

**ANALISIS YURIDIS KEDUDUKAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA
RUMAH TANGGA (PRT) DI LIHAT DARI PERSPEKTIF PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN BIDANG KETENAGAKERJAAN**

**TRI DIAN APRIL SESA, SH.
NIM: A.2021141021**

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH. MSi
Pembimbing II : Mawardi, SH.MHum

ABSTRACT

This thesis focuses on the analysis of the juridical status and legal protection of Domestic Workers in view of the perspective of the laws and regulations of the study authors ketenagakerjaan. Dari using normative juridical research method, the conclusion: 1). Whereas the field of labor laws and regulations did not provide a guarantee by the status and legal protection for domestic workers, both in the system of remuneration, Safety, Occupational Health and social security programs. Protection of Domestic Workers as stipulated in the Regulation of the Minister of Manpower No. 2 of 2015 did not have a clear legal basis and substance of discriminatory when compared with the substance inside peraturan ketenagakerjaa legislation. 2). That efforts were made to ensure the status and protection of the Workers' Households are reconstructing or revise all rules concerning employment to occur equality and equality antara Domestic Workers and other employees and memberikann authority to the Industrial Relations Court to hear the case of disputes antara Workers Households with Mmajikan as well as provide an opportunity for domestic workers to organize and assemble. Suggestion. 1). Given in the creation and establishment of laws takes quite a long time, so it's good for any local government to make local regulations regarding Domestic Workers. It is at least temporarily can give no assurance by the status and protection and supervision of the Domestic Workers.

ABSTRAK

Tesis ini menitikberatkan pada analisis yuridis kedudukan dan perlindungan hukum Pekerja Rumah Tangga di lihat dari perspektif peraturan perundang undangan ketenagakerjaan. Dari penelitian penulis dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, diperoleh kesimpulan: 1). Bahwa peraturan perundang undangan bidang ketenagakerjaan sama sekali tidak memberikan jaminan akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga, baik dalam sistim pengupahan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja serta progam jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tidak mempunyai dasar hukum yang jelas serta substansinya bersifat diskriminatif jika dibandingkan dengan substansi di dalam peraturan perundangan ketenagakerjaa. 2). Bahwa upaya-upaya yang dilakukan guna menjamin kedudukan dan perlindungan terhadap Perkerja Rumah Tangga adalah merekonstruksi ulang atau merevisi seluruh aturan yang menyangkut ketenagakerjaan agar terjadi persamaan dan kesederajatan antara Pekerja Rumah Tangga dengan pekerja lainnya dan memberikann kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengadili perkara perselisihan anta Pekerja Rumah Tangga dengan Mmajikan serta memberi kesempatan kepada Pekerja Rumah Tangga untuk berserikat dan berkumpul. **Saran. 1).** Mengingat dalam pembuatan dan pembentukan undang undang memakan cukup lama, maka ada baiknya bagi setiap pemerintah daerah untuk membuat peraturan daerah mengenai Pekerja Rumah Tangga. Hal ini setidaknya untuk sementara dapat memberikan kepastian akan kedudukan dan perlindungan serta pengawasan terhadap Pekerja Rumah Tangga tersebut.

A. Latar belakang Penelitian

Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945 menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Noma ini dipertegas lagi dalam pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketentuan yang terdapat dalam Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945 tersebut mengandung implikasi yang sangat luas bagi pemerintah, karena norma tersebut memposisikan pemerintah untuk menyiapkan lapangan pekerjaan yang layak bagi setiap warga negara dan memberikan perlindungan hukum bagi warga negara pada saat melakukan pekerjaan baik yang bekerja di pemerintahan maupun sektor swasta.

Problem utama saat ini adalah ketidakmampuan pemerintah untuk menyiapkan dan menyerap jumlah tenaga kerja, mengingat jumlah pencari kerja lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, sektor swasta mengambil peran sebagian tanggungjawab pemerintah untuk menyerap dan menerima tenaga kerja sesuai sfesikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh pihak swasta tersebut. Meskipun demikian, Keterlibatan sektor swasta juga tidak mampu menyerap seluruh pencari kerja yang ada.

Sulitnya mencari pekerjaan karena lapangan pekerjaan sangat-sangat terbatas membuat sebagian masyarakat mencari nafkah dengan melakukan berbagai macam kegiatan, dari membuka usaha sendiri dengan berbagai macam bidang usaha atau ikut orang untuk melakukan berbagai macam kegiatan dan pekerjaan yang tidak tetap dan bekerja menjadi Pekerja Rumah Tangga.

