

**JAMINAN HAK ASASI MANUSIA BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA
MELALUI PERJANJIAN KERJA DI SURABAYA**
*(The Human Rights Guarantee for Domestic Workers
through a Work Agreement in Surabaya)*

Siti Maizul Habibah, Oksiana Jatningsih, Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
sitihabibah@unesa.ac.id

ABSTRACT

One of problems with the domestic worker is the lack of human rights guarantee. It can be seen in Law Number 13 of 2003, which does not cover domestic workers. It means that there is no labour protection for domestic workers. Moreover, the relationship between domestic workers and employers is informal, so there are no legal provisions to regulate their relationship. The formulation of this research is how to guarantee human rights for domestic workers through work agreements in Surabaya? This study uses a qualitative approach. The research activity was in the West Surabaya area. The research subjects are domestic workers who work part-time and don't spend the night at the owner's home (pocokan). Data are collected using literature review techniques and in-depth interviews. The results show that many domestic workers work agreements are neglected. It needs legal protection of domestic workers, which intends to guarantee their fundamental rights, equal opportunity and treatment without discrimination to have better welfare for domestic workers and their families.

Keywords: *domestic workers; employment agreement; basic rights.*

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi pada pekerja rumah tangga (PRT) salah satunya adalah tentang Jaminan Hak asasi manusia (HAM) tidak mendapat perhatian. Hal ini terlihat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 tidak mencakup PRT, yang artinya PRT tidak tercakup dalam perlindungan tenaga kerja. Hubungan yang terjadi antara PRT dengan majikan adalah hubungan informal dan karena itu tidak ada ketentuan hukum yang dihadirkan untuk mengatur hubungan mereka. rumusan penelitian ini ialah bagaimana Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja di Surabaya?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Secara teritori kegiatan penelitian ini dilaksanakan di wilayah Surabaya Barat. Subjek penelitian adalah pekerja rumah tangga yang bekerja paruh waktu dan tidak bermalam (pocokan). Data dikumpulkan dengan teknik literature review dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan perjanjian kerja oleh PRT banyak yang terabaikan dan masih perlu perlindungan hukum perihal hak dan kewajiban PRT dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasarnya serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan PRT dan keluarganya.

Kata kunci: *pekerja rumah tangga (PRT); perjanjian kerja; hak-hak dasar.*

PENDAHULUAN

Kata Pekerja Rumah Tangga yang disingkat dengan kata PRT sering disebut dengan istilah Pembantu Rumah Tangga. Kata “Pekerja” yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang setara antara dua belah pihak yang memiliki kesepakatan atas hubungan kerja, berbeda dengan kata “Pembantu” yang dipahami sebagai posisi yang rendah (*lower level*). Karena itu, PRT sering mendapatkan ketidakadilan dari majikan tempatnya bekerja. Asumsi bahwa PRT adalah pekerjaan yang rendah, semakin diperkuat karena pandangan masyarakat bahwa PRT adalah pekerjaan rumahan, yang tidak memerlukan syarat pendidikan formal untuk melamarnya, dan tidak memiliki perlindungan hak dan kewajibannya secara formal.

Pekerja PRT pada umumnya berjenis kelamin perempuan, baik anak-anak maupun dewasa, sedikit saja yang laki-laki. Kajian *International Labour Organization (ILO)* pada tahun 2017 mengungkapkan, sekitar 75% PRT di Indonesia adalah perempuan dan sebagian besar berasal dari kawasan pedesaan dan umumnya berpendidikan rendah¹. Mayoritas PRT tidak terdidik dan perempuan. Hal ini mengakibatkan terjadinya pandangan bahwa PRT tidak bergensi. Hal ini juga tidak terlepas dari cara pandang gender yang bias, misalnya menempatkan pekerjaan rumah tangga yang sering diberlakukan pada PRT sebagai pekerjaan tidak produktif, tidak memiliki nilai sosial, ekonomi, dan politik. Pandangan stereotip tentang pekerjaan ini dan pekerjaannya menjadi salah satu sumber munculnya kompleksitas persoalan seputar pekerjaan PRT. Hanya sebagian kecil masyarakat yang menganggap PRT sebagai pekerjaan dan si pekerjaannya adalah pekerja. Masyarakat, termasuk yang terdidik sekalipun, juga para pembuat kebijakan sekalipun, lebih suka menyebut mereka dengan nama-nama stereotipikal yang cenderung merendahkan, yang

paling populer adalah pembantu. Para pekerja rumah tangga jarang sekali disebut sebagai pekerja (*workers*), melainkan hanya sebagai pembantu (*helper*).

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*)². Seseorang yang dipekerjakan dalam pekerjaan rumah tangga di dalam sebuah hubungan kerja pekerja rumah tangga adalah seorang pekerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 1 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan rumah tangga, sebagaimana didefinisikan ILO, adalah “pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk sebuah atau beberapa rumah tangga³.”

Ada beberapa tipe pekerja rumah tangga. Seorang pekerja rumah tangga mungkin bekerja atas dasar penuh waktu atau paruh waktu; mungkin dipekerjakan oleh sebuah rumah tangga atau oleh beberapa majikan (rumah tangga); mungkin tinggal di rumah tangga majikan (pekerja tinggal di dalam) atau mungkin tinggal di tempat tinggalnya sendiri (tinggal di luar). Tipe pekerja rumah tangga seperti ini disebut sebagai PRT pocokan. Berdasarkan Analisa data Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas) 2008 – 2015, jumlah pekerja rumah tangga (usia 10 tahun ke atas) cenderung meningkat. Pada tahun 2008 jumlah tersebut 2,6 Juta dan pada tahun 2015, terdapat sekitar 4 juta. PRT tidak menginap (*live out*) cenderung meningkat, Pada tahun 2008 ada sejumlah 2,55 juta jumlah ini makin meningkat sehingga pada

1 ILO, *World Social Protection Report 2017–19. Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals, World Social Protection Report 2017–19*, 2017.

