



**Vol: 05 No 02 2023**

Diterima Redaksi: 13-07-2023 | Revisi: 28-12-2023 | Diterbitkan: 30-12-2023

## **Resolution of Disputes Regarding the Rights of Domestic Workers in Indonesian Labor**

**Fhlorida Agustina Simanjuntak**

Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Lancang Kuning  
e-mail: fhloridasimanjuntak@yahoo.co.id

### **Abstract**

*The aim of this research is to analyze the resolution of disputes when the rights of domestic workers are not granted by employers or domestic worker placement agencies based on Indonesian Labor Law and to examine the employer's responsibility in resolving disputes over the rights of domestic workers under Indonesian Labor Law. The method employed is normative legal research, focusing on dispute resolution for Domestic Workers. The findings reveal that domestic workers can utilize alternative dispute resolution to settle their disputes with employers. Dispute resolution, in cases where the rights of domestic workers are not provided by employers or placement agencies, can be addressed through both litigation and non-litigation channels. Current industrial relations dispute resolution regulations only mention conflicts between laborers/workers and employers/supervisors. According to Labor Law, domestic workers are not officially recognized as workers/laborers, yet employers are still responsible for the rights of domestic workers. The formulation of legislation specifically safeguarding the rights of domestic workers is crucial to provide the necessary protection for this group of workers.*

**Keyword:** Domestic Workers, dispute resolution, labor law.

## **Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk penyelesaian perselisihan apabila hak-hak pekerja Rumah Tangga tidak diberikan oleh pemberi kerja atau Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan untuk menganalisis tanggung jawab pemberi kerja terhadap penyelesaian perselisihan hak-hak Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian ini berfokus mengkaji kepada penyelesaian perselisihan untuk Pekerja Rumah Tangga. Hasil penelitian menemukan fakta bahwa Pekerja Rumah Tangga dapat menggunakan Alternatif Penyelesaian Perselisihan untuk menyelesaikan perselisihannya dengan pemberi kerja. Bentuk penyelesaian perselisihan apabila hak-hak Pekerja Rumah Tangga tidak diberikan oleh pemberi kerja maupun Lembaga*

*Penyalur Pekerja Rumah Tangga dapat diselesaikan melalui jalur litigasi dan non litigasi. Dalam peraturan perundang-undangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya menyebutkan mengenai perselisihan antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja/atasannya saja, dan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja Rumah Tangga tidak diakui sebagai pekerja/buruh, namun pemberi kerja tetap bertanggung jawab atas hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Kebijakan melalui pembentukan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi hal yang sangat dibutuhkan untuk melindungi Pekerja Rumah Tangga.*

**Kata kunci:** *Pekerja rumah tangga, penyelesaian perselisihan, Hukum Ketenagakerjaan.*

## 1. Pendahuluan

Perekonomian di kebanyakan negara berkembang bahkan di beberapa negara maju adalah fenomena jumlah dan tingginya peningkatan penduduk yang bekerja di sektor informal. Hal ini didorong oleh tingkat urbanisasi yang tinggi dimana penawaran pasar tenaga kerja mampu direspon oleh permintaan tenaga kerja sektor informal. [1] Komposisi lapangan tenaga kerja di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari tahun 2019 masih didominasi oleh pekerja informal, yaitu sebesar 57.27% dari total pekerja di Indonesia. Menurut Hendri Saporini dan M. Chatib Basri, tenaga kerja di sektor informal adalah pekerja-pekerja yang tidak memiliki perlindungan dari negara dan juga penghasilan mereka tidak dikenakan pajak. [2] Definisi lain dari tenaga kerja sektor informal adalah semua jenis pekerjaan yang menghasilkan pendapatan yang tidak tetap, tempat pekerjaan yang tidak mempunyai keamanan kerja, tidak ada status pekerja tetap atas pekerjaan tersebut dan usaha yang tidak berbadan hukum. Sedangkan ciri-ciri kegiatan-kegiatan informal adalah tidak memiliki kategori atau spesifikasi, artinya setiap orang dapat masuk ke jenis usaha informal ini kapan saja, bertumpu pada sumber daya lokal, operasi skala kecil, keterampilan diperoleh dari luar sekolah, tidak mempunyai pasar yang kompetitif dan biasanya usaha milik keluarga.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), “pekerja informal mengacu pada orang yang bekerja tanpa relasi kerja, yang berarti tidak ada perjanjian yang mengatur elemen-elemen kerja, upah dan kekuasaan.” Dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendefinisikan “sektor informal” sebagai segala bisnis komersial maupun non komersial atau aktivitas ekonomi yang tidak legal atau terdaftar, tidak memiliki struktur organisasi formal dan memiliki karakteristik: dipunyai oleh keluarga, kegiatan skala kecil dan mikro, dan memakai teknologi tradisional atau sumber daya lokal. Kebanyakan pekerja informal di Indonesia belum pernah memiliki program jaminan ketenagakerjaan sesuai dengan ciri khas sektor informal yang kekurangan dari mereka dan menyebabkan susahnyanya dicapainya jaminan tersebut kepada mereka. Indonesia juga masih menghadapi masalah di mana pekerja di sektor informal seringkali tetap tidak terjangkau untuk layanan kesehatan dikarenakan pendaftaran mandiri walaupun memiliki keinginan untuk bergabung dengan program ini. [3]

