

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ASISTEN RUMAH TANGGA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

**Nirmalah**

*Kecamatan Indralaya Ogan Ilir, Sumatera Selatan*

*Email: nirmalah71@gmail.com*

### **Abstrak:**

Selama ini Pekerja Rumah Tangga tidak memiliki payung hukum untuk memperjuangkan hak-hak pekerja yang layak. “Dalam budaya Indonesia, Pekerja Rumah Tangga jarang disebut pekerja, tetapi hanya pembantu. Hal ini terjadi karena banyak anggapan bahwa Pekerja Rumah Tangga berada di sektor informal, sehingga justru mereka enggan secara formal meminta Relasi Pekerja Rumah Tangga dengan majikannya. Keadaan seperti ini mengakibatkan adanya interpretasi apakah Pekerja Rumah Tangga termasuk kedalam peraturan mengenai hak Pekerja Rumah Tangga. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apa saja hak-hak tenaga kerja Asisten Rumah Tangga Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Tenaga kerja Asisten Rumah Tangga dalam Undang-undang Cipta Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normative dengan pendekatan yuridis normative. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan (library research) terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dan menganalisa data secara kualitatif. Hasil penelitian ini didapat diambil kesimpulan bahwa 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 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.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Asisten Rumah Tangga, UU Ciptakerja

### **Abstract:**

*So far, domestic workers do not have a legal umbrella to fight for the rights of decent workers. “In Indonesian culture, domestic workers are rarely called workers, but only helpers. This happens because there are many assumptions that domestic workers are in the informal sector, so they are reluctant to formally ask for the relationship between domestic workers and their employers. This situation results in an interpretation of whether domestic workers are included in the regulations regarding the rights of domestic workers. The problem in this research is what are the rights of domestic assistant workers under the job creation law and what are the forms of legal protection for domestic assistant workers in the job creation law. In this study using normative legal research methods with a normative juridical approach. The data collection in this study was carried out by means of library research on the relevant laws and regulations and analyzing the data qualitatively. From the results of this research, it can be concluded that the rights owned by workers and domestic workers above indicate a substantial difference in terms of legal protection. Specifically, the difference in legal protection lies in; protection of wages, protection of social security, protection of work safety, protection of occupational health, and protection against termination of employment. legal protection for domestic workers, both in the wage system,*

*work safety, occupational health and social security programs for workers. Protection of Domestic Workers as regulated in the Regulation of the Minister of Manpower Number 2 of 2015*

**Keywords:** *Legal Protection, Domestic Assistant, Job Creation Act*

## LATAR BELAKANG

Sulitnya mencari pekerjaan karena lapangan pekerjaan yang sangat terbatas membuat sebagian masyarakat mencari nafkah dengan melakukan berbagai macam kegiatan. Ada yang membuka usaha sendiri dengan berbagai macam bidang usaha dan ada juga yang ikut orang untuk melakukan berbagai macam kegiatan dan pekerjaan yang tidak tetap termasuk bekerja menjadi Asisten Rumah Tangga (ART).

Asisten Rumah Tangga adalah istilah yang dipakai dalam regulasi yang ada. Akan tetapi hingga saat ini keberadaan asisten rumah tangga sebagai pekerja belum diterima oleh semua pihak.

Asisten Rumah Tangga tidak diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan 4 tenaga kerja lainnya seperti Pegawai Negeri Sipil, pekerja pabrik, perusahaan, dan lain lain. Pada umumnya masyarakat lebih menerima untuk menyebut Asisten Rumah Tangga dengan sebutan “pembantu”.

Dalam konteks hukum, masih terjadi inkonsistensi dari penafsiran istilah “pekerja”. Pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 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 Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini, mestinya Asisten Rumah Tangga termasuk bagian di dalamnya. Hal ini disebabkan karena Asisten Rumah Tangga adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Akan tetapi, Undang-undang ini secara substantif tidak mengatur tentang Asisten Rumah Tangga.

Pada akhirnya Asisten Rumah Tangga tidak akan memiliki pegangan hukum untuk melindungi dirinya jika tidak ada turunan hukum lain yang dapat memberikan jaminan.

Jaminan hak konstitusional bagi warga negara termasuk Asisten Rumah Tangga, tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2), menjabarkan bahwa: “Setiap warga negara, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28D ayat (2). “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Frase “setiap warga negara” dan frase “setiap orang” menunjukkan bahwa, kedua pasal ini dimaksudkan untuk berlaku bagi semua orang dan semua warga negara, termasuk Asisten Rumah Tangga, tanpa kecuali.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat UU Ciptaker). "UU Ketenagakerjaan" merupakan payung hukum bagi pekerja dan harus dilindungi oleh negara sebagai wujud kesejahteraan rakyat.