2 Sali Susiana, “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia,” *Kesejahteraan Sosial* 4, no. 21 (2012): 2.

3 ILO, *Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia* (Jakarta, 2015).

tahun 2015, ada sebanyak 3,35 juta. Sementara itu, PRT menginap (live in) cenderung menurun dari 1 juta (2008) menjadi 683 ribu (2015)⁴.

Kata “Pekerja” menunjukkan bahwa ada hubungan pekerjaan yang di dalam hubungan pekerjaan tersebut ada kepentingan-kepentingan dari kedua belah pihak yang bersepakat melalui perjanjian yang disepakati. Oleh karenanya perlu ada perlindungan hukum bagi kedua belah pihak tersebut. Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah tindakan melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum. Tindakan melindungi dan memberikan pertolongan konteks hubungan kerja PRT dengan majikan adalah perlunya perjanjian kerja antara kedua belah pihak terus untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajibannya. Banyaknya pelanggaran terhadap hak-hak PRT telah menjadi salah satu faktor pendorong lahirnya kesadaran perlunya sebuah aturan yang komprehensif tentang PRT yang dapat melindungi hak mereka. Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut RUU PPRT) sebenarnya telah menjadi RUU usul DPR sejak DPR periode 2004-2009, mengingat RUU ini tercantum dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) tahun 2004-2009. Pada periode 2009-2014, RUU PPRT kembali masuk menjadi salah satu prioritas dalam Prolegnas tahun 2010⁵. Sampai saat ini RUU ini belum tuntas dibahas.

Ketiadaan UU PRT ini mengakibatkan belum terdapat jaminan PRT di Indonesia yang terbebas dari eksploitasi dan ketidakadilan. Tindakan eksploitasi PRT, ketidakadilan atas keseimbangan hak dan kewajibannya bahkan tindakan kekerasan terhadap PRT seharusnya dapat dijadikan sebagai dasar perlunya regulasi khusus yang mengatur perihal PRT di Indonesia.

Jumlah perempuan PRT di Indonesia semakin banyak. Estimasi ILO pada tahun 2009 menyebutkan jumlah PRT di seluruh dunia

sebanyak 50 juta orang dan kurang lebih 3 hingga 4 juta PRT bekerja di Indonesia⁶. Sementara menurut Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga, jumlah PRT di Indonesia 2009 diestimasi sebanyak 10 juta-an orang, dan lebih dari 67 persen rumah tangga kelas menengah dan menengah atas mempekerjakan PRT⁷. Jumlah ini hampir bisa dipastikan makin bertambah karena PRT menjadi kebutuhan keluarga apalagi jika suami dan isteri dalam sebuah keluarga sama-sama bekerja di lingkup publik. Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 tidak mencakup PRT, artinya PRT tidak tercakup dalam perlindungan tenaga kerja. Hubungan yang terjadi antara PRT dengan majikan adalah hubungan informal dan karena itu tidak ada ketentuan hukum yang dihadirkan untuk mengatur hubungan mereka. Hasil penelitian Retno Dwiyaniti mengungkapkan bahwa kontrak psikologis antara majikan dengan pembantu rumah tangga adalah hubungan timbal balik antara Majikan dengan Pembantu rumah tangga yang diwujudkan dalam kesesuaian antara penghasilan dengan pekerjaan serta hubungan kekeluargaan yang baik dan akrab. Perlindungan hukum menjadi bagian yang sangat penting untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajibannya⁸. Keterbatasan regulasi untuk menjamin kepastian jaminan keseimbangan hak dan kewajiban itu mengakibatkan banyaknya tindakan eksploitasi, praktek ketidakadilan bahkan kekerasan terhadap perempuan PRT di Indonesia. Oleh karena itu, perlu ada payung hukum formal yang melindungi mereka. Tenaga kerja harus diberdayakan supaya memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas agar dapat berdaya

4 Ibid.

5 Susiana, “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia.”

6 ILO, *Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*.

7 A. Syalaby Ichsan, “Jumlah Pembantu Rumah Tangga Di Indonesia Semakin Banyak,” *Republika.Co.Id* (Bandarlampung, September 8, 2013), <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/09/08/msrm9u-jumlah-pembantu-rumah-tangga-di-indonesia-semakin-banyak>.

8 Retno Dwiyaniti, “Model Manajemen Konflik Untuk Mengatasi Masalah Dalam Relasi Majikan Wanita Dengan Pembantu Rumah Tangga Wanita Di Kecamatan Purwokerto Utara,” *Psycho Idea* 9, no. 1 (2011): 63–77, <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/242>.

guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global⁹.

Sejalan dengan hasil penelitian Banjari yakni hak-hak yang telah diatur dan termuat dalam hukum Indonesia yakni dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, masih terdapat beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi di berbagai perusahaan Indonesia, seperti hak reproduktif, hak cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual serta terjadinya diskriminasi upah, jabatan, dan diskriminasi tunjangan¹⁰.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas jika dikaji dari konteks Hak Asasi Manusia (HAM) maka adanya ketidaksesuaian dalam pemenuhan hak atas kewajiban yang telah dilaksanakan oleh para PRT. Hal ini sering terjadi karena rendahnya transparansi perjanjian antara majikan dengan PRT yang bekerja terutama pada PRT yang bukan dari *agency* / penyalur tenaga kerja atau disebut dengan istilah Pocokan. PRT Pocokan merupakan tenaga kerja diterima oleh pemilik rumah secara mandiri bukan berasal dari layanan *agency*. Transparansi atas perjanjian kerja merupakan salah satu aspek pemenuhan hak atas PRT dalam bekerja. Hak PRT dalam nota perjanjian antara pekerja dengan majikan diantaranya kejelasan kontrak kerja, kejelasan upah, kejelasan waktu, kejelasan jaminan kesehatan, kejelasan terkait kelayakan tempat, dan jaminan atas kesehatan. Pemenuhan hak ini seringkali belum tersampaikan secara transparan sehingga fenomena eksploitasi seringkali terjadi¹¹.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PRT di wilayah Surabaya Barat bahwa