Pekerja Rumah Tangga adalah istilah yang dipakai dalam regulasi yang ada, akan tetapi Sampai saat ini keberadaan Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja tidak diterima oleh semua pihak. Pekerja Rumah Tangga tidak diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan

tenaga kerja lainnya seperti Pegawai Negeri Sipil, pekerja pabrik, perusahaan, dan lain lain.. Bahkan harus diakui bahwa dewasa ini sebutan sebagai “pekerja” pun belum diterima oleh masyarakat. Pada umumnya masyarakat lebih menerima untuk menyebut Pekerja Rumah Tangga sebagai “pembantu”. Oleh karena itu, Pekerja Rumah Tangga dimasukkan dalam lingkup pekerjaan sektor informal.

Dalam konteks hukum, istilah “pekerja” dalam Pekerja Rumah Tangga masih terjadi inkonsistensi dari sisi pengaturan. Pada Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jika merujuk dari pengertian yang dinormatiskan dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut , maka Pekerja Rumah Tangga termasuk bagian di dalamnya. Hal ini disebabkan karena Pekerja Rumah Tangga adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Akan tetapi, Undang Undang No 13 Tahun 2003 secara substantif tidak mengatur Pekerja Rumah Tangga. Artinya Pekerja Rumah Tangga tidak mempunyai dasar hukum untuk melindungi dirinya dan secara sengaja memang tidak dijamin akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga oleh pemerintah.

Secara khusus, pengaturan Pekerja Rumah Tangga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Salah satu yang unik dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 adalah aturan dibuat bukan karena derivasi atau perintah dari Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah melainkan dari Undang Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang sama sekali tidak ada keterkaitannya.

Di dalam pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga disebutkan bahwa :

Pekerja Rumah Tangga mempunyai hak:

- a. memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- b. mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- c. mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d. mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. berkomunikasi dengan keluarganya.

Sebagai perbandingan, dapat dilihat hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni:

1. Hak dasar dalam hubungan kerja.
2. Hak dasar atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Hak dasar pekerja atas perlindungan upah
4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur
5. Hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama.
6. Hak dasar mogok
7. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan.
8. Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Melihat perbandingan antara hak-hak pekerja dengan Pekerja Rumah Tangga, jelas dan nyata bahwa terjadi perbedaan antara hak-hak yang dimiliki oleh Pekerja Rumah Tangga dengan tenaga kerja lainnya meskipun kedua-duanya sebagai pekerja. Selanjutnya,

Substansi pengaturan Pekerja Rumah Tangga di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga harus dikaji ulang untuk mendapatkan kepastian hukum mengenai kedudukan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk tesis dengan judul **“ANALISIS YURIDIS KEDUDUKAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT) DI LIHAT DARI PERSPEKTIF PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN BIDANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Permasalahan Penelitian.

Dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan telah menjamin kedudukan dan perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga.
2. Bagaimana bentuk upaya yang dapat dilakukan guna menjamin perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga.

PEMBAHASAN

1. Jaminan Kedudukan dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Peraturan Perundang Undangan Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski , mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”.¹

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.²

Terkait perlindungan hukum, Philipus M Hadjon³ mengatakan bahwa Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Menurut G.Ripert⁴ diaturnya masalah kerja dalam hukum sosial tersendiri (dalam hal ini hukum ketenagakerjaan) adalah akibat kenyataan sosial yang dalam kehidupan ekonomis mengalami perubahan atau pergeseran, di mana perlindungan kepentingan kerja dalam perjanjian kerja merupakan kepentingan umum yang tidak dapat lagi diabaikan

¹ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum , Penerbit: Sinar Grafika, jakarta, 2006. Hal. 13

² Harjono, , Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa , Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2008 Hal 377

³ Philipus M Hadjon, “ *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

⁴ La Regime Democratique et Le Droit Civil Moderne , 1936 dalam FJHM Van der Ven, Pengantar Hukum Kerdja , Terj. Sridadi, Kanisius, Yogyakarta: 1969, Hal. 9

berdasarkan asas ke bebasan individu serta otonomi individu dalam mengadakan perjanjian kerja.

Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja, Zainal Asikin⁵ mengatakan perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya dinyatakan bahwa Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan 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.

Dalam konteks kedudukan Pekerja khususnya Pekerja Rumah Tangga dapat dilihat dari 2 (dua) segi yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi yuridis, berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan Pekerja Rumah Tangga sama dengan majikan, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari majikan. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas, sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada Pekerja Rumah Tangga. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari majikan. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat Pekerja Rumah Tangga dan majikan.