Salah satu pekerjaan yang termasuk dalam sektor informal adalah pekerja rumah tangga. Pekerja rumah tangga merupakan pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan yang tinggi dan hanya menggunakan keahlian dasar untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Pekerjaan ini biasanya dibutuhkan oleh keluarga yang memiliki aktifitas padat diluar rumah sehingga segala urusan pekerjaan rumah tangga perlu ada yang menanganinya. Akibat tidak terpenuhinya standar pendidikan dan tidak adanya keterampilan yang dibutuhkan perusahaan maka menjadi pekerja rumah tangga adalah salah satu pilihan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain tidak perlu memperhatikan status pendidikan, pekerjaan ini hanya membutuhkan keahlian dan tenaga untuk mengurus pekerjaan rumah tangga. Dalam mempekerjakan pekerja rumah tangga biasanya menggunakan perjanjian lisan saja antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga tersebut, hanya sedikit yang menggunakan perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian tersebut berisi perintah pemberi kerja tentang apa saja yang harus dilakukan beserta upah yang akan diterima oleh Pekerja Rumah Tangga.

International Labour Organization (ILO) mengatakan bahwa pekerja informal sebagai golongan pekerja yang rentan. Mereka tidak mendapatkan hak dasar seperti halnya pekerja formal seperti jaminan ketenagakerjaan, jaminan kesehatan, serta tunjangan lainnya. [4] Dengan demikian jenis pekerjaan ini tidak dapat didasarkan pada UU Ketenagakerjaan. Sementara itu pada Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) dengan jelas mengatur bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama dimuka hukum, begitu juga dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, begitu pula dengan keberadaan pekerja rumah tangga. Pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. [5] Dalam pelaksanaannya hak dan kewajiban pekerja rumah tangga menjadi kabur dikarenakan belum ada sumber hukum yang kuat untuk melindungi pekerja rumah tangga. Sementara Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT) hanya mengatur sebagian saja yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja rumah tangga, pengguna pekerja rumah tangga, dan lembaga penyalur pekerja rumah tangga. Namun, perlindungan hukum seperti besaran upah, waktu dan hari kerja, dan penyelesaian perselisihan pekerja rumah tangga tidak diatur di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRT. Sehingga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini tidak melindungi pekerja rumah tangga secara keseluruhan tetapi hanya sebagian saja. [6]

Tidak adanya pengaturan secara khusus bagi pekerja rumah tangga menyebabkan pemberi kerja dapat bertindak sewenang-wenang kepada pekerja rumah tangga tersebut. Dengan kurangnya pengaturan mengenai perlindungan bagi pekerja rumah tangga maka keamanan dan kesejahteraannya dapat terhambat apabila tidak ada kepastian hukum dan terlebih lagi banyak permasalahan seperti hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga yang dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Sedangkan pemberi kerja hanya menawarkan pekerja untuk membantu mengurus pekerjaan rumah tangganya dan bukan untuk mencari keuntungan langsung dari pekerja tersebut. Hubungan kerja ini yang menyebabkan bahwa pekerja rumah tangga tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan status kedudukan pekerja rumah tangga tidak diatur dalam Undang-Undang. [7]