transparansi perjanjian diartikan sebagai perjanjian lisan yang dilakukan antara pengguna dengan PRT secara lisan saat pertamakali bekerja dan kesepakatan yang dilakukan adalah terkait besaran gaji yang diterima. Selain itu, permasalahan yang terjadi hampir semua informan menyampaikan belum mengetahui tentang pemenuhan hak PRT dalam melaksanakan kewajibannya.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga mengupayakan untuk melakukan perlindungan tersebut. Sebagai sebuah aturan baru yang merambah kehidupan dan wilayah pekerjaan yang dipersepsi informal, maka menjadi menarik untuk mempelajari bagaimana persepsi PRT perempuan tentang diri dan pekerjaannya. Apakah mereka telah mengetahui bahwa ada aturan yang memberi perlindungan kepadanya dan bagaimana aturan tersebut dapat mengintervensi dirinya dalam memaknai pekerjaannya. Kebutuhan membuat aturan payung bagi perlindungan PRT dalam bentuk UU sudah tidak dapat dihindarkan lagi. Peraturan mana akan memuat aturan main tentang hak dan kewajiban para pihak (PRT, majikan, dan penyalur), serta penegakan sanksi bagi pihak yang melanggarnya¹².

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka rumusan penelitian ini ialah bagaimana Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja di Surabaya?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan data yang diperoleh adalah data sekunder yang berasal dari sumber kepustakaan seperti literatur, artikel dan situs-situs internet. Dan juga didukung dengan pendekatan kualitatif yang bermaksud mengungkap fenomena

9 Pudjo Utomo, "Perlindungan Hak Dasar Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia," *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Qistie* 9, no. 1 (2016): 80–89.
10 Desia Rakhma Banjarani and Ricco Andreas, "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO," *Jurnal HAM* 10, no. 01 (2019): 115–126.
11 Ida Hanifah, "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga Dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Universitas Sumatera Utara* (2018).

12 Ahmad Erizal, Agusmidah Agusmidah, and Suria Ningsih, "Pelindungan Keluarga Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia," *Law Jurnal* 01, no. 01 (2020): 9–24.

yang ada di balik realita dan hendak ditampilkan secara alami sebagaimana cara mereka menuturkan pokok persoalan yang sedang dikaji. Secara teritori kegiatan penelitian ini dilaksanakan di wilayah Surabaya Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kawasan ini adalah salah satu bagian dari area Surabaya yang sedang berkembang menuju kehidupan kota sehingga ada begitu banyak lingkup perumahan kalangan menengah ke atas yang baru di area ini, yang sebagian besar memerlukan jasa PRT.

Subjek dalam penelitian ini adalah pembantu rumah tangga yang bekerja paruh waktu di suatu rumah tangga dan tidak bermalam (disebut: pembantu pocokan). Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi. Karena penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, maka instrumen pada penelitian ini adalah peneliti. Pengumpulan data akan dianggap selesai, jika data yang diperoleh telah dinilai jenuh (cukup), sehingga informasinya tidak berkembang lagi.

Wawancara dilakukan untuk mengungkap pemahaman dan nilai-nilai yang dipahami oleh para PRT terkait dengan topik yang sedang diteliti. Berkaitan dengan validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi model *point counter point* untuk mengkonfirmasi temuan-temuan yang ada. Data yang telah terkumpul melalui wawancara dianalisis secara kualitatif. Pada dasarnya analisis ini didasarkan pada penyederhanaan dan interpretasi data. Proses ini terdiri atas tiga sub proses analisis, yaitu penyajian data, reduksi data, dan verifikasi, yang dapat digambarkan sebagai berikut. Komponen-komponen dalam analisis ini tidak dilakukan secara terpisah, tetapi merupakan proses yang berkesinambungan dan terkait sampai diperoleh suatu simpulan.

PEMBAHASAN

A. Jaminan Hak Asasi Manusia

Hak dan kewajiban merupakan implikasi dari hubungan antara dua belah pihak atau lebih yang

memiliki tujuan (prestasi) bersama. Jika pihak yang satu melakukan kewajibannya, maka pihak yang lain wajib memenuhi hak dari pihak yang sudah memenuhi kewajibannya itu. Demikian juga sebaliknya. Konteks hubungan kerja, hal ini juga menjadi keniscayaan diantara pihak-pihak yang bersepekat soal hubungan kerja tersebut. Pemberi kerja memiliki hak untuk mendapatkan sesuatu dari penerima kerja (tenaga kerja) melalui sumber daya yang dimiliki pekerja tersebut. Pemberi kerja memiliki kewajiban membayar upah sebagai imbalan dari hak yang diterimanya. Penerima kerja (tenaga kerja) wajib memberikan sumber daya yang dimilikinya dan berhak memperoleh upah.

Dalam praktiknya, masih terdapat beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi, seperti hak reproduktif, hak cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual. Sehingga dalam rangka untuk memenuhi hak-hak pekerja wanita, pemerintah Indonesia melakukan berbagai wujud nyata sebagai bentuk Implementasi dari Konvensi ILO di Indonesia¹³.

Pelaksanaan hak dan kewajiban ini tentu memiliki tantangan dan hambatan di dalam pelaksanaannya. Baik perihal pemenuhan dari hak dan kewajiban tersebut, demikian juga perihal keseimbangan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang hendak mencapai tujuan atau prestasi yang disepakati sebelumnya. Oleh karenanya, hukum hadir melalui instrument-instrument yang mengatur perihal pelaksanaan dan pemenuhan hak dan kewajiban tersebut. Instrument hukum tersebut bertujuan untuk menjamin kepastian pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut. Memberikan kemanfaatan sehingga tidak terjadi konflik antara para pihak yang bersepekat dan mencapai keadilan bagi para pihak itu sendiri.

