

Proyeksitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Ketentuan Alokasi Waktu Kerja Berdasarkan Hukum Posistif

Fadel Afandi

Universitas Negeri Gorontalo

E-mail : fadelafandi07@gmail.com

Mutia CH. Thalib

Universitas Negeri Gorontalo

E-mail : mutiachrawaty@yahoo.co.id

Mohamad Rivaldy Moha

Universitas Negeri Gorontalo

E-mail : mrivaldy.moha@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the protection of domestic workers related to working time and to determine what legal remedies can be done in the event that working time exceeds working time in general. Researchers use the type of normative juridical research. This writing focuses on literature research in the form of collecting legal materials with legal approaches and concepts that are analyzed in a legal perspective. The results of this study indicate that: (1) Regulation No. 2 of 2015 on the protection of domestic servants (PRT) has not been able to reach the Act No. 13 of 2003 in the employment relationship. Since domestic workers are considered not employed "employers", they do not get the protection that the law gives to other workers. (2) the Ideal worker timing Model for domestic workers in Indonesia is still unclear. Domestic workers in Indonesia are still very vulnerable to exploitation related to inhumane working hours, especially for domestic workers who live with their employers. Therefore, it is expected that the government can immediately ratify the Domestic Workers Bill into the Domestic Workers Act.*

Keywords: *Domestic Workers; Legal Protection; Working Time*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa perlindungan pekerja rumah tangga terkait waktu kerja dan untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan dalam hal waktu kerja melebihi waktu kerja pada umumnya. Peneliti menggunakan jenis penelitian yuridis Normatif. Penulisan ini menitikberatkan pada penelitian pustaka berupa pengumpulan bahan hukum dengan pendekatan perundangan dan konsep yang dianalisis secara perspektif hukum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Permenaker Nomor2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) belum bisa menjangkau UU Nomor13 tahun 2003 dalam hubungan kerja. Karena PRT dianggap tidak dipekerjakan "pengusaha", PRT tidak mendapatkan perlindungan yang diberikan undang-undang terhadap pekerja lainnya. (2) Model Pengaturan Waktu Pekerja yang Ideal Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia masih belum jelas. PRT di Indonesia masih sangat rentan mengalami eksploitasi terkait jam kerja yang tidak manusiawi, khususnya untuk PRT yang tinggal bersama majikan. Oleh karena itu diharapkan kepada pemerintah agar dapat segera mengesahkan RUU PRT menjadi UU PRT.

Kata kunci : Pekerja rumah tangga; perlindungan hukum; waktu kerja

PENDAHULUAN

Umumnya, tenaga kerja ataupun pekerja bekerja pada suatu perusahaan, baik perusahaan dengan skala besar hingga skala kecil. Garis besarnya, orang yang melakukan pekerjaan dengan bekerja pada bentuk kegiatan usaha orang lain atau badan hukum biasanya ialah buruh, pekerja, tenaga kerja, dan karyawan.

Dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja, dan karyawan adalah sama. Bertolak belakang

di Indonesia buruh selalu diindentikkan dengan pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya. Pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan yang lebih tinggi dan diberikan kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam bekerja, tetapi pada intinya keempat kata tadi mempunyai makna yang sama yaitu pekerja. Konsep tersebut sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹

Secara sosial, PRT tidak dianggap sebagai sebuah profesi, sehingga pemenuhan hak-haknya seringkali hanya berdasarkan belas kasihan atau kemurahan hati majikan. Akronim PRT pun lebih dipahami sebagai “Pembantu” dari pada “Pekerja” Rumah Tangga. Secara normatif, PRT pun belum dianggap sebagai sebuah profesi, karena aktifitas PRT dianggap jauh dari aktifitas produksi. Relasi antara PRT dan pengguna jasa banyak dikondisikan dalam relasi kekeluargaan, yang dalam banyak hal dapat mengaburkan adanya relasi hubungan kerja. Akibatnya beban pekerjaan dan hak-hak PRT menjadi tidak terukur jam kerja tanpa batas, gaji sangat rendah dan tidak adanya jaminan kesehatan.²

Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh, akan tetapi hal tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang terikat dengan perusahaan atau instansi. Sementara itu PRT meskipun dikategorikan sebagai pekerja/buruh namun merupakan pekerja informal sehingga Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bisa menjadi acuan dalam perlindungan PRT. Peraturan hukum yang melindungi PRT baru berupa Peraturan Menteri yaitu Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Indonesia sebagai negara hukum memberikan jaminan hidup dan bebas dari perlakuan bersifat diskriminatif. Demikian pula perlindungan hak asasi manusia merupakan kewajiban pemerintah dalam melaksanakan fungsi pelayanan, pengawasan, maupun penindakan pelanggaran hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu kewajiban pemberi kerja/majikan adalah memberikan upah dan kesejahteraan yang layak bagi yang dipekerjakan/pekerja rumah tangga.

Pada kondisi dan aspek-aspek yang lain pekerja rumah tangga terkadang mengalami permasalahan akibat hidup dan tinggal bersama majikan, karena pekerja rumah tangga dianggap sebagai pekerjaan informal. Sementara Undang-Undang ketenagakerjaan nasional dan peraturan pemerintah yang mengatur perlindungan pekerja hanya mengatur pekerja

¹ Shanto. 2016. “Pengertian Buruh” <https://spn.or.id/pengertian-buruh/>

² Windi Arista. 2022. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Hukum Uniski*. Vol. 11 Nomor 2

formal. Akibatnya pekerja rumah tangga tidak hanya mendapatkan gaji rendah, dan beban kerja yang berat dan nantinya juga menyebabkan sengat rentan terhadap eksploitasi dan pelecehan ditempat kerja mereka, karena ketiadaan aturan yang jelas tentang pekerja rumah tangga.³

Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perUndang-Undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan seperti dalam perUndang-Undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi secara sosiologi dan filosofis. Hubungan hukum antara Pekerja rumah tangga dengan majikan perlu mendapat perhatian khusus oleh Pemerintah, karena pola yang diterapkan biasanya hubungan inisidial eksklusif seperti pekerja pada umumnya.⁴

Ketiadaan Undang-Undang Perlindungan khusus PRT mengakibatkan pekerja rumah tangga berada dalam kondisi yang lebih buruk dibandingkan dengan buruh pada umumnya. Hal ini membuat pekerja rumah tangga bekerja tanpa batasan deskripsi kerja, tidak memiliki batasan jam kerja, tanpa standar upah yang jelas, tidak ada hari libur dan tidak adanya perlindungan bagi pekerja rumah tangga yang mengalami kekerasan maupun kecelakaan kerja. Padahal keberadaan pekerja rumah tangga menopang perekonomian keluarga dan negara.⁵

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.”⁶ 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.

Kurangnya pengakuan atas status hukum Pekerja Rumah Tangga sebagai

³ Ida Hanifa. 2020. “Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum” Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 17 No.2 hlm. 198

⁴ Asri Wijayanti. 2014. “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”, Cet IV, Jakarta: Sinar Grafika. Hlm 4

⁵ ELSAM “*Buruh Tidak Untuk Dijual*”, Jakarta: Litbang LBH Pusat Dokumentasi Elsam, hlm. 2.

⁶ ILO (organisasi perburuhan internasional), 2006, Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia, Jakarta, hlm. 9

pekerja/buruh, dan kurangnya Undang-Undang yang secara khusus mengatur Pekerja Rumah Tangga mengakibatkan tidak adanya norma hukum yang jelas dan spesifik serta ketidakpastian atas pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja Rumah Tangga. Kompleksitas permasalahan yang terkait dengan Pekerja Rumah Tangga saat ini telah mendorong pemerintah khususnya Menteri Tenaga Kerja untuk merumuskan Undang-Undang tentang Pekerja Rumah Tangga yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga untuk melakukan pekerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga merupakan peraturan pertama yang dibuat pemerintah Indonesia untuk melindungi hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tidak hanya mengatur mengenai hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga, namun juga mengatur dan kewajiban bagi para majikan.