Kedudukan Pekerja Rumah Tangga secara yuridis masih bersifat bias dan inkonsistensi. Hal ini disebabkan karena Pekerja Rumah Tangga tidak tunduk pada Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksana lainnya, namun tunduk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Hal ini tentu menjadi sangat aneh dan janggal

⁵ Asikin Zainal, Op Cit Hal. 15

mengingat Pekerja Rumah Tangga adalah juga pekerja. Atas perbedaan dan bertolak belakang Ke dua aturan ini, maka terjadi perlakuan yang berbeda antara pekerja yang bekerja pada perusahaan dan pekerja yang bekerja pada rumah tangga.

Inkonsistensi pengaturan Pekerja Rumah Tangga. hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. sisi pengertian.

Dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 dinyatakan Pekerja Rumah Tangga adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.

Depinisi operasional atau pengertian pekerja yang terdapat dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 bersifat umum. Tidak dijumpai kalimat atau frase “setiap orang yang bekerja pada **perusahaan atau pengusaha**” (garis bawah oleh penulis). Ini artinya, Pekerja Rumah Tangga merupakan pekerja meskipun tidak bekerja pada perusahaan atau pengusaha. Selanjutnya, Penekanan dari pengertian Pekerja Rumah Tangga adalah **bekerja pada orang lain dan menerima upah.**, sehingga dan seharusnya Pekerja Rumah Tangga juga tunduk dan dilindungi oleh Undang Undang No 13 Tahun 2003. Akan tetapi, secara normatif seluruh substansi norma yang terdapat dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 tidak mengatur dan melindungi Pekerja Rumah Tangga. Konsekuensi dari hal ini adalah bahwa majikan atau pengguna Pekerja Rumah Tangga tidak terikat dan tidak mempunyai kewajiban-kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksana lainnya.

2. Sisi Dasar Hukum

Satu hal yang unik bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga bukan lahir karena instruksi dari Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun di dasarkan pada Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dimana dapat dilihat pada Konsiderans “mengingat” pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tersebut.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 sesungguhnya tidak tepat jika yang menjadi dasar hukum dalam pembuatannya adalah Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Seyogyanya dan seharusnya peraturan menteri tenaga kerja tersebut di dasarkan pada Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan karena walau bagaimanapun Pekerja Rumah Tangga adalah pekerja juga.

Selain itu, kewenangan Menteri Tenaga Kerja dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah telah dibatasi oleh Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014, dimana telah jelas pembagian antara urusan pemerintah pusat, provinsi serta kabupaten/kota. Adapun kewenangan pemerintah pusat dalam hal ini spesifik kementerian Tenaga Kerja adalah :

1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi :
 - a. Pengembangan sistem dan metode pelatihan.
 - b. Penetapan standar kompetensi.
 - c. Pengembangan program pelatihan ketenagakerjaan, ketransmigrasian, produktivitas, dan kewirausahaan.
 - d. Pelaksanaan pelatihan untuk kejuruan yang bersifat strategis.
 - e. Penetapan kualifikasi instruktur, penggerak swadaya masyarakat (PSM) dan tenaga pelatihan.
 - f. Pengembangan dan peningkatan kompetensi instruktur dan PSM.

- g. Penetapan standar akreditasi lembaga pelatihan kerja.
 - h. Penerbitan izin pemagangan luar negeri.
 - i. Pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi.
 - j. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi.
 - k. Pengembangan sistem, metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas.
 - l. Penyadaran produktivitas.
 - m. Konsultasi produktivitas pada perusahaan besar.
 - n. Pengukuran produktivitas tingkat nasional
2. Penempatan Tenaga Kerja, meliputi :
- a. Pelayanan antar kerja nasional.
 - b. Pengantar kerja.
 - c. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.
 - d. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS).
 - e. Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional dan di luar negeri.
 - f. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.
 - g. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi, jumlah tenaga kerja asing, dan kewarganegaraan serta RPTKA perpanjangan lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.
 - h. Penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru dan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.
3. Hubungan Industrial, meliputi :
- a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.

- b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/berdampak pada kepentingan nasional/internasional.

4. Pengawasan Ketenagakerjaan

- a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
- b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.

Dari kewenangan untuk melaksanakan urusan sebagaimana di atur dalam Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sangat jelas terlihat ketiadaan wewenang dari Menteri Tenaga Kerja untuk membuat peraturan yang mengatur masalah Pekerja Rumah Tangga. Kewenangan untuk membuat peraturan atau regulasi justru didapat atau didasarkan pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pelaksana lainnya yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Satu hal lagi yang membuat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 salah kaprah dalam pembuatannya adalah pada konsiderans “mengingat” masih mencantumkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Padahal Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 sudah dicabut dan tidak berlaku lagi sejak Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah di nyatakan berlaku. Hal ini dinyatakan di dalam pasal 408 yang berbunyi “Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini”.