Konteks Pekerja Rumah Tangga, minimnya instrument tentang pengaturan hak dan kewajiban

13 Banjarani and Andreas, "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO."

antara pemberi kerja dengan penerima kerja memberi peluang yang besar untuk tidak seimbangnya pelaksanaan hak dan kewajiban. Bagaimana tidak, konsep Pekerja Rumah Tangga belumlah terlalu populer bahkan tidak diketahui oleh masyarakat luas. Namun, patut dihargai upaya pemerintah, dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja yang mengeluarkan Peraturan khusus mengenai Pekerja Rumah Tangga. Kendatipun demikian, hingga saat ini Peraturan ini tidak juga diketahui oleh masyarakat pada umumnya demikian juga lembaga pemerintah lainnya.

Pada bagian menimbang dari Peraturan Menteri ini, dimuat bahwa dasar dikeluarkannya aturan ini adalah dalam rangka memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga. Menjamin perlindungan ini ditandai dengan diberikannya hak-hak Pekerja Rumah Tangga yang telah disepakati para pihak dengan menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat. Uniknyanya aturan ini terkesan mengedepankan pemenuhan hak dari Pekerja Rumah Tangga. Secara psikologi hukum, peraturan ini memang dibuat hendak berfokus melindungi hak-hak Pekerja Rumah Tangga. Kendatipun demikian, dalam perspektif hukum, sejatinya pengaturan hak diikuti dengan pengaturan kewajiban juga.

Setelah mencermati Peraturan ini, dari segi perekrutan PRT bisa direkrut langsung oleh pengguna/pemberi kerja atau lembaga penyalur PRT (Pasal 2). Selain itu pengguna/pemberi kerja dan PRT diwajibkan membuat perjanjian tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga (RT) (Pasal 5). Pada perjanjian tersebut paling tidak memuat tentang identitas para pihak, hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu berlakunya perjanjian kerja dan tempat tanggal perjanjian kerja dibuat. Perjanjian ini dibuat dalam untuk jangka waktu 2 tahun (Pasal 6).

Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yakni PRT tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena sifat pekerjaannya yang informal. Namun terdapat 9 kebijakan yang

memberikan perlindungan hukum secara umum pada PRT sebagai manusia yang memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, perlakuan yang adil. Hanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah tangga yang secara eksplisit menunjukkan adanya perlindungan pada PRT sebagai bagian dari anggota keluarga. Perlindungan hukum baik preventif maupun represif tengah diupayakan oleh Negara, namun respon yang lambat atas penyusunan peraturan perundang-undangan tidak mampu membendung banyaknya diskriminasi, kekerasan, hubungan kerja tidak setara pada PRT.

Menurut Peraturan Menteri ini, adapun yang menjadi hak PRT adalah, memperoleh informasi mengenai pengguna, mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarga, mendapat makanan dan minuman yang sehat, mendapat upah sesuai perjanjian kerja, mendapatkan waktu istirahat yang cukup, mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan, mendapatkan kesepakatan untuk beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut, mendapatkan tunjangan hari raya, dan berhak berkomunikasi dengan keluarganya (Pasal 7). Adapun yang menjadi kewajiban PRT adalah melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan perjanjian kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga pengguna serta memberitahukan kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja (pasal 8).

Perihal pengguna/pemberi kerja kepada PRT, hak PRT adalah memperoleh informasi mengenai PRT, mendapatkan PRT yang mampu bekerja dengan baik, mendapatkan hasil pekerjaan yang baik (Pasal 10). Sedangkan yang menjadi kewajiban pengguna adalah membayar upah sesuai perjanjian kerja, memberi makananan dan minuman yang sehat, memberikan hak istirahat kepada PRT, memberikan kesempatan beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut, memberikan tunjangan hari raya sekali setahun, memberi hak cuti sesuai dengan kesepakatan,

mengikutsertakan jaminan sosial, memperlakukan PRT dengan baik, dan melaporkan PRT kepada ketua RT (Pasal 11).

Jika mencermati aturan perihal hak dan kewajiban dari pengguna PRT dan PRT itu sendiri, pasal demi pasal yang mengatur soal hak dan kewajiban sudah didapati keseimbangan antara hak dan kewajiban. Maksudnya, antara Pengguna PRT dan PRT seimbang kedudukan hak dan kewajibannya. Kewajiban PRT menjadi Hak dari Pengguna PRT, dan kewajiban Pengguna PRT menjadi hak PRT. Setiap bagian dari hak dan kewajiban dalam pengaturan ini sudah seimbang muatan hak dan kewajibannya.

Berdasarkan kajian dari konteks hukum di atas menunjukkan bahwa keseimbangan hak dan kewajiban baik pengguna PRT maupun PRT dalam penerapan konsep Hak Asasi Manusia. Perspektif pekerja dalam melihat hubungan kerja adalah perspektif hak asasi manusia (HAM). Dalam perspektif pekerja, pemenuhan hak asasi manusia hendaknya diberikan kepada semua pekerja tanpa membedakan pekerja dengan hubungan kerja tetap atau pekerja dengan fleksibilitas hubungan kerja berdasarkan prinsip non diskriminasi. Sesuai dengan pemaparan konsep HAM dalam perspektif pekerja dapat diambil kesimpulan bahwa HAM berkedudukan mengatur pada hubungan kerja antara pengguna dan pekerja.