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah Analisis terhadap model perlindungan hukum pekerja rumah tangga terkait alokasi waktu kerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan fokus kajiannya beserta rumusan masalah yang telah penulis batasi pada bab 1, maka penulis menggunakan jenis penelitian normative yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan pustaka atau data sekunder lalu dianalisis dengan fenomena-fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan objek penelitian.

Berdasarkan jenis pendekatan, penelitian ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan perbandingan dengan teori yang digunakan yakni teori perlindungan hukum dan teori kepastian hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Terkait Waktu Kerja

Pekerja Rumah Tangga adalah suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer. Kata pekerja (worker) dari PRT merupakan sebuah wacana baru yang dikembangkan oleh lembaga swadaya masyarakat dan organisasi perburuhan internasional (International Labour Organization/ILO) untuk menggantikan kata “pembantu”(servant).⁷

⁷ Amanda Adelina Harun. 2016. *“Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 189 Tahun 2011 Tentang Decent Works For Domestic Workers (Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga)”*

Di Gorontalo pekerja rumah tangga pada umumnya mulai muncul di akibatkan jumlah kebutuhan hidup yang terus meningkat seiring berkembangnya zaman.⁸ Pekerja Rumah Tangga (PRT) selama ini melakukan pekerjaan dengan memenuhi unsur upah, perintah dan pekerjaan, dengan demikian PRT adalah pekerja yang berhak atas hak-hak normatif dan perlindungan sebagaimana pekerja pada umumnya

Perlindungan PRT sebenarnya sudah diatur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga. Penerbitan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT pada tanggal 18 Januari 2015 merupakan sebuah terobosan hukum untuk melindungi keberadaan PRT di Indonesia. Selama ini belum mempunyai Undang-Undang yang mengatur mengenai pekerja domestik atau sektor rumah tangga. Oleh karena itu dengan adanya terobosan Permenaker ini secara substansial *in line* dengan sejumlah ketentuan yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja secara internasional.⁹ PRT berhak mendapat kondisi yang layak karena saat ini terdapat fenomena bahwa PRT tidak termasuk sebagai pekerja.

Saat ini Undang-Undang tentang PRT, masih dalam menunggu pembahasan. Pada tahun 2015 sudah masuk dalam program legislatif nasional, namun sampai saat ini belum juga dibahas oleh Dewan Legislatif. Dalam rangka memberikan perhatian terhadap persoalan pekerja domestik terutama di kota-kota besar yang sangat rentan dengan berbagai persoalan baik lokal maupun nasional bahkan internasional, maka Menteri Tenaga Kerja RI menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sebagai langkah antisipasi dengan bentuk perlindungan minimal bagi PRT.¹⁰

Semakin banyaknya permasalahan yang menyangkut PRT memaksa pemerintah untuk membuat suatu peraturan tentang perlindungan PRT, yaitu Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 yang merupakan peraturan pertama tentang Perlindungan PRT. Dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 mengatur tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu PRT dan pengguna jasa/pengguna PRT, serta LPPRT (Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga). Terbitnya Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 menimbulkan pro dan kontra dari berbagai pihak, karena tidak menyebutkan secara rinci hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja menjelaskan mengenai hak para PRT. Terdapat

⁸ Mutia Cherawaty Thalib dan Nirwan Junus, 2015, Kajian Sosio Yuridis terhadap Eksistensi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Kota Gorontalo, Fakultas Hukum UNG

⁹ Nur Hidayati. 2014. "Perlindungan terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015." *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol.14 No.3, hlm. 17

¹⁰ Mutia Cherawaty Thalib. 2020. "Masalah & Ekspektasi Pekerja Rumah Tangga dari soal Perlindungan Hingga Produk Regulasi". Gorontalo: Ideas Publishing, Hlm. 72

pada Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Rumah Tangga, disebutkan bahwa Pekerja Rumah Tangga memiliki 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 minumannya 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.

