja wanita.

Dalam konteks Pekerja Rumah Tangga, kekurangan instrumen pengaturan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja memberikan peluang besar untuk ketidakseimbangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban. Konsep Pekerja Rumah Tangga sendiri belum terlalu populer bahkan kurang dikenal oleh masyarakat luas. Meskipun pemerintah telah berupaya dengan menerbitkan Peraturan Khusus tentang Pekerja Rumah Tangga, namun hingga saat ini, peraturan ini masih belum banyak diketahui oleh masyarakat umum maupun lembaga pemerintah lainnya.

Dalam pertimbangan peraturan ini, disebutkan bahwa dasar penerbitannya adalah untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan ini mencakup pemberian hak-hak yang telah disepakati oleh para pihak dengan memperhatikan kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat. Uniknya, aturan ini terlihat menekankan pada pemenuhan hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Dari perspektif psikologi hukum, peraturan ini memang difokuskan untuk melindungi hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Namun, dalam perspektif hukum, sebenarnya pengaturan hak seharusnya diikuti dengan pengaturan kewajiban juga.

Berdasarkan Peraturan ini, dalam hal perekrutan PRT, ada dua opsi yang dapat dilakukan. Pengguna atau pemberi kerja dapat merekrut PRT secara langsung, atau melalui lembaga penyalur PRT (Pasal 2). Selain itu, kewajiban diatur untuk membuat perjanjian, baik tertulis maupun lisan, antara pengguna atau pemberi kerja dengan PRT. Perjanjian tersebut harus memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga (RT) (Pasal 5). Isi perjanjian setidaknya mencakup identitas kedua belah pihak, hak dan kewajiban masing-masing, jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, dan tempat serta tanggal perjanjian kerja dibuat. Durasi perjanjian ini ditetapkan untuk jangka waktu 2 tahun (Pasal 6).

Penelitian sebelumnya telah menyimpulkan bahwa PRT tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena sifat pekerjaannya yang bersifat informal. Namun, terdapat sembilan kebijakan yang memberikan perlindungan hukum secara umum pada PRT, mengakui mereka sebagai manusia yang memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil. Hanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga yang secara eksplisit menunjukkan adanya perlindungan pada PRT sebagai bagian dari anggota keluarga.

Meskipun negara berupaya memberikan perlindungan hukum baik secara preventif maupun represif, respons yang lambat dalam penyusunan peraturan perundang-undangan tidak mampu sepenuhnya mengendalikan tingginya angka diskriminasi, kekerasan, dan ketidaksetaraan hubungan kerja terhadap PRT.

a. Menurut Peraturan Menteri ini, hak-hak yang diberikan kepada PRT meliputi:

b. Memperoleh informasi mengenai pengguna.

c. Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarga.

d. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat.

e. Mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja.

f. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup.

g. Mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan.

h. Mendapatkan kesepakatan untuk beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut.

- i. Mendapatkan tunjangan hari raya.
- j. Berhak berkomunikasi dengan keluarganya (Pasal 7).

Sementara itu, kewajiban PRT mencakup:

- a. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja.
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga pengguna.
- d. Memberitahukan kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja (Pasal 8).

Perihal pengguna atau pemberi kerja kepada PRT, hak PRT meliputi:

- a. Memperoleh informasi mengenai PRT.
- b. Mendapatkan PRT yang mampu bekerja dengan baik.
- c. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik (Pasal 10).

Sementara itu, kewajiban pengguna atau pemberi kerja terhadap PRT mencakup:

- a. Membayar upah sesuai dengan perjanjian kerja.
- b. Memberi makanan dan minuman yang sehat.
- c. Memberikan hak istirahat kepada PRT.
- d. Memberikan kesempatan beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut.
- e. Memberikan tunjangan hari raya sekali setahun.
- f. Memberi hak cuti sesuai dengan kesepakatan.
- g. Mengikutsertakan jaminan sosial.
- h. Memperlakukan PRT dengan baik.
- i. Melaporkan PRT kepada Ketua RT (Pasal 11).