Fenomena PRT di Surabaya Barat, di dalam hubungan kerja dengan pengguna/pemberi kerja, ada yang tinggal bersama majikan (biasanya mereka yang berasal dari luar kota), namun pada umumnya tidak tinggal bersama pengguna, melainkan pergi dan pulang dari rumah pengguna. Ibu Karmi, 28 Tahun, lulusan SD, warga Dukuh Karang Gang SC, No. 15 Surabaya memutuskan pulang dan pergi karena tinggal bersama suami dan jarak rumah antara rumah dengan rumah pengguna tidak jauh dapat ditempuh dengan naik sepeda saja. Ibu Karmi bekerja selama enam (6) hari dalam seminggu. Adapun pekerjaannya setiap hari adalah memasak, mencuci pakaian, setrika dan pekerjaan rumah lainnya. Ibu Karmi hanya diupah lima puluh ribu (Rp. 50.000)/

hari. Informasi bekerja ditempat Pengguna PRT hanya melalui rekomendasi PRT sebelumnya. Alasan memilih menjadi PRT dikarenakan Ibu Karmi hanya lulusan Sekolah Dasar saja. Di awal menerima pekerjaan ini, Ibu Karmi mengaku tidak tahu menahu soal perlindungan hak dan kewajibannya sebagai PRT. Apalagi soal Peraturan Menteri Tenaga Kerja perihal perlindungan hak dan kewajiban PRT. Selama ini Ibu Karmi berkomunikasi dengan Pengguna PRT hanya perihal pekerjaan saja. Demikian juga perihal kebutuhan hanya menanyakan soal kebutuhan untuk keperluan kerja saja. Tidak ada libur kecuali hari minggu. Jika libur maka akan potong gaji sebesar lima puluh ribu. Disimpulkan bahwa selain mengetahui apa yang menjadi pekerjaan/kewajibannya sebagai PRT, Ibu Karmi tidak tahu menahu soal hak dan kewajiban yang seharusnya dia ketahui sesuai dengan peraturan menteri tersebut. Sama halnya dengan Pengguna PRT/pemberi kerja bagi ibu Karmi juga tidak tahu menahu soal Peraturan tersebut. Singkatnya kesepakatan hanya berisi soal apa saja yang akan dilakukan dan berapa besar upah yang diterima dari pekerjaan yang dilakukannya. Pengguna PRT dan PRT sama-sama tidak mengetahui perihal hak dan kewajiban sesuai Peraturan tersebut berimplikasi terhadap minimnya pemahaman perlunya perlindungan hak dan kewajiban bagi para pihak.

Berdasarkan fenomena yang disampaikan di atas jika dikaji dari konsep HAM maka, minimnya pengetahuan berdampak pada rendahnya perhatian tentang pemenuhan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, artinya standarisasi upah dengan pekerjaan yang diberikan kurang diperhatikan. Kesepakatan dalam hubungan kerja yang dijalin dapat disimpulkan bahwa PRT bekerja atas dasar kebutuhan sebuah pekerjaan dan pengguna menggunakan standart secara individu dalam penyesuaian upah dan pekerjaan yang diberikan.

Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan Joko Ismono (2018) bahwa Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Yang dimaksud dengan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.

Kewajaran dalam pemberian upah seharusnya disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan agar hak dan kewajiban antara pengguna dengan PRT seimbang dan tidak terjadi kesenjangan. Kesenjangan terjadi karena pemerintah belum memiliki standar yang sesuai dalam mengatur standar upah dan pekerjaan PRT baik yang menetap maupun tidak.

Mayoritas PRT di Surabaya Barat tidak tinggal/menetap dengan Pengguna PRT/majikannya. Perihal pemahaman PRT di Surabaya Barat tentang Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang perlindungan PRT dapat disimpulkan bahwa PRT tidak mengetahuinya apalagi soal isi aturan tersebut. Mereka belum mengerti benar sesungguhnya apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban mereka demikian juga hak-hak dan kewajiban Pengguna PRT/majikan. Umumnya PRT melakukan perjanjian lisan di awal dengan Pengguna PRT. Umumnya yang disepakati adalah perihal gaji dan pekerjaan apa saja yang dilakukan. Soal pekerjaan yang dilakukan, pada umumnya hanya bersih-bersih rumah tanpa memasak. Namun, ada juga yang termasuk memasak dan menjaga anak. Besaran gaji juga sangat beragam, ada yang 900 ribu dan ada pula 1.5 juta. Jika membandingkan dengan apa yang diatur di dalam peraturan menteri tentang perlindungan PRT, ada beberapa hak yang tidak diterima oleh PRT di Surabaya Barat karena mereka memang tidak menetap tinggal dengan Pengguna PRT atau majikannya. Sehingga hak seperti mendapatkan makanan dan minuman yang layak, mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarga, mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan, hak menjalankan ibadah sesuai kepercayaan yang dianutnya, mendapatkan tunjangan hari raya, dan berhak berkomunikasi dengan keluarganya dan mendapatkan hak jaminan

sosial belum dipahami oleh PRT di Surabaya Barat dengan baik dan benar.

Perihal kewajiban PRT menurut peraturan menteri adalah melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan perjanjian kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menjaga etika dan sopan santun didalam keluarga pengguna serta memberitahukan kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja. PRT di Surabaya Barat secara tidak langsung sudah memenuhi kewajiban ini. Namun perihal menjaga etika dan sopan santun dan memberitahu Pengguna PRT dalam waktu yang cukup apabila hendak berhenti memang tidak diperjanjikan secara lisan. Umumnya, kewajiban tersebut juga dilaksanakan kendatipun tidak diperjanjikan secara lisan karena merupakan bagian dari asas-asas kepatutan. Sederhananya, perjanjian PRT dengan Pengguna PRT hanya berisi perihal gaji dan pekerjaan yang hendak dikerjakan saja.

Berdasarkan fenomena yang disampaikan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kesenjangan terkait HAM adalah pada tataran rendahnya pengetahuan yang dimiliki pengguna PRT dalam upaya pemenuhan hak PRT sehingga berdampak pada kurangnya transparansi informasi baik pada ranah besaran upah dengan pekerjaan yang diberikan, waktu bekerja, dan masa kontrak kerja. selain itu belum adanya peraturan menjadi faktor pendukung terjadi pemenuhan konsep HAM pada PRT.

B. Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian kerja

Perjanjian menjadi hal yang sangat dibutuhkan untuk menjamin pelaksanaan keseimbangan hak dan kewajiban di antara para pihak yang sedang berjanji. Menurut Kamus Hukum, perjanjian adalah persetujuan, permufakatan antara dua orang/pihak untuk melaksanakan sesuatu. Kalau diadakan tertulis juga dinamakan kontrak. Menurut teori perjanjian yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk

menimbulkan akibat hukum¹⁴. Selain itu menurut Yahya Harahap, perjanjian adalah hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi¹⁵. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian merupakan persetujuan atau permufakatan antara dua pihak atau lebih baik tertulis atau tidak tertulis untuk melaksanakan sesuatu/prestasi yang menimbulkan akibat hukum. Untuk menjamin kepastian perlindungan hukum terhadap para pihak adalah lebih baik untuk menuangkan perjanjian tersebut tertulis (kontrak). Berdasarkan jenisnya, perjanjian antara PRT dengan pengguna jasa PRT adalah perjanjian timbal balik yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Selain itu juga dikategorikan perjanjian bersegi dua karena menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak. Baik bagi PRT demikian juga bagi pengguna jasa pengguna PRT.

Perihal perlindungan terhadap PRT sebenarnya ditemukan pengaturan perlindungan hukumnya di dalam beberapa aturan-aturan hukum namun tidak secara detail dan tidak lengkap. Perlindungan itu kesannya diatur secara terpisah-pisah dan tidak beraturan pengaturannya. Semisal pada Pasal 2 ayat 1c UU. No. 23 Tahun 2004 Tentang penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) bahwa lingkup rumah tangga termasuk orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut¹⁶. Hal ini juga diatur pada Pasal 9 Undang Undang tersebut dinyatakan bahwa kewajiban memberikan kehidupan, perawatan, atau pemeliharaan kepada orang tersebut. sebagaimana disebut dalam Pasal 2. Kewajiban tersebut meliputi memberikan 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.

Perjanjian yang mengikat secara hukum adalah perjanjian yang sah yang tentunya memenuhi syarat berdasarkan hukum yang mengaturnya. Perjanjian tersebut hendaknya memenuhi syarat umum dan syarat khusus. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Pasal 1320 KUHPerduta berbunyi:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta merupakan syarat umum, yaitu:

Pertama, sepakat mereka yang mengikatkan dirinya yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak anatar satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Menurut Subekti, yang dimaksud dengan sepakat adalah kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seias-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu¹⁶. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Konteks PRT dengan pengguna jasa pengguna PRT, maka dalam hal kata sepakat, maka ada pertemuan kehendak antara kedua pihak dan menyetujui hal-hal pokok yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja.

Kedua, cakap untuk membuat suatu perikatan, yang dimaksud dengan cakap untuk membuat yakni suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1329 KUHPerduta adalah: "Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap". Menurut Abdul Kadir Muhammad, pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Sedangkan yang dimaksud dengan tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian berdasarkan

14 Rika Putri Subekti, "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 7, no. 1 (2018): 24–36.

15 Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermedia, 2012).

16 Ibid.

Pasal 1330 KUHPerdara adalah: “Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

- a. Orang-orang yang belum dewasa; Pasal 330 KUHPerdara adalah mereka yang sudah berusia 21 Tahun. Artinya setiap yang tidak berusia diatas 21 Tahun maka dianggap tidak cakap melakukan perjanjian. Selain itu dengan keluarnya Undang-Undang Perkawinan No. 1 Tahun 1974, maka ketentuan umur dewasa diubah sehingga menjadi 18 tahun (sudah pernah kawin) dan sebagai suatu undang-undang, maka ketentuan ini berlaku untuk seluruh warga negara Indonesia. Umur dewasa 18 tahun ini juga telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung dalam putusannya No. 477 K/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976. Jadi, selain mereka yang berusia 21 Tahun, maka mereka yang berusia 18 tahun juga dianggap sudah dapat melakukan perjanjian.
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan; Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu. KUHPerdara juga menempatkan perempuan-perempuan bersuami sebagai orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian. Hal yang menunjukkan perempuan-perempuan bersuami tidak cakap bertindak dalam hukum, misalnya Pasal 108 ayat (2) KUHPerdara berbunyi: “Seorang istri, biar ia telah dikuasakan oleh suaminya, untuk membuat suatu akta, atau untuk mengangkat sesuatu perjanjian sekalipun, namun tidaklah ia karena itu berhak, menerima sesuatu pembayaran, atau memberi perlunasan atas itu, tanpa izin yang tegas dari suaminya”. Pasal 108 KUHPerdara menyatakan istri harus memperoleh izin yang tegas dari suami untuk membuat suatu akta. Demikian pula Pasal 110 KUHPerdara yang berbunyi: “Seorang istri, biar ia kawin diluar persatuan harta kekayaan, atau telah berpisah dalam hal itu, biar ia melakukan sesuatu mata pencaharian atas usaha sendiri sekalipun, namun tak bolehlah ia menghadap di muka Hakim tanpa bantuan suaminya”. Pasal 110

KUHPerdara menyatakan bahwa istri tidak boleh menghadap di muka pengadilan tanpa bantuan suami. Dalam perkembangannya, melalui Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963 kepada Ketua Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi di seluruh Indonesia ternyata, Mahkamah Agung menganggap Pasal 108 dan 110 KUHPerdara tentang wewenang seorang istri untuk melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya, sudah tidak berlaku lagi. Demikian juga dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, Pasal 31 ayat (1) menyatakan hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kewajiban suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dengan masyarakat. Pasal 31 ayat (2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 menyatakan masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum. Jika demikian maka perempuan yang dewasa secara usia berdasarkan hukum mereka berhak melakukan perjanjian atau perbuatan hukum lainnya.