Mengingat pembagian urusan antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota sudah diatur dan menjadi lapiran yang tak terpisahkan dalam Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014, maka dengan sendirinya Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang

Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sudah tidak berlaku lagi.

Telah dijelaskan diatas, bahwa kedudukan Pekerja Rumah Tangga tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka secara otomatis perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga juga tidak terlindungi. Posisi yang sangat lemah dari Pekerja Rumah Tangga, akan semakin lemah karena tidak adanya perlindungan hukum sebagaimana pekerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan. Perbedaan perlindungan hukum antara Pekerja Rumah Tangga sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 dengan pekerja sebagaimana di atur dalam perundang undangan ketenagakerjaan sangat jauh berbeda dan dapat dikatakan bersifat diskriminatif.

Hak-hak yang dimiliki oleh pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang undangan ketenagakerjaan tidak dimiliki oleh Pekerja Rumah Tangga sebagaimana yang di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015. Hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta perundang undangan ketenagakerjaan lainnya meliputi :

1. Hak dasar dalam hubungan kerja.
2. Hak dasar atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Hak dasar pekerja atas perlindungan upah
4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur
5. Hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama.
6. Hak dasar mogok
7. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan.
8. Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sedangkan hak-hak Pekerja Rumah Tangga sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 meliputi :

1. memperoleh informasi mengenai Pengguna;
2. mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
3. mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
4. mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
5. mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
6. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
7. mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
8. mendapatkan tunjangan hari raya; dan
9. berkomunikasi dengan keluarganya.

Dari masing-masing hak yang dimiliki oleh pekerja dengan Pekerja Rumah Tangga tersebut di atas, menunjukkan adanya perbedaan yang substansial dari sisi perlindungan hukum. Secara spesifik perbedaan perlindungan hukum terletak pada ; **perlindungan atas upah, perlindungan atas jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan kerja, perlindungan atas kesehatan kerja, dan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja.**

Perlindungan atas upah, sangat jelas perbedaan antara pekerja dengan Pekerja Rumah Tangga. Jika upah pekerja di atur dan dilindungi dengan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan serta regulasi yang mengatur tentang Upah Minimum Regional dan Upah Minimum Provinsi serta Upah Minimum Kabupaten/kota, tidak sebaliknya dengan Pekerja Rumah Tangga. Pekerja Rumah Tangga mendapatkan upah, 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 Pekerja Rumah Tangga. Posisi tawar yang sangat

lemah dari Pekerja Rumah Tangga dan tidak ada regulasi yang mengatur tentang upah Pekerja Rumah Tangga, membuat Pekerja Rumah Tangga menerima begitu saja tindakan dan keputusan dari majikan.

Untuk jaminan sosial, keselamatan kerja dan kesehatan kerja para pekerja di lindungi oleh peraturan perundangan ketenagakerjaan. jaminan sosial, para pekerja dilindungi dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang sekarang dikenal dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011. Begitu juga dengan keselamatan kerja, dimana para pekerja di lindungi dengan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan untuk Kesehatan kerja, para pekerja di lindungi dengan Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan kerja, dimana secara khusus pada BAB XII pasal 164 sampai dengan pasal 166 mengatur dan melindungi para pekerja. Kondisi ini tentu berbeda dengan Pekerja Rumah Tangga, dimana Jaminan Sosial, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja tidak ada dan tidak di atur. Jika pun terjadi sesuatu hal terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam melaksanakan pekerjaannya, hanya empati dan belas kasihan dari majikan saja untuk membantu Pekerja Rumah Tangga tersebut.

Begitu juga dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), para pekerja di lindungi dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. perusahaan atau pengusaha tidak bisa semaunya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Harus ada syarat-syarat tertentu secara objektif yang dapat dipertanggungjawabkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan atau majikan. Hal ini berbanding terbalik dengan Pekerja Rumah Tangga, dimana majikan kapan saja dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja Rumah Tangga tanpa adanya syarat-syarat tertentu. Pertimbangan subjektif semata-mata dari majikan menjadi alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja Rumah Tangga.

Sisi-sisi inilah yang sangat membedakan perlindungan hukum antara Pekerja Rumah Tangga dengan pekerja yang bekerja di perusahaan atau dengan pengusaha. Padahal antara Pekerja Rumah Tangga dengan pekerja yang di perusahaan atau dengan pengusaha sama-sama disebut pekerja, akan tetapi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta Peraturan perundangan ketenagakerjaan lainnya tidak melindungi Pekerja Rumah Tangga.