Perlindungan hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT) adalah sesuatu yang sangat penting, terutama dalam konteks hubungan pekerjaan yang informal. Di Surabaya Barat, mayoritas PRT tidak tinggal bersama majikannya. Pemahaman PRT tentang Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengenai perlindungan PRT masih kurang, sehingga banyak di antara mereka yang belum tahu hak dan kewajiban mereka, begitu pula dengan hak dan kewajiban majikan.

Umumnya, PRT di Surabaya Barat membuat perjanjian lisan di awal dengan majikan, terkait gaji dan pekerjaan yang harus dilakukan. Pekerjaan PRT biasanya mencakup bersih-bersih rumah, dan dalam beberapa kasus, memasak dan menjaga anak. Besaran gaji bervariasi, mulai dari 900 ribu hingga 1.5 juta.

Namun, karena mayoritas PRT tidak tinggal bersama majikan, ada beberapa hak yang tidak mereka terima sesuai dengan aturan perlindungan PRT. Hak-hak seperti mendapatkan makanan dan minuman yang layak, perlakuan baik dari majikan, hak cuti sesuai kesepakatan, hak menjalankan ibadah sesuai kepercayaan, tunjangan hari raya, dan hak berkomunikasi dengan keluarga mungkin tidak diterapkan sepenuhnya.

Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman dan kesadaran, baik dari pihak PRT maupun majikan, terkait hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan perlindungan PRT. Selain itu, upaya pendidikan dan sosialisasi mengenai peraturan tersebut perlu ditingkatkan untuk memastikan pemenuhan hak dan kewajiban yang adil bagi kedua belah pihak.

Kesimpulan dari fenomena yang dijelaskan adalah bahwa terdapat kesenjangan terkait Hak Asasi Manusia (HAM) dalam konteks Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Surabaya Barat. Kesadaran rendah tentang hak-hak PRT di kalangan majikan, terutama terkait peraturan

perlindungan PRT, menjadi hambatan utama dalam pemenuhan hak-hak tersebut. Pemahaman yang kurang baik tentang aturan tersebut menyebabkan kurangnya transparansi informasi terkait besaran upah, pekerjaan yang diberikan, waktu bekerja, dan masa kontrak kerja.

Perjanjian antara PRT dan majikan umumnya terfokus pada aspek gaji dan pekerjaan yang akan dilakukan, sedangkan aspek lainnya seperti etika dan sopan santun atau pemberitahuan jika PRT akan berhenti bekerja tidak selalu diatur secara eksplisit. Meskipun kewajiban tersebut secara tidak langsung dijalankan, pemenuhan hak dan kewajiban PRT dapat lebih baik jika terdapat peraturan yang mengatur secara rinci.

Kurangnya peraturan yang secara tegas mengatur hak dan kewajiban PRT dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti ketidakjelasan dalam perjanjian kerja, besaran upah yang tidak transparan, dan ketidakpastian dalam masa kontrak kerja. Oleh karena itu, perlu upaya lebih lanjut dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan hak dan kewajiban PRT, baik di kalangan majikan maupun PRT, serta perlunya peraturan yang lebih tegas untuk memastikan perlindungan hak-hak PRT.

Pembahasan

Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian kerja

Perjanjian atau kontrak memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara dua belah pihak, dalam konteks ini, antara PRT dan pengguna jasa PRT. Menurut definisi dari Kamus Hukum, perjanjian adalah persetujuan atau permufakatan antara dua orang/pihak atau lebih untuk melaksanakan sesuatu. Lebih lanjut, perjanjian dalam teori hukum didefinisikan sebagai suatu hubungan hukum yang melibatkan dua pihak atau lebih, yang berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Dalam konteks hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa PRT, perjanjian atau kontrak menjadi landasan untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Menurut penjelasan dari Yahya Harahap, perjanjian dalam hal ini merupakan hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain terkait suatu prestasi.

Pentingnya perjanjian tertulis (kontrak) adalah untuk menjamin kepastian perlindungan hukum terhadap para pihak. Dengan merinci hak dan kewajiban dalam bentuk tertulis, masing-masing pihak dapat memahami dan mematuhi kesepakatan yang telah disetujui. Jenis perjanjian antara PRT dan pengguna jasa PRT dapat dikategorikan sebagai perjanjian timbal balik yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi keduanya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kejelasan dan kepastian dalam hubungan kerja serta melibatkan akibat hukum bagi kedua belah pihak.