- c. Salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya unsur suatu hal tertentu. Adapun yang dimaksudkan dengan suatu hal tertentu adalah objek dari suatu perjanjian. Suatu perjanjian haruslah mempunyai objek (bepaald onderwerp) tertentu, sekurang-kurangnya dapat ditentukan (Badrulzaman, 2001).
- d. Undang-undang tidak memberikan pengertian mengenai sebab (causa), tetapi menurut Yurisprudensi yang ditafsirkan dengan causa adalah isi atau maksud dari perjanjian. Dalam Pasal 1335 KUHPerdara, dinyatakan bahwa: “Suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”. Adapun yang dimaksud dengan sebab yang terlarang dalam Pasal 1337 KUHPerdara adalah: “Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban

umum". Perjanjian yang dibuat dengan sebab yang demikian tidak mempunyai kekuatan. (Badruzaman, 2001). Konteks ini perjanjian kerja antara PRT dengan pengguna jasa PRT salah satu perjanjian yang tidak terlarang dan perjanjian tidak berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Hal lain yang penting soal perjanjian yang sah adalah perihal berakhirnya suatu perjanjian. Menurut Suharnoko, berakhirnya perjanjian karena suatu perjanjian dikatakan berakhir apabila segala sesuatu yang menjadi isi perjanjian telah dilaksanakan. Semua kesepakatan diantara para pihak menjadi berakhir setelah apa yang menjadi tujuan diadakannya perjanjian telah tercapai¹⁷. Konteks perjanjian antara PRT dengan pengguna jasa PRT, perjanjian tersebut dianggap berakhir jika kesepakatan para pihak berupa hak dan kewajiban sudah tercapai atau kepentingan para pihak sudah terpenuhi. Selain itu juga berakhirnya jangka waktu perjanjian menjadi faktor penentu berakhirnya suatu perjanjian. Pengaturan perihal hak dan kewajiban PRT dan pengguna jasa PRT adalah dalam rangka untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut secara khusus bagi PRT yang sering sekali mengalami ketidakadilan.

C. Kondisi PRT di Surabaya

Perempuan PRT Surabaya Barat umumnya tidak mengetahui sama sekali perihal aturan perlindungan PRT ini. Respons perempuan PRT terhadap aturan ini sangat positif karena baru mengetahui kalau pemerintah peduli terhadap PRT seperti mereka. Perihal hak dan kewajiban yang diatur di dalam aturan PRT tersebut dapat dipahami dengan mudah oleh perempuan PRT Surabaya Barat, karena sebahagian besar yang diatur juga sudah mereka peroleh sebagai hak dan mereka lakukan sebagai kewajiban selama menjadi PRT. Walaupun demikian, setelah diberitahukan perihal aturan tersebut, semua perempuan PRT ini menganggap tidak perlu melakukan perjanjian tertulis dengan pengguna PRT. Perempuan PRT ini beranggapan jika perjanjian secara tertulis

tidak terlalu penting karena terlalu rumit. Mereka beranggapan perjanjian lisan cukup dengan sepakati apa yang dikerjakan dan berapa besaran gaji. Anggapan bahwa PRT bukan pekerjaan formal dan rendah harus diakui sangat melekat dalam pemikiran dan kebiasaan mereka. Pada umumnya Perempuan PRT Surabaya Barat mengetahui kalau PRT adalah Pembantu Rumah Tangga, bukan Pekerja Rumah Tangga. Umumnya PRT ini memposisikan diri kedudukannya lebih rendah dibandingkan pengguna kerja.

Lawrance Friedman dalam teorinya menegaskan bahwa di dalam sistem hukum ada tiga subsistem yang saling terkait satu sama lain didalam mencapai tujuan hukum itu sendiri. Tiga subsistem itu adalah *legal substance* (isi hukum), *legal structure* (struktur hukum/ penegak dan pembuat hukum) dan *legal culture* (budaya hukum). Ketiga subsistem ini saling berharmonisasi didalam mencapai tujuan hukum yakni mewujudkan kepastian hukum (kepastian dijaminnya hak dan kewajiban), memberi kemanfaatan bagi masyarakat sehingga ada ketertiban dan keteraturan, serta memberikan keadilan¹⁸

Konteks perlindungan hak-hak dan kewajiban-kewajiban perempuan PRT, sesungguhnya pemerintah dalam hal ini melalui kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri yang memang diakui dalam hirarki perundang-undangan di Indonesia untuk mengatur dijaminnya hak-hak dan kewajiban PRT di Indonesia. Menurut teori sistem hukum Lawrance Friedman yang disebut diatas, maka sebenarnya pemerintah sudah berupaya menciptakan *legal substance* (isi hukum) untuk memberi kepastian hukum kepada perempuan PRT. Jika pengguna PRT tidak melakukan kewajibannya, maka pengguna PRT dianggap melakukan perbuatan yang melawan hukum itu sendiri. Keberadaan peraturan ini tentu merupakan kemajuan dalam tatanan hukum di Indonesia. Hal ini merupakan terobosan baru di

17 Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009).

18 Lawrence M. Friedman and Grant M. Hayden, *American Law: An Introduction, American Law: An Introduction*, 2017.

dalam tatanan hidup berbangsa dan bernegara. Kendatipun demikian, Peraturan ini masih banyak perlu mengalami penyempurnaan sehingga lebih berdaya guna dan berdaya laku.