Sudah menjadi rahasia umum bahwa sebagian besar pekerja rumah tangga mengatakan bahwa mereka bekerja selama kurang lebih 14 jam dalam sehari, dengan waktu istirahat selama 1 jam, dan gaji yang kecil serta tidak ada perlindungan jaminan sosial sama sekali atau pun memperoleh hari libur/ cuti. Berdasarkan temuan di masyarakat banyak diantara pekerja rumah tangga yang terus mengalami penderitaan tanpa bisa mengutarakannya atau bahkan melarikan diri untuk mencari pemberi kerja baru. Mendatangi agen/ yayasan perekrutan terkadang tidak menyelesaikan masalah melainkan semakin memperburuk masalah yang telah terjadi. Salah satu faktor yang menjadikan pembantu rumah tangga terkesan subordinatif dibandingkan dengan pekerjaan lainnya adalah anggapan di masyarakat. Masih banyak yang menilai pembantu rumah tangga adalah pekerjaan yang rendah, sehingga menjadi pemicu munculnya kasus kekerasan pada Pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, negara wajib hadir dan memberi perlindungan kepada para pekerja rumah tangga tersebut. Apabila dilihat dari peranan pekerja rumah tangga dalam sebuah rumah sangat penting, maka sudah seharusnya para pekerja rumah tangga mendapatkan perlindungan hukum untuk menjamin hak-haknya saat mereka bekerja. Banyaknya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja rumah tangga menjadi salah satu faktor pendorong untuk melahirkan sebuah aturan yang komprehensif tentang pekerja rumah tangga yang dapat melindungi hak mereka. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah pernah ada yaitu yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk penyelesaian perselisihan apabila hak-hak pekerja rumah tangga

tidak diberikan oleh pemberi kerja atau oleh lembaga penyalur pekerja rumah tangga berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

## 2. Metode penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan kepada penelitian hukum normatif yakni penelitian yang berdasarkan buku atau kepustakaan untuk mengkaji dan meneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan. [8] Pemilihan metode ini, sebagaimana yang dijelaskan Peter Mahmud Marzuki, menyatakan bahwa penelitian hukum normatif adalah mengenai cara dalam aturan hukum, prinsip hukum, dan doktrin dalam menjawab permasalahan hukum. Bersifat analitis-eksploratif yakni melalui bahan-bahan kepustakaan. [9] Fokus dalam penelitian ini adalah pada bentuk penyelesaian perselisihan apabila hak-hak Pekerja Rumah Tangga tidak diberikan oleh pemberi kerja atau Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan teoritis normatif. Materi-materi tentang hukum yang saat ini kami gunakan didapatkan melalui studi kepustakaan mengenai perundang-undangan, literatur, serta karya ilmiah tentang tindak pidana anak di Indonesia.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### **Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Saat ini di Indonesia, belum ada peraturan perundang-undangan khusus yang mengakui perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga. Selain itu, pengaturan pekerja rumah tangga belum konsisten di seluruh Indonesia. Terdapat kekosongan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam UU Ketenagakerjaan dan tentunya berdampak terhadap perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga. Perlindungan hukum menurut Soeroso pada hakikatnya tidak hanya berperan dalam keadaan-keadaan yang penuh dengan kekerasan dan pertentangan, tetapi juga berperan dalam aktivitas sehari-hari. [10] Keberadaan pekerja Rumah Tangga pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan para pekerja di tempat kerja lainnya. Sudah seharusnya Pekerja Rumah Tangga diperlakukan setara dengan pekerja lainnya. Berbagai hak-hak dasar pekerja termasuk hak-hak normatif seperti perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi pemutusan hubungan kerja, dan hak istirahat/cuti, penyelesaian perselisihan, Pekerja Rumah Tangga juga seharusnya menerima hak-hak perdata pekerja ini jika terjadi perselisihan Pekerja Rumah Tangga.