Pengaturan perlindungan hukum terhadap PRT memang tersebar dalam beberapa undang-undang dan peraturan yang ada. Meskipun sudah ada beberapa ketentuan yang mencakup perlindungan terhadap PRT, namun seringkali pengaturannya tidak detail dan tersebar, sehingga terkadang sulit untuk memberikan perlindungan secara menyeluruh.

Salah satu contoh pengaturan tersebut dapat ditemukan dalam UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT). Pasal 2 ayat 1c UU tersebut menyatakan bahwa lingkup rumah tangga mencakup orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut. Selain itu, Pasal 9 UU KDRT menegaskan kewajiban memberikan kehidupan, perawatan, atau pemeliharaan kepada orang yang menjadi tanggungannya, termasuk kepada pekerja rumah tangga yang hidup menetap dalam keluarga.

Meskipun sudah ada upaya melalui undang-undang, tetapi kekurangan perlindungan terhadap PRT masih dapat terjadi karena pengaturannya yang belum komprehensif. Oleh karena

itu, adanya upaya untuk membuat peraturan atau undang-undang khusus yang lebih rinci dan komprehensif tentang hak dan kewajiban PRT menjadi penting untuk memberikan perlindungan yang lebih baik kepada mereka.

Pasal 1320 KUHPerdata menetapkan syarat umum untuk terbentuknya suatu perjanjian. Dua syarat tersebut adalah:

1. Kesepakatan (Consensus): Para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus sepakat atau memiliki kesepahaman mengenai hal-hal pokok perjanjian. Kesepakatan ini mencakup persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Artinya, apa yang dikehendaki oleh satu pihak juga dikehendaki oleh pihak lainnya. Dalam konteks hubungan antara PRT dan pengguna jasa PRT, kesepakatan ini terjadi ketika keduanya sepakat mengenai hal-hal pokok yang diatur dalam perjanjian kerja.
2. Cakap Hukum (Cakap untuk membuat perikatan): Para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus cakap hukum atau memiliki kapasitas hukum untuk membuat perjanjian. Setiap orang dianggap cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika undang-undang menyatakan sebaliknya. Beberapa kondisi yang dapat membuat seseorang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian antara lain:
 - a. Orang yang belum dewasa, meskipun batas usia dewasa dapat berbeda tergantung pada undang-undang yang berlaku. Di Indonesia, usia dewasa umumnya diakui pada usia 18 tahun.
 - b. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan atau curatele, seperti orang yang memiliki keterbatasan mental.
 - c. Beberapa undang-undang yang melarang suatu perjanjian tertentu.

Penting untuk mencatat bahwa perubahan dalam peraturan undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, telah mempengaruhi pandangan terhadap cakap hukum, terutama terkait dengan hak-hak perempuan yang sudah kawin. Dengan demikian, perempuan yang sudah dewasa, termasuk yang berusia 18 tahun atau lebih, dianggap cakap untuk membuat perjanjian atau melakukan perbuatan hukum lainnya. Seiring dengan perkembangan hukum, pandangan mengenai kapasitas hukum dapat berubah, dan keputusan Mahkamah Agung atau peraturan baru dapat mempengaruhi interpretasi hukum.

Kondisi PRT di Surabaya

Dari penjelasan Anda, terlihat bahwa perempuan PRT di Surabaya Barat umumnya belum mengetahui secara rinci peraturan perlindungan bagi PRT. Respons yang positif dari mereka menunjukkan bahwa adanya aturan ini dianggap sebagai tanda bahwa pemerintah memperhatikan hak-hak PRT. Meskipun demikian, ada beberapa catatan penting yang dapat diambil dari penjelasan tersebut:

1. Pemahaman Aturan:
 - a. Perempuan PRT di Surabaya Barat tidak mengetahui aturan perlindungan PRT secara rinci sebelumnya.
 - b. Respons positif setelah mengetahui aturan menunjukkan bahwa mereka menghargai adanya perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga.
2. Persepsi terhadap Perjanjian Tertulis:
 - a. Meskipun mengetahui hak dan kewajiban, sebagian besar perempuan PRT beranggapan bahwa perjanjian tertulis tidak terlalu penting dan dianggap rumit.
 - b. Mereka lebih memilih perjanjian lisan yang berdasarkan kesepakatan langsung mengenai pekerjaan dan besaran gaji.