Pasal 23 deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia 1948 menentukan bahwa:

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran;
2. Setiap orang tanpa diskriminasi apa pun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
3. Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya dan dilengkapi, manakala perlu oleh sarana perlindungan sosial lainnya;
4. Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.

Dalam doktrin sebagaimana di kemukakan Asikin Zainal⁶, setidaknya setiap pekerja harus mendapat 3 (tiga) perlindungan yakni :

1. Perlindungan Secara Ekonomis atau Jaminan Sosial

⁶ Asikin Zainal, Op Cit, Hal 76

Yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

2. Perlindungan Social atau Kesehatan Kerja

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

3. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Selain tidak adanya perlindungan hukum sebagaimana telah diuraikan diatas, ternyata Pekerja Rumah Tangga juga tidak dilindungi dalam mencari keadilan apabila terjadi

perselisihan dengan majikannya. Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk mengadili perkara yang menyangkut perselisihan antara Pekerja Rumah Tangga dengan majikan. Hal ini disebabkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjangkau dan tidak mengatur kedudukan Pekerja Rumah Tangga.

Selanjutnya, Pekerja Rumah Tangga Juga tidak memiliki payung hukum untuk mengadakan perkumpulan atau perserikatan sebagaimana layaknya pekerja pada umumnya yang memiliki serikat pekerja atau serikat buruh sebagaimana di atur di dalam Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh. Organisasi seperti serikat pekerja/serikat buruh sebenarnya sangat penting bagi Pekerja Rumah Tangga guna melindungi segala kepentingan secara terorganisir dan menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan.

2. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Guna Menjamin Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga.

Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam kelompok pekerja informal, diskriminasi terhadap Pekerja Rumah Tangga menyebabkan pekerjaan Pekerja Rumah Tangga tidak bernilai ekonomi. Pekerja Rumah Tangga dianggap bertanggung jawab untuk kegiatan reproduksi (melahirkan, mengasuh anak, bekerja di wilayah domestik) dilihat dari jenis pekerjaannya dan status sosial, namun pada hakikatnya Pekerja Rumah Tangga sangat urgen dalam kehidupan keluarga dan sudah selayaknya mereka mendapatkan hak, perlindungan dan manfaat yang sama seperti pekerja lainnya yang bernilai ekonomi.

Praktik menyebut para pekerja rumah tangga sebagai pembantu memperkuat keengganan budaya untuk memformalkan hubungan antara para pekerja rumah tangga dengan para majikannya, yang banyak di antaranya berasal dari keluarga jauh atau desa seasal. Sebagai gantinya, para majikan memandang peranan mereka sebagai peranan paternalistik, di mana mereka melindungi, member makan, tempat tinggal, pendidikan dan

memberikan uang saku kepada pekerja rumah tangga sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan. (Di Jawa, praktik ini disebut ngenger).⁷

Aspek paternal dari hubungan kerja ini, yang dipadukan dengan fakta bahwa kebanyakan tugas dilaksanakan di dalam rumah keluarga dan tidak dianggap produktif secara ekonomi, berarti bahwa budaya Indonesia secara umum memandang hubungan ini sebagai hubungan yang bersifat pribadi. Di satu sisi masyarakat Indonesia mendukung tingkat keterlibatan pemerintah yang cukup besar diberbagai aspek perekonomian dan kehidupan, namun, disisi lain, rumah dinilai bersifat personal dan berada di luar batas jangkauan intervensi negara.

Menurut Paulus dwiyaminarta⁸ ada beberapa faktor sehingga Pekerja Rumah Tangga harus diberikan perlindungan Hukum sebagaimana pekerja yang bekerja di perusahaan atau pengusaha yakni :

Pertama, hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasa merupakan suatu hubungan kerja biasa. Artinya bahwa hubungan kerja antar Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasa adalah suatu hubungan kerja yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hubungan kerja baik menurut para ahli hukum maupun menurut ketentuan undang-undang yang berlaku. Ada tiga unsur yang pokok dalam hubungan kerja yaitu adanya perintah untuk bekerja (di bawah perintah orang lain), upah dan pekerjaan. Ketiga unsur tersebut terdapat dalam hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasanya. Oleh karena itu, hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasa dapat disebut sebagai hubungan kerja biasa.