Dalam pasal 7 huruf e tertulis berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Hal ini terdapat norma yang masih belum jelas sehingga terdapat kekaburan norma. Tidak ada batasan norma yang mengatur mengenai seberapa lama waktu istirahat dan waktu kerja bagi PRT. Di sisi lain PRT memerlukan suatu perlindungan yang dapat menjamin hak-haknya sebagai pekerja. Salah satunya adalah mendapatkan batasan waktu kerja sebagaimana pekerja pada umumnya.

Hak yang ada pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja tidak sepenuhnya tercantum. Adapun perbandingannya dapat dilihat pada hak-hak yang dimiliki oleh pekerja lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 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.

Dapat dilihat perbedaan hak pekerja lainnya dan PRT, seperti adanya perlindungan hukum terletak pada: perlindungan atas jaminan sosial, perlindungan atas upah, perlindungan atas kesehatan kerja, perlindungan atas pemutusan hubungan kerja. PRT tidak mendapatkan hak-hak yang didapatkan pekerja lainnya yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, terlebih lagi PRT tidak masuk ke dalam peraturan Undang-Undang

Ketenagakerjaan karena PRT masih dianggap pekerja informal.

Kurangnya acuan yuridis yang rinci mengenai hak para PRT menimbulkan interpretasi bagi berbagai pihak. Salah satunya adalah tentang waktu kerja, dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tidak memuat mengenai batasan waktu kerja bagi para PRT. Undang-Undang K tidak memasukkan PRT sebagai salah satu objeknya. Hal ini yang membuat PRT belum bisa diterima sebagai pekerja di kalangan masyarakat. Keberadaan peraturan perUndang-Undangan sangat mempengaruhi posisi PRT dalam status sosialnya. Diawali dengan diaturnya hak-hak PRT secara rinci serta pengakuan sebagai pekerja merupakan langkah awal perlindungan bagi PRT

Perbedaan status sosial yang dialami PRT merupakan permasalahan yang kompleks. Disisi lain seseorang yang bekerja dan menerima upah dianggap sebagai pekerja dan mendapatkan perlindungan dari peraturan yang berlaku, bahkan keamanan serta jaminan sosialnya pun mendapatkan perlindungan. Di lain pihak PRT yang memiliki unsur yang sama dengan unsur pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya merupakan hak para PRT. Waktu kerja yang tidak terbatas, kesehatan dan jaminan sosial yang terabaikan, serta keamanan dalam bekerja yang minim membuat PRT berada dalam kondisi yang rentan terhadap pelanggaran. Selain itu banyak pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan pokok bagi PRT namun dibebankan kepada PRT, hal ini lah yang membuat PRT bekerja melebihi waktu kerja pada umumnya. Tidak adanya standar normatif batasan waktu kerja bagi PRT, membuat pengguna PRT leluasa memberi perintah tanpa memperhatikan kemanusiaan, kondisi fisik serta psikis para PRT.

Berdasarkan dari segi yuridis, pada Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang NRI 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan oleh Undang-Undang sebagai warga negara. Dari bunyi pasal tersebut, menyatakan kedudukan pekerja rumah tangga sebagai warga negara sama dengan majikannya, artinya dalam pelaksanaan ikatan hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan dapat dilakukan secara bebas.¹¹ Jika dilihat untuk kedudukan pekerja rumah tangga dari segi yuridis masih belum ada kepastian hukum. Hal ini disebabkan karena PRT hanya diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara

¹¹ Ni Putu Yulia Tirtania dan Dharma Laksana. 2015. *Perlindungan hukum pekerja rumah tangga dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.* 1-14.

pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah”.¹²Unsur-unsur dari hubungan kerja ini yakni:

- a) Pengusaha, adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan.
- b) Pekerja/buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c) Perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa PRT dan manjikan dikatakan tidak terjadi hubungan kerja karena tidak memenuhi salah satu unsur hubungan kerja yaitu majikan bukanlah pengusaha.¹³

Hubungan kerja antara PRT dengan pengguna PRT didasarkan pada perjanjian atau kesepakatan yang dibuat antara PRT dengan pengguna PRT yang berisi hak dan kewajiban masing-masing dari kedua belah pihak yang telah disepakati bersama. Ketentuan mengenai waktu istirahat secukupnya bagi PRT yang didasarkan pada Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 memberikan akibat adanya norma yang tidak jelas atau kabur. Ketentuan ini juga memberikan akibat terhadap batasan lamanya waktu kerja bagi PRT. Hal ini dikarenakan frase “waktu istirahat secukupnya” dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tidak memberikan batasan yang jelas mengenai waktu istirahat secukupnya. Untuk itu perlindungan terkait waktu kerja bagi PRT didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu PRT dan pengguna PRT.

Ketentuan ini juga memberikan akibat terhadap batasan lamanya waktu kerja bagi PRT. Hal ini dikarenakan frase “waktu istirahat secukupnya” dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tidak memberikan batasan yang jelas mengenai waktu istirahat secukupnya. Untuk itu perlindungan terkait waktu kerja bagi PRT didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu PRT dan pengguna PRT.¹⁴

Jam kerja merupakan salah satu hak yang paling berpengaruh untuk pekerja. Jam kerja menyangkut kesejahteraan pekerja dan akan menentukan upah yang akan didapatkan seorang pekerja.¹⁵ Apalagi PRT yang saat ini belum ada kejelasan mengenai pengaturan jam kerja. Indonesia sendiri adalah negara yang sudah mengatur tentang jam kerja bagi pekerja. Diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Ciptakerja dan Peraturan

¹² KEMENPERIN. 2003. “Undang-Undang RI No.13 tahun 2003.” Ketenagakerjaan (1)

¹³ Prastyo, Rebdra Dwi.2019. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Informal Di Indonesia.” 4-5.

¹⁴ Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, Hal 5

¹⁵ Azhari, Muhamad Yafi dan Abdul Halim. 2021. *Perlindungan Hukum di Indonesia.* “Media Iusris.” Vol.4 No.2:173

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Akan tetapi PRT tidak termasuk di dalam peraturan tersebut karena PRT adalah pekerja informal.

Perlindungan PRT terkait jam kerja yang belum jelas ini dikarenakan masih belum adanya keterangan secara detail dan jelas oleh Permenaker mengenai waktu kerja yang detail dan jelas seperti yang dijelaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada peraturan-peraturan tersebut dijelaskan secara detail jam kerja bagi pekerja dan berapa lama batas waktu kerja yang sudah ditentukan. Berbeda dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, belum ada kejelasan jam kerja bagi pekerja dan berapa lama batas waktu kerja bagi mereka terutama bagi PRT yang tinggal bersama majikannya.

Jika melihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat juga perlindungan bagi pekerja mengenai jam kerja. Ketentuan jam kerja berdasarkan pada Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁶

Pada Pasal 81 Nomor 21 perubahan pasal 77 nomor 11 tahun 2020 Undang-Undang Cipta Kerja. Menjelaskan juga jam kerja secara detail yaitu : Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁷

Berdasarkan pada pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja sama dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan pada Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga juga menjelaskan mengenai perlindungan jam kerja yang menyatakan bahwa:

1. Langkah-langkah yang ditujukan untuk menjamin perlakuan sama antara pekerja rumah

¹⁶ KEMENPERIN. 2003. "Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003." *Ketenagakerjaan* (1)

¹⁷ Indonesia, Presiden Republik. 2020. "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." (052692):1187

- tangga dan pekerja secara umum berkenaan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, masa istirahat harian dan mingguan, dan cuti tahunan berbayar;
2. Masa istirahat mingguan sekurang-kurangnya 24 jam kerja berturut-turut; dan
 3. Peraturan jam siaga (jangka waktu dimana pekerja rumah tangga tidak bebas, menggunakan waktu mereka sekehendak mereka dan diharuskan untuk tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan).

Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga ini belum bisa menjadi tolak ukur karena belum dijelaskan secara detail seperti yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020. Pada peraturan Permenaker banyak menjelaskan secara umum mengenai jam kerja pada pekerja rumah tangga. Hal ini mengakibatkan perlindungan pekerja rumah tangga mengenai jam kerja belum mendapatkan kepastian hukum hal ini diperkuat dengan beberapa jurnal yang membahas mengenai perlindungan pekerja rumah tangga yang kurang diperhatikan oleh pemerintah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Permenaker Nomor 2 tahun 2015 tentang Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) belum bisa menjangkau Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam hubungan kerja. Karena PRT dianggap tidak dipekerjakan “pengusaha”, PRT tidak mendapatkan perlindungan yang diberikan Undang-Undang terhadap pekerja lainnya. Disamping itu, akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti pengadilan industrial yang dibentuk menurut Undang-Undang Nomor 22 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan penafsiran substansi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut secara hukum PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum.

Permenaker Nomor 2 tahun 2015 tidak memerinci hak-hak sebagai pekerja seperti standarisasi upah, pengaturan jam kerja dan waktu istirahat, cuti mingguan, dan cuti tahunan, hak untuk berkomunikasi dan berserikat, serta perjanjian tertulis dan bukan lisan. Apabila hak-hak tersebut dalam Permenaker Nomor 2 tahun 2015 tidak diperjelas pemerintah dalam Undang-Undang maka pelanggaran PRT akan dianggap sebagai hal yang biasa, bahkan mengarah perbudakan modern sementara mandat Undang-Undang Indonesia, seharusnya negara mengakhiri perbudakan di negeri sendiri.

REFERENSI

- Amanda Adelina Harun. 2016. *“Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 189 Tahun 2011 Tentang Decent Works For Domestic Workers (Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga)”*
- Asri Wijayanti. 2014. *“Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”*, Cet IV, Jakarta: Sinar Grafika.
- Azhari, Muhamad Yafi dan Abdul Halim. 2021. *Perlindungan Hukum di Indonesia.*” *Media Iusris*. Vol.4 No.2
- ELSAM *“Buruh Tidak Untuk Dijual”*, Jakarta: Litbang LBH Pusat Dokumentasi Elsam
- Ida Hanifa. 2020. *“Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum”* *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 17 No.2
- ILO (organisasi perburuhan internasional), 2006, *Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesi*, Jakarta,
- Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan- Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan,
- KEMENPERIN. 2003. *“Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003.” Ketenagakerjaan* Prastyo, Rebdra Dwi.2019. *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Informal Di Indonesia.”*4-5.
- KEMENPERIN. 2003. *“Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003.” Ketenagakerjaan Indonesia*, Presiden Republik. 2020.
- KEMENPERIN. 2020. *“Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.”*
- Mutia Cherawaty Thalib dan Nirwan Junus, 2015, *Kajian Sosio Yuridis terhadap Eksistensi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Kota Gorontalo, Fakultas Hukum UNG*
- Mutia Cherawaty Thalib. 2020. *“Masalah & Ekspetasi Pekerja Rumah Tangga dari soal Perlindungan Hingga Produk Regulasi”*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Ni Putu Yulia Tirtania dan Dharma Laksana. 2015. *Perlindungan hukum pekerja rumah tangga dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.*”
- Nur Hidayati. 2014. *“Perlindungan terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015.”* *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol.14 No.3
- Shanto. 2016. *“Pengertian Buruh”* <https://spn.or.id/pengertian-buruh/>
- Windi Arista.2022. *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”* *Jurnal Hukum Uniski*. Vol. 11 Nomor 2