3. Pemahaman tentang Posisi dan Kedudukan:

- a. Pemahaman bahwa PRT adalah Pembantu Rumah Tangga, bukan Pekerja Rumah Tangga, mencerminkan adanya kesadaran akan perbedaan kedudukan yang lebih rendah dalam pemahaman sosial mereka.
- b. Adanya pandangan bahwa PRT adalah pekerjaan informal dan rendahan dapat memengaruhi persepsi terhadap pentingnya perjanjian tertulis dan hak-hak formal.

Penting untuk mencatat bahwa pendekatan komunikasi yang tepat dan penyuluhan mengenai hak-hak dan perlindungan hukum PRT dapat membantu meningkatkan pemahaman mereka. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya perjanjian tertulis sebagai instrumen yang dapat melindungi kedua belah pihak dalam hubungan kerja perlu dipertimbangkan.

Pendekatan teori sistem hukum Lawrance Friedman dan implementasinya dalam konteks perlindungan hak-hak dan kewajiban-kewajiban perempuan PRT di Indonesia. Pentingnya harmonisasi tiga subsistem, yaitu legal substance, legal structure, dan legal culture, untuk mencapai kepastian hukum, manfaat bagi masyarakat, ketertiban, keteraturan, dan keadilan, terlihat jelas.

Pengakuan terhadap upaya pemerintah Indonesia, terutama Kementerian Tenaga Kerja, dalam menciptakan legal substance melalui Peraturan Menteri untuk mengatur hak-hak dan kewajiban PRT adalah langkah positif. Namun, pemahaman bahwa masih diperlukan penyempurnaan dalam hal ketegasan norma, penyederhanaan prosedur, dan peningkatan kesadaran hukum di kalangan masyarakat, menjadi langkah yang kritis dalam memastikan efektivitas dan maksimalnya perlindungan bagi perempuan PRT.

Dengan terus memperbaiki dan menyempurnakan peraturan serta meningkatkan kesadaran hukum di kalangan masyarakat, diharapkan sistem hukum Indonesia dapat memberikan perlindungan yang lebih baik dan terjamin terhadap hak-hak dan kewajiban-kewajiban perempuan PRT serta menjaga keadilan dan kepastian hukum dalam konteks hubungan kerja tersebut.

Legal structure (struktur hukum) dalam konteks peraturan perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT). Memang, langkah Menteri Tenaga Kerja dalam menerbitkan aturan tersebut menunjukkan niat baik untuk melindungi PRT. Namun, ada beberapa aspek yang mungkin perlu diperhatikan lebih lanjut, terutama terkait dengan sosialisasi aturan dan pengaturan yang lebih detail.

Pentingnya sosialisasi aturan ini kepada masyarakat, baik PRT maupun pengguna PRT, sangat penting untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Strategi sosialisasi yang masif dapat membantu mengatasi kurangnya pengetahuan atau pemahaman mengenai peraturan tersebut, terutama di daerah-daerah seperti Surabaya Barat.

Selain itu, perlu pertimbangan lebih lanjut mengenai detail pengaturan untuk PRT yang bekerja part time atau pulang-pergi setiap harinya. Mungkin perlu ada penyesuaian atau tambahan aturan yang mempertimbangkan kondisi dan hak khusus untuk PRT dengan pola kerja seperti itu. Hal ini akan membantu menutupi kekosongan dalam peraturan yang saat ini lebih difokuskan pada PRT yang menetap tinggal dengan pengguna PRT.

Dengan demikian, upaya lebih lanjut untuk meningkatkan sosialisasi, serta penyempurnaan dan penyesuaian peraturan, dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif dalam melindungi hak dan kewajiban PRT di berbagai situasi kerja.

Analisis mengenai legal culture (budaya hukum) dalam masyarakat terkait dengan Pekerja Rumah Tangga (PRT) memberikan gambaran yang jelas. Budaya hukum yang kurang baik dapat menjadi hambatan dalam memastikan bahwa aturan perlindungan PRT diterapkan dan dihormati secara efektif di dalam kehidupan sehari-hari.