UU Ciptaker merupakan peraturan baru yang di buat pemerintah guna mengatur mengenai pembukaan lapangan kerja baru, kemudahan membuka usaha, dan bisa memberantas pungli. Dalam UU Ciptaker masih terdapat banyak peraturan lama yang dahulu ada di dalam UU Ketenagakerjaan, namun ada beberapa pula yang ditambah dan dikurang.

Berkaca dari komitmen negara, maka UU Ketenagakerjaan dan UU Ciptaker sebagai payung hukum bagi pekerja / buruh juga harus memberikan perlindungan

hukum kepada Asisten Rumah Tangga. Hal ini merupakan wujud dari kewenangan konstitusional. Secara hukum, ia memiliki level yang lebih tinggi dari pada UU Ketenagakerjaan jo UU Ciptaker. Namun undang-undang ini hanya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja / buruh di sektor formal, dan tidak menjamin perlindungan hukum bagi Asisten Rumah Tangga, karena pekerja tersebut termasuk dalam kategori pekerjaan dengan memungut upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana ditentukan pada umumnya ketentuan hukum diriwayatkan UU Ketenagakerjaan jo UU Ciptaker.<sup>1</sup>

UU Ketenagakerjaan jo UU Ciptaker merupakan solusi atas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja / buruh. Pasal 67 hingga 101 UU Ketenagakerjaan jo UU Ciptaker mengatur tentang perlindungan pekerja, termasuk upah dan tunjangan. Inti dari penyusunan UU Ketenagakerjaan jo UU Ciptaker adalah untuk menciptakan kesejahteraan pekerja / buruh yang berdampak pada perkembangan dunia usaha Indonesia.<sup>2</sup> Namun, jika definisi pekerja dalam UU Ketenagakerjaan jo UU Ciptaker dipahami sebagai orang yang bekerja dengan cara lain dan menerima upah / remunerasi, maka tidak boleh ada perbedaan antara setiap pekerja (reguler dan informal). Oleh karena itu, hak pekerja dan perlindungan hukum haruslah sama.<sup>3</sup>

Asisten Rumah Tangga/ Pekerja Rumah Tangga yang tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari UU Ketenagakerjaan jo UU Ciptaker berakibat pada penyelesaian perselisihan yang

menyangkut hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Artinya, Pekerja Rumah Tangga tidak mendapatkan akses dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja melalui pengadilan industrial yang dibentuk oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356). Pasal 1 ayat (16) menyebutkan: “*Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*”. Pasal ini secara tegas menunjukkan tidak adanya akses bagi Pekerja Rumah Tangga untuk menyelesaikan sengketa hubungan kerja melalui Pengadilan Industrial, karena mereka bukan pekerja/buruh yang diperkerjakan oleh pengusaha dalam suatu perusahaan.<sup>4</sup>

Fakta empiris juga menunjukkan bahwa jika ada perselisihan antara Pekerja Rumah Tangga dan majikan dalam hubungan kerja, karena tidak ada persyaratan hukum dan tidak ada kesepakatan sebelumnya, maka majikan tidak akan menuntut pertanggungjawaban hukum, bahkan seringkali ia merelakan hak untuk dimintai pertanggungjawaban. Di sisi lain, ketika Pekerja Rumah Tangga menerima perlakuan tidak manusiawi, seperti kerja berat, upah rendah, penghinaan, dan lain-lain, mereka hanya “diam”, mengalah dan menerima dengan

<sup>1</sup> Republik Indonesia, Lihat Pasal 1 angka (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

<sup>2</sup> Suci Flambonita, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Simbur Cahaya, Vol. 24 No. 1 Tahun 2017, <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/simburcahaya/article/view/50>, hlm. 4398.

<sup>3</sup> Putri, C. P. (2020). Peranan Dan Fungsi Ombudsman Republik Indonesia Dalam Efektivitas Penegakan Hukum. *Sol Justicia*, 3(2), 142-153.