Pekerja rumah tangga jika ditinjau dari kacamata Hukum Ketenagakerjaan adalah pekerja yang tidak termasuk kedalam kategori pekerja karena mereka bekerja di sektor informal. Hal ini disebabkan oleh sifat hubungan yang informal, kekeluargaan antara pekerja rumah tangga dan pemberi pekerjaan, sehingga ketika terjadi perselisihan antara pekerja rumah tangga dan pemberi pekerjaan, penyelesaian perselisihan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara pekerja rumah tangga dan pemberi pekerjaan biasanya dilakukan secara informal juga. Sehingga dapat dikatakan pekerja rumah tangga tidak dapat menggunakan sarana seperti pengadilan hubungan industrial untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja di sektor formal dan apabila terjadi suatu tindakan pidana atau perselisihan atas hak-hak Pekerja Rumah Tangga, biasanya Pekerja Rumah Tangga terlebih dahulu mencari bantuan untuk menyelesaikan perselisihan dari seorang anggota keluarga, rukun tetangga, rukun warga, atau kepala desa/lurah. Meskipun Indonesia tidak memiliki Undang-Undang khusus yang mengatur Pekerja Rumah Tangga, masih terdapat beberapa Undang-Undang yang memberikan perlindungan untuk Pekerja Rumah Tangga. Namun, pemerintahan Indonesia masih belum membuat peraturan formal yang menyangkut pekerjaan rumah tangga dan tidak mau menggunakannya sebagai dasar untuk menyelesaikan konflik Pekerja Rumah Tangga. Kenyataannya adalah bahwa Pekerja Rumah Tangga biasanya disebut sebagai pembantu (pekerja informal) dan tidak pernah disebut sebagai pekerja (pekerja formal). Musyawarah mufakat adalah metode penyelesaian konflik hubungan kerja untuk Pekerja Rumah Tangga karena hubungan kerja antara pemberi kerja dan Pekerja Rumah Tangga lebih bersifat perdataan atau privat.

Berdasarkan substansi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRT, lebih mementingkan pengaturan kepada lembaga penyalur. Untuk Sanski, tidak memuat sanksi kepada pemberi kerja dan juga tidak memuat sanksi pidana untuk memperkuat payung hukum kepada pekerja rumah tangga malah hanya sebatas sanksi administratif yang ditujukan kepada lembaga penyalur. Oleh karena itu peraturan ini berfokus kepada lembaga penyalur dan masih terdapat kelemahan hukum. Kelemahan lain yaitu hasil lapangan menjelaskan bahwa pekerja rumah tangga yang bekerja tanpa melalui lembaga penyalur tidak tahu dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRT ini, sehingga substansi dalam permenaker tidak dapat diterapkan, maka perlu penambahan ketentuan untuk pekerja rumah tangga yang ingin bekerja harus melalui lembaga penyalur untuk diberikan pengetahuan soal peraturan ini. Tidak hanya itu, pekerja rumah tangga yang akan bekerja ini dapat dipantau oleh lembaga penyalur dan dapat diberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi keterampilan dari pekerja rumah tangga yang akan disalurkan. Lalu dapat mengetahui substansi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRT. [11]

Ketentuan sanksi perlu dibuat berdasarkan pada UU Ketenagakerjaan, penambahan sanksi pidana diperlukan untuk keselamatan bekerja pekerja rumah tangga. Maka itu pemerintah perlu lebih peduli dengan pekerja pada bidang informal khususnya pekerja rumah tangga agar dapat mengurangi hal-hal yang buruk terjadi dan perlindungan hak-hak yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRT belum sepenuhnya mengatur hubungan kerja dalam rumah tangga di Indonesia dan memiliki beberapa kekurangan. Salah satunya adalah bahwa peraturan tersebut tidak memberikan perlindungan hukum bagi hak-hak Pekerja Rumah Tangga, seperti tidak menentukan minimal upah, waktu dan hari kerja, hak libur, dan hak-hak pemberi kerja, serta tidak mengatur cara penyelesaian sengketa internal. Pengaturan hak sudah ditetapkan dalam permenaker akan tetapi pelaksanaannya belum diterapkan dengan baik. Hak yang didapat juga tidak selengkap UU Ketenagakerjaan, selain hak yang disebutkan tadi, mekanisme penyelesaian perselisihan juga belum diatur secara pasti. Sebab Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRT ini tidak mendasarkan pada bab X UU Ketenagakerjaan, bab ini memuat ketentuan seperti kesejahteraan, perlindungan dan pengupahan, maka hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan tidak menjadi milik pekerja rumah tangga. [12] Karena itu nasib dari pekerja rumah tangga hanya bergantung pada tanggung jawab dari penggunanya. Apabila terjadi perselisihan antara pekerja rumah tangga, baik dari pemberi kerja maupun lembaga penyalur, yang paling sering dirugikan adalah pekerja rumah tangga karena mereka kurang pendidikan dan tidak tahu aturan dan perlindungan hukum yang terkait dengan pekerjaan mereka. Pekerja Rumah Tangga biasanya tidak tahu tentang perlindungan hukum yang tersedia untuk pekerjaannya dan tidak tahu ke mana harus melapor untuk memperjuangkan hak-haknya. Jika mereka memperjuangkan hak-haknya ke pengadilan, perjuangan mereka tidak akan sebanding dengan biaya dan proses yang panjang.