Kedua, dilihat dari ciri-ciri dan sifat-sifatnya Pekerja Rumah Tangga tidaklah berbeda dengan pekerja/buruh biasa. Namun, sebagai pekerja Pekerja Rumah Tangga tidak termasuk dalam kelompok pekerja yang mendapat perlindungan hukum ketenagakerjaan

⁷ Human Rights Watch, *Always On Call: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia* , Vol 17.7(C), 2005 , hal 4.

⁸ Paulus dwiyaminarta, *Makalah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga*, 23 Maret 2009.

yang berlaku. Pekerja Rumah Tangga yang merupakan pekerja pada sektor informal, tidak tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga diberlakukan hukum kebiasaan.

Ketiga, lingkup pekerjaan Pekerja Rumah Tangga rawan terhadap kekerasan. Kekerasan dapat dilakukan oleh Pekerja Rumah Tangga maupun pengguna jasa (dan anggota keluarga). Di samping itu, dalam hubungan kerja mereka juga dapat timbul berbagai perselisihan. Perselisihan yang terjadi harus diselesaikan dengan cara yang baik dan adil.

Keempat, Kerja mempunyai nilai karena melekat dengan keberadaan manusia sebagai manusia. Pada hakekatnya semua pekerjaan mempunyai nilai yang luhur. Keluhuran kerja terletak pada martabat manusia yang bekerja. Melalui pandangan ini, PRT termasuk dalam bidang kerja yang luhur dan bermartabat. Kerja dalam sektor domestik tidak lebih rendah atau kurang luhur dari jenis kerja lainnya. Dengan mengakui dan menerima nilai luhur dan bermartabat dari kerja Pekerja Rumah Tangga, berarti lingkup kerja Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam lingkup perburuhan atau ketenagakerjaan.

Guna mewujudkan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga sebagai akibat dari tidak terjamahnya atau tidak terlindungi dalam Undang Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan perundangan ketenagakerjaan lainnya, maka harus ditempuh upaya upaya yang bertujuan untuk melindungi kepentingan Pekerja Rumah Tangga. Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu *pertama*; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*), *kedua*; yang menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan *ketiga*; menyangkut kepentingan umum (*publik interest*).⁹

⁹ Marmi Emmy Mustafa, Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO, PT. Alumni, Bandung, 2007, Hal. 58.

Kepentingan individu (*individu interest*) ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan (*sosial interest*) terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan publik (*publik interest*) berupa kepentingan negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.¹⁰

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannon yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa: “suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya”.¹¹

Selanjutnya Bohannon mengatakan “lembaga hukum memberikan ketentuan ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”.¹² Cara-cara menyelesaikan perselisihan yang timbul inilah yang kemudian dinamakan upaya hukum. Upaya hukum diperlukan agar kepentingan-kepentingan yang telah menjadi hak benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain.

Upaya hukum dikenal dalam dua jenis, yaitu upaya hukum non-yudisial (di diluar peradilan) dan upaya hukum yudisial (peradilan). Upaya hukum non-yudisial bersifat pencegahan sebelum pelanggaran terjadi (preventif) yang berupa tindakan tindakan seperti

¹⁰ Ibid

¹¹ Soerjono Soekanto, Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia. Penerbit: UI-Press, 1983, Cetakan Ketiga, Hal.15.

¹² Ibid

peringatan, teguran, somasi, keberatan, dan pengaduan. Sedangkan upaya hukum yudisial bersifat represif/korektif artinya telah memasuki proses penegakan hukum (*law enforcement*), upaya ini dilakukan setelah pelanggaran terjadi dengan maksud untuk mengembalikan atau memulihkan keadaan. “Muara dari upaya hukum adalah agar hak yang dimiliki seseorang terhindar dari gangguan atau apabila hak tersebut telah dilanggar maka hak tersebut akan dapat dipulihkan kembali. Namun demikian, tidaklah dapat diartikan bahwa dengan adanya upaya hukum maka keadaan dapat dikembalikan sepenuhnya”¹³

Secara khusus Menurut Fanny Tanuwijaya¹⁴, upaya - upaya yang harus dilakukan guna melindungi Pekerja Rumah Tangga adalah :

- a. Law Reform (Reformasi Hukum), pembaharuan hukum yang diformulasikan dalam berbagai kebijakan berbasis keberpihakan kepada PRT dalam kerangka perlindungan dan pemberdayaan serta pembinaan hubungan kerja. Law Reform ini dilakukan terhadap Undang -Undang No. 13 tahun 2003 sebagai hasil evaluasi dan pengkajian atas realitas hubungan PRT-pemberi kerja berikut problem yang menyertainya. Dengan adanya Konvensi ILO No. 189, merupakan momentum bagi pemerintah di bidang hukum untuk segera melakukan ratifikasi bahkan lebih penting dan mendasar sebagai wujud komitmen dan konsistensinya, pemerintah segera membentuk perundang-undangan (*law making*) yang khusus memberikan perlindungan terhadap PRT.
- b. Advocacy, mengangkat ke permukaan kasus-kasus PRT agar memperoleh respon banyak pihak guna menjadi agenda dalam upaya perubahan ke arah yang lebih baik.