<sup>4</sup> Abdul Khakim, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2010, Jakarta: Usupress, hlm. 9

ikhlas, atau ketika tidak kuat, jalan terakhir adalah keluar dari pekerjaannya.<sup>5</sup>

Selama ini Pekerja Rumah Tangga tidak memiliki payung hukum untuk memperjuangkan hak-hak pekerja yang layak. “Dalam budaya Indonesia, Pekerja Rumah Tangga jarang disebut pekerja, tetapi hanya pembantu. Hal ini terjadi karena banyak anggapan bahwa Pekerja Rumah Tangga berada di sektor informal, sehingga justru mereka enggan secara formal meminta Relasi Pekerja Rumah Tangga dengan majikannya.”. Dalam kasus ini, Pekerja Rumah Tangga merujuk pada Pekerja Rumah Tangga yang tinggal langsung atau di rumah majikan. Hal ini dikarenakan Pekerja Rumah Tangga dan majikan termasuk dalam lingkup kekeluargaan. Sifat hubungan informal ini karena banyak Pekerja Rumah Tangga yang berasal dari keluarga jauh atau desa yang sama, membuat majikan melihat perannya sebagai paternalistik, di mana mereka melindungi, memberi makan, berteduh, pendidikan dan memberi uang jajan kepada Pekerja Rumah Tangga imbalan atas tenaga mereka.

Perlindungan hukum Pekerja Rumah Tangga sangat penting untuk menjamin kepastian hukum, tidak hanya bagi Pekerja Rumah Tangga, tetapi juga bagi majikan dan agen distribusi.<sup>6</sup> Perlindungan hukum juga akan memberikan posisi yang jelas bagi status hukum Pekerja Rumah Tangga dalam hubungan kerja sesuai hak konstitusi mereka sebagaimana terdapat dalam Pasal 27 Ayat (2) dan pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Keadaan seperti ini mengakibatkan adanya interpretasi apakah Pekerja Rumah Tangga termasuk kedalam peraturan mengenai hak Pekerja Rumah Tangga.

---

<sup>5</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, 2013, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 8.

<sup>6</sup> Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 226-230.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji “Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja”

## METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan tipe penelitian normatif. Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji menyajikan pengertian penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan adalah: “Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka”.<sup>7</sup>

Penelitian hukum normatif adalah: “Penelitian hukum yang memandang hukum sebagai sistem normatif. Sistem normatif yang dimaksud adalah tentang asas, norma, aturan, peraturan, putusan pengadilan, kesepakatan dan doktrin (pengajaran).<sup>8</sup>

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder dengan melakukan inventarisasi hukum positif.

Metode penelitian ini akan menitik beratkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pembahasan masalah, juga dikaitkan dengan masalah yang ada dalam praktek dan aspek-aspek social yang berpengaruh dimana ketentuan-ketentuan hukumnya merupakan ide dasar dari judul penelitian tersebut<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, 2014, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 12

<sup>8</sup> Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*, 2010, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 34.

<sup>9</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 25

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji menyatakan “bahan hukum primer adalah bahan-bahan yang mengikat terdiri dari peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan obyek.”<sup>10</sup> Yang diantaranya ialah :

Bahan hukum primer, meliputi :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga;
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur;

Bahan hukum sekunder, bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus Inggris - Indonesia, kamus hukum, ensiklopedia, karya ilmiah para sarjana, majalah, surat kabar, internet, Jurnal dan lain-lain.<sup>11</sup>

Pengumpulan data dalam penulisan hukum ini dilakukan dengan studi kepustakaan (*library research*) terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan hukum penelitian ini, membaca atau mempelajari literatur, doktrin- doktrin

yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dibahas<sup>12</sup>.

Analisis data yang digunakan adalah kualitatif, yaitu menguraikan data dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis, jelas dan terperinci yang kemudian diinterpretasikan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Kemudian penulis menarik kesimpulan secara deduktif, yaitu cara berpikir berdasarkan fakta umum, kemudian menarik kesimpulan khusus, yang merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian.<sup>13</sup>

## ANALISIS DAN DISKUSI

### **Hak-hak tenaga kerja Asisten Rumah Tangga Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.**

Kedudukan Pekerja Rumah Tangga/ asisten rumah tangga tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka secara otomatis perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga/asisten rumah tangga juga tidak terlindungi. Posisi yang sangat lemah dari Pekerja Rumah Tangga/asisten 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 Rumah Tangga/ asisten rumah tangga tidak diatur secara eksplisit dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini terjadi karena banyak

<sup>10</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 13.

<sup>11</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, 2016, cet.12, Jakarta : Kencana Pernada Media Group. hlm. 60

<sup>12</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*, 2007, Ed 1-10, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 13-14.

<sup>13</sup>Soekanto Soerjono, 2002, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta hlm.51

anggapan bahwa Pekerja Rumah Tangga berada di sektor informal. Hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 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 prempuan.
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 Kesematan 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, Kesempatan 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.

### **Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Tenaga kerja Asisten Rumah Tangga dalam Undang-undang Cipta Kerja**

Terkait perlindungan hukum, Philipus M Hadjon<sup>14</sup> 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.

Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja, Zainal Asikin<sup>15</sup> aa 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.