Pengaturan mengenai hubungan kerja dalam rumah tangga juga diatur dalam Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 mengenai pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga tetapi hingga saat ini Indonesia belum meratifikasi aturan tersebut. Sehingga perlu ada Undang-Undang khusus terkait perlindungan hukum dan penyelesaian perselisihan untuk Pekerja Rumah Tangga yang diatur secara detail atau menyeluruh. Penyelesaian perselisihan untuk Buruh atau pekerja terdapat diatur di Pasal 136 UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Terdapat lembaga penengah jika terjadi perselisihan terhadap para buruh atau pekerjanya sedangkan di Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRT tidak diatur adanya penyelesaian perselisihan. Terlepas dari kenyataan bahwa banyak pekerja rumah tangga yang mengalami kesulitan karena tidak menerima hak-haknya, seperti gaji yang tidak diberikan, gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan, atau mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pemberi kerja mereka, penting untuk membuat aturan khusus tentang penyelesaian perselisihan bagi pekerja rumah tangga, karena apabila terjadi perselisihan pekerja rumah tangga, baik yang berasal dari pemberi kerja maupun dari lembaga penyalur pekerja rumah tangga, akan lebih efisien dari segi biaya,

waktu penyelesaian yang lebih singkat, dan menjaga nama baik para pihak karena dijamin kerahasiaan para pihak, jika ada lembaga penengah seperti mediasi.

Berdasarkan UU PPHI, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan baik di dalam pengadilan maupun di luar pengadilan. Untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial, perlu dilakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan, atau solusi yang menguntungkan. Lebih lanjut menurut UU PPHI, perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri dan berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan keputusan mengenai perselisihan hubungan industrial. Selain itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui jalur pengadilan yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial dikenal sebagai penyelesaian melalui perundingan bipartit. Ini berbeda dengan Lembaga Kerjasama Bipartit yang disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, yang didefinisikan sebagai forum untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai segala hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang sudah terdaftar pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh. Dalam menjalankan pekerjaannya, setiap pekerja dan pemberi kerja memiliki suatu hubungan yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 butir 15 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan “hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimum 2 subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dan hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. [13] Karakteristik Pekerja Rumah Tangga tidak memenuhi unsur-unsur persyaratan untuk menjadi pekerja yang berada dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 butir 15 juncto Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan permasalahan tersebut, maka UU Ketenagakerjaan tidak menjangkau kedudukan pekerja rumah tangga sehingga ketentuan yang ada di dalamnya pun tidak dapat mengatur permasalahan pekerja rumah tangga.

Pekerja rumah tangga membutuhkan perlindungan hukum dari negara oleh karena:

1. Pekerja rumah tangga tidak diakui sebagai sebuah profesi.  
Pekerja rumah tangga tidak dianggap sebagai sebuah profesi sehingga pekerja rumah tangga tidak mendapatkan hak-hak konstitusional dan hak-hak hukum sebagaimana layaknya sebuah profesi. Dengan demikian, sebagai tenaga kerja maka pekerja rumah tangga pun tidak mendapatkan jaminan perlindungan hukum sebagaimana tenaga kerja pada umumnya.
2. Pekerja rumah tangga sudah banyak yang tidak memiliki hubungan keluarga dengan pemberi kerja.  
Khususnya di daerah-daerah perkotaan pada umumnya pekerja rumah tangga direkrut dari berbagai daerah-daerah dengan tidak mendasarkan pada hubungan kekerabatan atau kekeluargaan. Biasanya daerah-daerah yang menyediakan tenaga kerja sebagai pekerja rumah tangga ini adalah daerah-daerah yang kondisi sosial ekonominya rendah atau lemah.
3. Pekerja rumah tangga banyak keunikan  
Pekerja rumah tangga tidak memiliki struktur kerja, program dan sistematika yang baku dan teratur, sehingga jenis pekerjaan ini memiliki keunikan tersendiri. Karena keunikan inipun sehingga tidak diatur dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Keunikan pekerja rumah tangga adalah karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja kebanyakan didasarkan atas hubungan kekeluargaan atau hubungan darah, dengan demikian akan sangat rentan terjadinya eksploitasi ekonomi, atau tidak terpenuhinya hak-hak dasar dari pekerja rumah tangga sebagai pekerja.
4. Belum ada standar ketenagakerjaan untuk pekerja rumah tangga sebagai pekerja.