Pendidikan yang rendah, pandangan masyarakat yang kurang mendukung, kurangnya pengetahuan hukum, dan minimnya sosialisasi dari pihak eksternal seperti pemerintah atau pengguna PRT, semuanya merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi budaya hukum di kalangan PRT. Persepsi bahwa PRT adalah pekerjaan rendahan yang tidak memerlukan perlindungan khusus dapat memperkuat sikap kurang peduli terhadap hak dan kewajiban yang seharusnya dijamin oleh peraturan.

Mengatasi tantangan ini memerlukan upaya yang komprehensif, seperti peningkatan tingkat pendidikan, kampanye penyuluhan hukum, dan peran aktif dari pemerintah dan pengguna PRT dalam mensosialisasikan peraturan perlindungan. Diperlukan juga strategi yang dapat membangun kesadaran hukum dan mengubah pandangan masyarakat terhadap pekerjaan PRT.

Melalui upaya ini, diharapkan dapat tercipta budaya hukum yang lebih baik di kalangan PRT, yang pada gilirannya dapat mendukung pelaksanaan peraturan perlindungan dan peningkatan pemahaman serta kepatuhan terhadap hak dan kewajiban PRT di masyarakat.

KESIMPULAN

Gambaran yang jelas tentang kesenjangan dalam jaminan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Surabaya, terutama terkait dengan kurangnya perjanjian kerja yang kuat secara hukum. Perjanjian lisan yang umumnya terjadi seringkali tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak PRT dan tidak memberikan dasar hukum yang kuat untuk menanggapi pelanggaran.

Perlindungan hukum untuk hak dan kewajiban PRT adalah penting untuk mencegah penyalahgunaan dan menjamin bahwa hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa PRT berlangsung dengan adil. Aturan yang jelas dan kuat secara hukum dapat membantu melindungi PRT dari berbagai bentuk eksploitasi, seperti penggajian yang tidak wajar, kekerasan fisik atau psikis, pelecehan seksual, dan pengabaian hak-hak lainnya.

Diperlukan norma yang tegas dan detail dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum bagi PRT. Selain itu, sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat, khususnya PRT dan pengguna jasa PRT, juga penting untuk meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban mereka. Pemerintah dan lembaga terkait perlu bekerja sama untuk memastikan bahwa norma-norma tersebut diterapkan dan dipatuhi secara efektif.

Upaya ini akan membantu mengurangi kesenjangan dalam perlindungan HAM bagi PRT, menciptakan lingkungan kerja yang adil, dan meningkatkan kesejahteraan PRT serta keluarganya.

REFERENSI

- Banjarani, Desia Rakhma, and Ricco Andreas. "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal HAM* 10, no. 01 (2019): 115–126.
- Dwiyanti, Retno. "Model Manajemen Konflik Untuk Mengatasi Masalah Dalam Relasi Majikan Wanita Dengan Pembantu Rumah Tangga Wanita Di Kecamatan Purwokerto Utara." *Psycho Idea* 9, no. 1 (2011): 63–77. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/242>.

- Erizal, Ahmad, Agusmidah Agusmidah, and Suria Ningsih. "Pelindungan Keluarga Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." *Law Jurnal* 01, no. 01 (2020): 9–24.
- Friedman, Lawrence M., and Grant M. Hayden. *American Law: An Introduction*. American Law: An Introduction, 2017.
- Hanifah, Ida. "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga Dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." Universitas Sumatera Utara (2018).
- Ichsan, A. Syalaby. "Jumlah Pembantu Rumah Tangga Di Indonesia Semakin Banyak." *Republika.Co.Id*. Bandarlampung, September 8, 2013. <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/09/08/msrm9u-jumlah-pembantu-rumah-tanggadi-indonesia-semakin-banya>.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2012
- Subekti, Rika Putri. "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 7, no. 1 (2018): 24–36.
- Suharnoko. *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Susiana, Sali. "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia." *Kesejahteraan Sosial* 4, no. 21 (2012): 2.
- Utomo, Pudjo. "Perlindungan Hak Dasar Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Qistie* 9, no. 1 (2016): 80–89.