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.

Perlindungan terhadap PRT diberikan dengan mengingat asas penghormatan hak asasi manusia dan keadilan serta kesetaraan. Perlindungan tersebut bertujuan untuk memberikan pengakuan secara hukum atas jenis pekerjaan PRT, pengakuan bahwa PRT mempunyai nilai ekonomis, mencegah segala bentuk diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan terhadap PRT, perlindungan kepada PRT dalam mewujudkan kesejahteraan, mengatur hubungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, dan kesetaraan.

Bentuk perlindungan hukum terhadap PRT antara lain terdapat di dalam:

<sup>14</sup>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

<sup>15</sup>Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta 2002. Hlm.15

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  1. Dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”; dan
  2. Dalam Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah tangga (KDRT);
  1. Dalam Pasal 1 ayat (1) yang mengatur bahwa “kekerasan dalam rumah tangga adalah setiap perbuatan terhadap seseorang terutama perempuan, yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual, psikologis dan atau penelantaran rumah tangga termasuk ancaman untuk melakukan pemaksaan, perampasan kemerdekaan secara melawan hukum dalam lingkup rumah tangga”.
    2. Dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c yang mengatur bahwa “lingkup rumah tangga termasuk orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap didalam rumah tangga tersebut”, sebagaimana huruf c dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu tertentu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan.
    3. Pasal 5 yang mengatur bahwa “kekerasan dalam rumah tangga bisa terjadi salah satu bentuknya adalah adanya penelantaran dalam rumah tangga, termasuk Pekerja Rumah Tangga”. Jika terjadi kekerasan dalam rumah tangga termasuk PRT maka Undang-Undang ini juga memberikan hak-hak bagi korban, bahwa korban berhak mendapatkan perlindungan dari pihak keluarga, kepolisian, kejaksaan, pengadilan,

advokat, lembaga sosial atau pihak lainnya, pelayanan kesehatan, dan sebagainya.

Dalam Pasal 9 ayat (1) yang mengatur bahwa “kewajiban memberi kehidupan, perawatan, atau pemeliharaan kepada orang tersebut sebagaimana disebut dalam Pasal 2”. Kewajiban tersebut meliputi memberi kebutuhan primer kepada orang-orang yang menjadi tanggungannya, termasuk kepada pekerja rumah tangga yang hidup menetap dalam keluarga.

Bentuk penelantaran terhadap keluarga termasuk dalam kategori peristiwa pidana omisionis. Omisionis adalah terjadinya delik karena seseorang melalaikan suruhan atau tidak berbuat, karena memberi kehidupan orang-orang yang berada di bawah kendalinya adalah merupakan perintah dari Undang-Undang, sehingga jika ia tidak memberikan sumber kehidupan tersebut kepada orang-orang yang menjadi tanggungannya berarti ia telah melalaikan suruhan atau tidak berbuat.<sup>16</sup>

- c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Dalam Pasal 4 yang menyatakan bahwa “hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran, dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum, hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun.

- d. Konvensi Internasional Labour Organization (ILO) Nomor 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga.

Konvensi ILO ini sebagai pendorong bagi pemerintah Indonesia

---

<sup>16</sup> H. Muchsin. “Menelantarkan Keluarga Merupakan Delik Omisionis”. Jurnal Varia Peradilan. Vol. XXVI No. 303 Tahun 2011. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Hlm :18



untuk segera membuat peraturan perundang-undangan yang nantinya menjadi landasan yuridis perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga tersebut. Publikasi Internasional Labour Organization (ILO) memasukkan pekerja rumah tangga dalam sektor ekonomi non formal. Berbeda dengan para pekerja yang berada dalam sektor formal, mereka dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam publikasi tersebut dijelaskan bahwa pemerintah menyatakan, majikan PRT bisa tergolong “pemberi kerja” ia bukan badan usaha dan dengan demikian bukan “pengusaha” dalam artian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>17</sup>

Oleh karena itu PRT dianggap tidak dipekerjakan oleh pengusaha, mereka tidak diberikan perlindungan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya hubungan antara PRT dengan majikannya umumnya hanya diatur berdasarkan kepercayaan saja, berbeda dengan mekanisme hubungan kerja di sektor formal yang juga menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial.

Perlu ditegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjangkau perlindungan hukum terhadap PRT, tetapi sejumlah peraturan perundang-undangan nasional telah mengatur dan memberikan perlindungan di bidang-bidang tertentu, meski secara terpisah dan terbatas.

Menurut Paulus dwiyaminarta<sup>18</sup> aa

<sup>17</sup> Sali Susiana. “Urgensi Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dalam Perspektif Feminis”. Jurnal Legislasi Indonesia. Vol. 7 No. 2. Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. 2012. Hlm :257.