Banyak pihak tidak memandang pekerja rumah tangga bukan sebagai pekerja, bahkan dalam data statistik yang secara resmi tidak menghitung pekerja rumah tangga sebagai bagian dari data tenaga kerja di Indonesia. Fakta ini membuktikan bahwa pemerintah sendiri pun belum mengakui pekerja rumah tangga sebagai bagian dari tenaga kerja, bahkan mungkin data pekerja rumah tangga menjadi bagian dari data pengangguran yang ada di Indonesia.

Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, akan tetapi secara sosial ekonomi kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidak sama, dimana pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan hidup bagi dirinya dan keluarganya, sehingga pekerja dapat menerima syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh pengusaha. Sehingga apabila terjadi perselisihan antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerjanya maka pekerja rumah tangga tidak dapat mengajukan gugatannya dalam pengadilan hubungan industrial, hal ini disebabkan Pengadilan Hubungan Industrial menyelesaikan perselisihan bila itu merupakan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. [6] Berikut adalah beberapa upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga, antara lain: [5]

1. Law Reform (Pembaharuan Hukum)

Pembaharuan hukum dilakukan terhadap UU Ketenagakerjaan setelah terlebih dahulu dilakukan pengkajian dan evaluasi terkait dengan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga serta permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hubungan tersebut. Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerja Rumah Tangga, adalah salah satu langkah yang bisa memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Dalam konvensi ILO No.189 berisi amanat adanya upah minimum, jam kerja, libur dan hak-hak normative pekerja rumah tangga sebagai pekerja. Pemerintah bisa melakukan ratifikasi terhadap konvensi tersebut. Pemerintah juga dapat langsung membentuk Peraturan Perundang-Undangan (law making) yang khusus memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga.

2. Advokasi

Cara ini dapat dilakukan dengan cara mengangkat kasus-kasus yang menimpa pekerja rumah tangga sehingga banyak respon yang diberikan sehingga dapat dibuatkan agenda untuk kearah yang lebih baik. Dengan demikian diharapkan Pemerintah dapat dengan segera membuat Peraturan Perundang-Undangan khusus tentang pekerja rumah tangga.

3. Paralegal

Paralegal adalah bentuk penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi pekerja rumah tangga dari segala tekanan dan juga peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh pemberi kerja. Sengketa yang timbul dari hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja diupayakan untuk mencegah kerugian salah satu pihak.

4. Pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan

Pembentukan pusat pelayanan ini adalah sebagai bagian dari bentuk organisasi, seperti halnya pekerja yang memiliki serikat pekerja, maka tujuan dibentuknya pusat pelayanan ini juga untuk menggagas pembentukan pekerja khusus pekerja rumah tangga. Terjadinya perselisihan yang sering terjadi antara kedua belah pihak tersebut menimbulkan ketidakjelasan bentuk hubungan hukum, sehingga perlu dicegah dengan adanya upaya perlindungan hukum salah satunya pembentukan pusat-pusat pelayanan yang dapat menjadi sarana mediasi dan membantu

Pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja pada dasarnya dapat melakukan pengaturan sendiri kepentingannya dalam perjanjian. Dengan dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka hal-hal yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan bahkan dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Namun perjanjian harus dibuat dengan posisi setara dan tanpa diskriminasi, memposisikan pekerja rumah tangga sebagai manusia yang bermartabat, mendapatkan hak dan melaksanakan kewajibannya. Begitu pula dengan pemberi kerja yang juga mendapatkan hak serta menjalankan kewajibannya. Selanjutnya perjanjian dijalankan dengan itikad yang baik.

Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Demikian juga dalam bidang pekerjaan, orang melakukan perjanjian kerjasehingga menimbulkan perikatan. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan biasanya dilakukan secara lisan sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti di pabrik atau perusahaan, perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis. Pada dasarnya baik tertulis maupun tidak, perjanjian kerja tersebut sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

Perlindungan hukum preventif yang diberikan oleh undang-undang diantaranya berupa pemberian batasan-batasan atas hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sehingga tidak menimbulkan suatu pelanggaran, sebaliknya pada perlindungan hukum represif dalam undang-undang seringkali diwujudkan dalam bentuk penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi dengan pemberian sanksi administratif atau pidana akibat pelanggaran yang terjadi [14]. Contoh perlindungan hukum preventif yaitu Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang PPRRT yang berisi syarat-syarat perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasa pekerja rumah tangga. Sedangkan contoh perlindungan represif yaitu terdapat pada Pasal 88 Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak dengan ancaman pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) apabila seorang anak dipekerjakan atau dalam Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak disamakan dengan dieksploitasi ekonomi.

Perlindungan hukum terhadap PRT dilakukan secara preventif dan represif,

Penyelesaian perselisihan untuk Pekerja rumah tangga belum diatur dalam seluruh peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Meskipun penyelesaian perselisihan untuk Pekerja Rumah Tangga belum diatur, masih terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang dapat digunakan untuk Pekerja Rumah Tangga apabila terjadi penyelesaian perselisihan. Penyelesaian perselisihan yang dapat dilakukan untuk Pekerja Rumah Tangga adalah secara non litigasi dan dilakukan secara informal dan menekankan pada penyelesaian win-win solution. Penyelesaian perselisihan Pekerja Rumah Tangga non litigasi ini dilaksanakan dengan menggunakan alternative penyelesaian sengketa seperti mediasi, konsiliasi atau arbitrase, yang dasarnya merupakan proses lanjutan dari negosiasi dimana masing-masing pihak yang berselisih diberi kesempatan secara penuh baik dalam memberikan pandangan maupun dalam menggunakan kesempatan bertanya kepada pihak lainnya selama proses berjalan saling mendengar pendapat masing-masing.

Berikut adalah beberapa bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat digunakan untuk Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia:

1. Negosiasi langsung

Pihak pemberi kerja dan Pekerja Rumah Tangga dapat mencoba menyelesaikan perselisihan dengan cara negosiasi langsung. Para pihak yaitu pemberi kerja dan Pekerja Rumah Tangga secara bersama-sama, membahas masalah, dan berusaha mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Sangat penting bagi kedua belah pihak untuk mendengarkan dan memahami posisi satu sama lain saat bernegosiasi. Negosiasi diatur pada Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

2. Mediasi

Dalam proses mediasi, pihak ketiga yang dianggap sebagai mediator bertanggung jawab untuk membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan penyelesaian. Perselisihan dalam hubungan bisnis dapat terjadi jika mediator tidak berusaha membuat situasi menyenangkan bagi para pihak yang sedang berusaha menyelesaikan masalah utama. Mediator membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan

3. Konsiliasi

Konsiliasi ini adalah salah satu metode lain yang dapat digunakan apabila mediasi dan negosiasi langsung tidak berjalan dengan baik, dimana seorang konsiliator independen mengumpulkan informasi dari kedua belah pihak, menganalisis situasi, dan membuat saran tentang cara terbaik untuk menyelesaikan konflik. Konsiliasi ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

#### 4. Arbitrase

Pihak-pihak yang berselisih dapat memilih arbitrase sebagai penyelesaian jika upaya negosiasi dan mediasi tidak berhasil. Arbitrase melibatkan arbiter, pihak ketiga yang netral. Arbiter mendengarkan argumen dari kedua belah pihak sebelum membuat keputusan yang mengikat. Kedua belah pihak harus setuju dengan keputusan arbiter ini. Arbitrase diatur didalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Suatu perselisihan tersebut dapat diselesaikan atau tidak, tergantung pada keinginan dan itikad baik para pihak yang bersengketa. Artinya, bagaimana mereka mampu menghilangkan perbedaan pendapat di antara mereka. Apabila penyelesaian secara damai telah disepakati oleh para pihak, mereka terikat pada hasil penyelesaian tersebut. Jika perselisihan Pekerja Rumah Tangga tersebut masuk kedalam ranah pidana seperti pelecehan seksual, kekerasan fisik atau psikis, perdagangan manusia dan lain sebagainya maka Pekerja Rumah Tangga dapat menggunakan jalur litigasi. Litigasi adalah proses hukum formal di mana para pihak yang berselisih memperjuangkan hak mereka di hadapan hakim. Hakim akan membuat keputusan berdasarkan bukti-bukti dan argumen dari masing-masing pihak.

Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT) menjadi suatu kebutuhan yang mendesak dalam perlindungan pekerja dan warga negara Republik Indonesia. Saat ini, Rancangan Undang-Undang PPRT diusulkan kembali dalam Program legislasi nasional (prolegnas) dan sedang dibahas oleh pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Dalam RUU PPRT diatur mekanisme penyelesaian perselisihan yang menyangkut pekerja rumah tangga dan pemberi kerj. RUU PPRT mengatur penyelesaian perselisihan dilakukan secara musyawarah mufakat. Proses musyawarah mufakat dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 7 hari. Dalam hal musyawarah mufakat tidak tercapai, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara mediasi melibatkan mediator pada satuan kerja pemerintah daerah bidang ketenagakerjaan (dinas ketenagakerjaan). Mediator harus menangani dan menyelesaikan perselisihan paling lambat 10 hari kerja sejak pengaduan diterima. Dalam menangani dan menyelesaikan perselisihan, mediator menerbitkan anjuran tertulis. Jika penyelesaian secara mediasi itu tak tercapai, RUU membuka peluang untuk menempuh upaya hukum sesuai peraturan perundang-undangan. RUU juga mengatur sejumlah larangan. Selain itu, juga ada ancaman pidana penjara bagi pemberi kerja dan penyalur pekerja rumah tangga yang mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, memberi informasi palsu, dan atau melakukan kekerasan terhadap calon PRT atau PRT.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dapat disimpulkan bahwa Pekerja Rumah Tangga merupakan pekerjaan informal, maka Pekerja Rumah Tangga tidak termasuk dalam perlindungan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun Indonesia tidak memiliki Undang-Undang khusus yang mengatur Pekerja Rumah Tangga, masih terdapat beberapa Undang-Undang yang memberikan perlindungan untuk Pekerja Rumah Tangga seperti Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga; 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. Dalam hal terjadi perselisihan antara majikan dan Pekerja Rumah Tangga maka dapat di selesaikan dengan cara melakukan negosiasi langsung, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian perselisihan secara non litigasi ini dilakukan secara informal dan menekankan pada penyelesaian win-win solution. Penyelesaian perselisihan perburuhan non litigasi yang dilaksanakan secara mediasi, konsiliasi atau arbitrase ini pada dasarnya merupakan proses lanjutan dari negosiasi.

### Daftar Pustaka

- [1] K. Lineke Stine, "Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Bitung," *HOLISTIK, Journal of Social and Culture*, vol. V, no. 10A, 2012.
- [2] A. D. e. a. Hendro, "Identifikasi Kriteria Pekerja Informal terhadap Pemilik Usaha Makan Minum di Jakarta," *Indonesian Business Review*, vol. 4, no. 1, 2021.
- [3] T. e. a. Dartanto, "Participation of informal sector workers in Indonesia's national health insurance system," *Journal of Southeast Asian Economies*, vol. 33, no. 3, 2016.
- [4] International Labour Office, "The informal economy: enabling transition to formalization," Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, Geneva, 27-29 November 2007.
- [5] I. M. S. Luh Putu Try Aryawati, "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Journal Ilmu Hukum*, vol. 02, no. 02, 2018.
- [6] K. Abdul, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2017.
- [7] Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 2005.
- [8] S. M. Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tindakan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007.
- [9] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta, 2015.
- [10] Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- [11] Muhammad Yafi Azhari dan Abdul Halim, "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia," *Media Iuris*, vol. 4, no. 2, 2021.
- [12] Ayu Pariutami, Made Udiana, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Rumah Tangga Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Dibawah Tangan," *Kertha Semaya; Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 8, no. 8, 2020.
- [13] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- [14] W. Afifah, "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia," *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 14, no. 27, 2018.