¹³ Harjono, Op Cit Hal. 386

¹⁴ Fanny Tanuwijaya makalah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konstitusional Pembantu Rumah Tangga, 2016 hal.5

- c. Paralegal, sebagai bentuk penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi diri PRT dari berbagai tekanan pemberi kerja.
- d. Perlu dibentuk pusat-pusat pelayanan sebagai bagian dari bentuk pengorganisasian, termasuk upaya untuk menggagas terbentuknya organisasi serikat pekerja khusus PRT. Pembentukan serikat pekerja dalam hal ini tidak berarti menciptakan kaidah dari tidak ada menjadi ada tetapi juga menempatkan komunitas PRT secara afiliasif organisatoris terhadap organisasi Serikat Pekerja yang sudah mapan, seperti Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI) dan sebagainya.

Sementara itu, menurut hemat penulis upaya-upaya yang dapat dilakukan guna menjamin perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga adalah :

1. Merekonstruksi ulang melalui pembaharuan hukum atau merevisi peraturan perundangan yang terkait ketenagakerjaan, seperti Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, agar terjadi persamaan kedudukan dan perlindungan terhadap setiap pekerja, baik yang bekerja di rumah tangga maupun yang bekerja di perusahaan. hal ini ditujukan agar tidak terjadi perlakuan diskriminatif terhadap regulasi yang mengatur pekerja.
2. Memberikan kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengadili perkara-perkara yang menyangkut perselisihan antara Pekerja Rumah Tangga dengan majikan.
3. Memberikan kesempatan kepada Pekerja Rumah Tangga untuk berorganisasi melalui serikat layaknya pekerja-pekerja lainnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian-uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa peraturan perundang undangan bidang ketenagakerjaan sama sekali tidak memberikan jaminan akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga, baik dalam sistim pengupahan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja serta progam jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tidak mempunyai dasar hukum yang jelas serta substansinya bersifat diskriminatif jika dibandingkan dengan substansi di dalam peraturan perundangan ketenagakerjaa.
2. Bahwa upaya-upaya yang dilakukan guna menjamin kedudukan dan perlindungan terhadap Perkerja Rumah Tangga adalah merekonstruksi ulang atau merevisi seluruh aturan yang menyangkut ketenagakerjaan agar terjadi persamaan dan kesederajatan antara Pekerja Rumah Tangga dengan pekerja lainnya dan memberikann kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengadili perkara perselisihan anta Pekerja Rumah Tangga dengan Mmajikan serta memberi kesempatan kepada Pekerja Rumah Tangga untuk berserikat dan berkumpul.

B. Saran

Mengingat dalam pembuatan dan pembentukan undang undang memakan cukup lama, maka ada baiknya bagi setiap pemerintah daerah untuk membuat peraturan daerah mengenai Pekerja Rumah Tangga. Hal ini setidaknya-tidaknya untuk sementara dapat memberikan kepastian akan kedudukan dan perlindungan serta pengawasan terhadap Pekerja Rumah Tangga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alvi Syahrin, Pengaturan Hukum dan Kebijakan Pembangunan Perumahan dan Pemukiman Berkelanjutan, Pustaka Bangsa Press, 2000
- Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1998
- B. Hestu Cipto Handoyo, Otonomi Daerah, Titik Berat Otonomi dan Urusan Rumah Tangga Daerah, Pokok-Pokok Pikiran Menuju Reformasi Hukum di Bidang Pemerintahan Daerah, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 1998
- Bismar Nasution, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum, Makalah disampaikan pada Dialog Interaktif tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Hukum pada Majalah Akreditasi, (Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, tanggal 18 Februari 2003)
- Bhenyamin Hoessein, Perubahan Model Pola dan Bentuk Pemerintahan Daerah; Dari Era Orde Baru ke Era Reformasi, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI, Jakarta, 2009
- , Pengaturan Kedudukan Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat, Makalah, Loka Karya Nasional yang diselenggarakan oleh MIPI dan APPSI, Jakarta, 2008.
- Dharma Setyawan Salam, Otonomi Daerah Dalam Perspektif Lingkungan, Nilai, Dan Sumber Daya, Djambatan, Jakarta, 2002
- Dwi Andayani Budisetyowati, Hukum Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Roda Inti Media, Jakarta, 2009
- Fanny Tanuwijaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konstitusional Pembantu Rumah Tangga, 2016
- Gary Dessler, Management Fundamentals A Frame Work, Virginia: Reston Publishing Company, 1977
- Hessel Nogi ST, 36 Kasus Kebijakan Publik Asli Indonesia, Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta 200
- Hadari Nawawi, Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah, Erlangga 1994
- Irawan Soejito, Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Bina Aksara, Jakarta, 1984