<sup>18</sup> Paulus dwiyaminarta, *Makalah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga*

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

1. 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.
2. 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 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.
3. 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.

4. 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.

PRT secara normatif sebagai pekerja telah dilindungi oleh berbagai peraturan perundangundangan maupun konvensi internasional, namun kenyataan PRT merupakan profesi yang sangat rentan terutama PRT perempuan. Selama ini PRT perempuan masih mengalami diskriminasi, karena PRT perempuan memiliki kerentan yang secara umum disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu :

- a. Keberadaan PRT sangat tergantung permintaan pasar;
- b. Sangat jarang ada kontrak kerja tertulis yang adil dan menjadi kesepakatan bersama pihak-pihak yang terlibat, hal ini berakibat majikan memegang posisi tawar jauh lebih kuat dan PRT tidak memperoleh perlindungan;
- c. Salah satu keuntungan PRT adalah fleksibilitas dalam mengatur jam kerja, dalam kenyataannya PRT sering harus bekerja lebih keras dan lebih lama setiap harinya; dan
- d. Upah PRT yang diperoleh sangat rendah bila dibandingkan dengan jam kerjanya.

Selain faktor-faktor tersebut, terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan masih lemahnya

perlindungan hukum dan sosial bagi perempuan sebagai PRT, yaitu :

- a. Aspek yuridis;
  - 1) Adanya anggapan bahwa PRT bukan pekerja; dan
  - 2) Tempat kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT) berpotensi menimbulkan kekerasan.
- b. Aspek sosial.
  - 1) Relasi kekuasaan yang tidak seimbang;
  - 2) Status sosial PRT yang rendah dan kurang dihargai;
  - 3) Kultur masyarakat; dan
  - 4) Pekerjaan yang dilakukan PRT tidak dianggap sebagai pekerjaan produktif.

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.

Secara khusus Menurut Fanny Tanuwijaya<sup>19</sup>, aa upaya-upaya yang harus dilakukan guna melindungi Pekerja Rumah Tangga adalah :

- 1) 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

---

<sup>19</sup> Fanny Tanuwijaya *makalah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konstitusional Pembantu Rumah Tangga*, 2016 hal.5

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.

- 2) Advocacy, mengangkat ke permukaan kasus-kasus PRT agar memperoleh respon banyak pihak guna menjadi agenda dalam upaya perubahan ke arah yang lebih baik.
- 3) Paralegal, sebagai bentuk penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi diri PRT dari berbagai tekanan pemberi kerja.

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.

## PENUTUP

Hak-hak yang dimiliki oleh Pekerja Rumah Tangga/ asisten rumah tangga tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini terjadi karena banyak anggapan bahwa Pekerja Rumah Tangga berada di sektor informal. Hak-Hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sedangkan hak-hak Pekerja Rumah Tangga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. 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.

Perlu ditegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjangkau perlindungan hukum terhadap PRT, tetapi sejumlah peraturan perundang-undangan nasional telah mengatur dan memberikan perlindungan di bidang-bidang tertentu, meski secara terpisah dan terbatas. Pengaturan Perlindungan PRT antara lain dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Pasal 1 ayat (1), Pasal 2 ayat (1) huruf c, Pasal 5, dan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga; Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; serta Konvensi Internasional Labour Organization (ILO) Nomor 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak menjangkau perlindungan hukum terhadap PRT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2010, Jakarta: Usupress
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, 2013, Jakarta: Sinar Grafika.

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Fanny Tanuwijaya *makalah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konstitusional Pembantu Rumah Tangga*, 2016.
- H. Muchsin. “Menelantarkan Keluarga Merupakan Delik Omisionis”. *Jurnal Varia Peradilan*. Vol. XXVI No. 303 Tahun 2011. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*, 2010, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 226-230
- Putri, C. P. (2020). Peranan Dan Fungsi Ombudsman Republik Indonesia Dalam Efektivitas Penegakan Hukum. *Sol Justicia*, 3(2), 142-153.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, 2016, cet.12, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- 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
- Paulus dwiyaminarta, *Makalah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga*
- Suci Flambonita, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*”, *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. 24 No. 1 Tahun 2017, <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/simburcahaya/article/view/50>, hlm. 4398.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, 2014, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 12
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*, 2007, Ed 1-10, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soekanto Soerjono, 2002, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Sali Susiana. “*Urgensi Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dalam Perspektif Feminis*”. *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol. 7 No. 2. Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. 2012.
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta 2002. Pasal 1 angka (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279