- Imana Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Buruh, Cet.V, Pradya Paramita, Jakarta 1983
- Jimly Asshiddiqie, Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II, Konstitusi Press, Jakarta 2006,
- Juanda, Hukum Pemerintahan Daerah. Pasang Surut Hubungan Kewenangan Antara DPRD dan Kepala Daerah, Alumni, Bandung, 2008
- Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, "Hukum Sebagai Suatu Sistem", Remaja Rusdakarya, Bandung 1993
- Marsen. S. Naga, Hukum Sebagai Perangkat Gerakan Buruh, (Sedane, Jurnal Kajian Perburuhan, Vol 1 No.1, Desember, 2002.
- Muchsan, Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparatur Pemerintah Dan Peradilan Tata Usaha Negara Di Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 1992
- Maria Alfons, "Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-produk Masyarakat Lokal Dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual", Ringkasan Disertasi Doktor, Universitas Brawijaya, Malang, 2010
- Marmi Emmy Mustafa, Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO, PT. Alumni, Bandung, 2007,
- Ni'matul Huda, Hukum Pemerintahan Daerah, Nusa Media, Bandung, 2009
- Oentarto Sindung Mawardi, Kebijakan Desentralisasi Dan Otonomi Daerah : Permasalahan dan Tantangan, Ceramah Direktur Jenderal Otonomi Daerah
- Pada Acara Diskusi Kebijakan Desentralisasi Dan Otonomi Daerah Dalam Jangka Panjang, Jakarta, 27 Nopember 2002
- Prajudi atmosudirdjo, Hukum Administrasi Negara, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982
- Phillipus M. Hadjon, "perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia". Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Philip Mawhod dalam Siswanto Sunarno, Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Paulus dwiyaminarta, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga, 23 Maret 2009.
- Riswhandha Imawan dalam Syamsuddin Haris (ed.), Desentralisasi dan Otonomi Daerah : Desentralisasi, Demokratisasi dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah, LIPI Press, Jakarta, 2005
- Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006

- Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penemuan Hukum, , Ghalian Indonesia, Jakarta 1982
- Sujamto, Aspek-Aspek Pengawasan Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.1993
- Safri Nugraha Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi , Center For Law and Good Governance Studies (CLGSFHUI) Jakarta, 2007
- Sendjun Manulang,. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum , Penerbit: Sinar Grafika, jakarta, 2006.
- Harjono, , Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa , Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2008
- Soejamto, Aspek-Aspek Pengawasan Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 1993
- Sujamto, Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan, Ghalia Indonesia, Jakarta, (cet.kedua) 1986
- Satijipto Raharjo, “Ilmu Hukum’, Citra Aditya Bakti, Bandung,2000
- Setiono, Rule of Law (Supremasi Hukum), Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta 2004
- Sjachran Basah, Perlindungan Hukum Terhadap Sikap, Orasi Ilmiah, Unpad Bandung, 1992
- Siswanto Sunarno, Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Soerjono Soekanto, Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum, Rajawali, Jakrta 1982
-----, Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia.Penerbit: UI-Press, 1983,
- Soerjono Soenkanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, jakarta, 1995
- S.H. Sarundajang, Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2002
- Sodjuangan Situmorang, Model Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Provinsi, dan Kabupaten, Kota, Disertasi universitas Indonesia, Jakarta, 2002
- Victor Situmorang dan Jusuf Juhir, Aspek Hukum Pengawsan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Rineke Cipta, Jakarta, 1998
- W. Riawan Tjandra, Dinamika Peran Pemerintah Dalam Perspektif Hukum Administrasi. Analisis Kritis Terhadap Perspektif Penyelenggaraan Pemerintahan, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2004

Wawan Sobari dkk, Inovasi Sebagai Referensi, Tiga Tahun Otonomi Daerah dan Otonomi Award, Jawa Post Institut of Pro-Otonomi, Surabaya, 2004

Zainal Asikin dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta 2002

PERATURAN PERUNDANGAN

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.