Terbitnya Peraturan Menteri ini sebenarnya menunjukkan kesungguhan pemerintah di dalam melindungi PRT khususnya perempuan. Tidak dapat dipungkiri didalam relasi sosial masyarakat PRT biasanya dimaknai sebagai Pembantu Rumah Tangga. Asumsi bahwa tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban PRT dengan Pengguna PRT terbantahkan dengan munculnya aturan ini. sebelumnya sudah dibahas secara detail pasal demi pasal yang memuat hak dan kewajiban baik PRT dan Pengguna PRT, didapati bahwa hak dan kewajiban kedua belak pihak adalah seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa kata “Pembantu” yang disematkan kepada PRT tidaklah relevan saat ini. Semangat kesamaan hak atas nama hak asasi manusia menjadi dasar keseimbangan hak dan kewajiban antara PRT dan Pengguna PRT. Namun, perlu persamaan persepsi antara pemerintah, PRT dan Pengguna PRT/majikan perihal aturan ini. diasumsikan hingga saat ini tidak hanya PRT, Pengguna PRT/majikan tidak tahu menahu soal aturan ini. Padahal, aturan ini sudah diterbitkan sejak tiga tahun lalu. Dipastikan sosialisasi baik dari pemerintah maupun pihak-pihak diluar pemerintah masih belum optimal bahkan bisa jadi tidak melakukan sosialisasi sama sekali.

Perihal *legal structure* (struktur hukum), dalam hal ini Menteri Tenaga kerja sudah memiliki niat dan motivasi yang baik ketika menerbitkan aturan ini. Pada bagian menimbang dari peraturan ini jelas bahwa jelas yang mendasari perumusannya adalah untuk melindungi Pekerja Rumah Tangga. Tetapi karena aturan ini, bahkan peristilahan “Pekerja Rumah Tangga” masih tergolong baru di Indonesia, tampaknya Menteri Tenaga Kerja belum memiliki strategi yang masif didalam menyadarkan masyarakat baik mereka sebagai PRT demikian juga Pengguna PRT. Belum lagi dalam konteks Surabaya Barat, mayoritas PRT itu tidak menetap tinggal bersama pengguna PRT namun bekerja part time atau pulang dan

pergi setiap harinya. Dalam aturan ini belum ada pengaturan yang sedemikian detail perihal PRT yang pulang dan pergi, hanya untuk mereka yang menetap tinggal dengan pengguna PRT.

Perihal *legal culture* (budaya hukum) masyarakat, Lawrence Friedman mengatakan bahwa sistem hukum tanpa budaya hukum yang baik itu sama seperti ikan hidup yang ditaruh pada keranjang¹⁹. Artinya, betapa budaya hukum sangat penting didalam memastikan aturan itu hidup atau tidak didalam kehidupan masyarakat. Untuk peraturan perihal PRT ini, khususnya konteks perempuan PRT, dari temuan data dilapangan melalui wawancara, disimpulkan bahwa budaya hukum masyarakat khususnya PRT masih dikategorikan tidak baik. Keingintahuan perihal jaminan atau perlindungan hak dan kewajibannya oleh pemerintah sepertinya bukan bagian yang serius dilakukan oleh mereka. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor pertama, dipengaruhi pendidikan yang dikategorikan rendah sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka yang mayoritas tidak tuntas sampai jenjang sekolah menengah atas. Faktor kedua, dipengaruhi oleh opini publik atau kebiasaan pandangan publik bahwa PRT adalah pembantu rumah tangga dan soal haknya dapat gaji seadanya karena pekerjaan itu termasuk pekerjaan rendahan yang tidak perlu mendapatkan perlindungan. Faktor ketiga, keawaman PRT di bidang hukum, PRT menganggap hukum tidak dekat dengan hak dan kewajiban mereka, padahal hukum adalah alat untuk menjamin kepastian, kemanfaatan, dan keadilan bagi mereka. Faktor keempat dipengaruhi dari pihak eksternal baik pemerintah atau Pengguna PRT yang sama sekali tidak mensosialisaikan atau memberitahu perihal keberadaan aturan perlindungan hak dan kewajiban PRT.

Konteks perempuan PRT di Surabaya Barat, seperti yang diuraikan sebelumnya, Ibu Karmi sama sekali tidak mengetahui keberadaan peraturan menteri ini. Ibu Karmi sama sekali tidak punya ekspektasi lain perihal hak dan kewajibannya

19 Ibid.

kecuali dia diupah setiap bulan sesuai kesepakatan awal melalui perjanjian lisan dengan pengguna PRT. Untuk mengubahnya jadi perjanjian tulis, Ibu Karmi menganggap tidak perlu karena itu menjadi rumit. Ibu Karmi sangat jarang makan dan minum di rumah pengguna PRT karena mereka *catering*, sehingga Ibu Karmi bawa bekal setiap hari. Tentu saja mereka tidak punya ekspektasi untuk diberi jaminan sosial atau mendapatkan makanan dan minuman dari Pengguna PRT karena mereka tidak tahu sama sekali kalau itu merupakan haknya. Namun, keengganan untuk meminta Pengguna PRT memenuhinya menjadi penghambat untuk memperjuangkan hak tersebut. Selain itu Ibu Karmi akan memberitahu perihal aturan-aturan ini kepada teman-teman sesama PRT karena dianggap merupakan hal yang sangat baik.

Ketika mengetahui soal aturan ini, kelima narasumber ini memiliki respons yang sama ketika diberitahu soal aturan ini. Perempuan PRT Surabaya Barat ini memberi reaksi terhadap aturan perihal perlindungan PRT dengan respons yang datar. Seperti yang diuraikan sebelumnya mereka tidak punya ekspektasi lain selain setiap bulan mereka memperoleh gaji sesuai yang disepakati. Bahkan ada di antara mereka yang sangat jarang bertemu dengan pengguna kerja mereka. Mereka juga meyakini bahwa rekan-rekan perempuan PRT lainpun tidak tahu menahu soal aturan ini. Umumnya, perempuan PRT ini masih beranggapan bahwa posisi mereka sebagai PRT tentu tidak seimbang dalam hak dan kewajiban dengan pengguna PRT. Diasumsikan bahwa pengguna PRT sebagai yang lebih dominan karena mereka yang akan memberi gaji setiap bulan kepada mereka.

Perihal kesepakatan awal dalam bentuk lisan di awal, semua PRT ini mengaku sama sekali tidak ada menyepakati hal apapun selain perihal pekerjaan apa saja yang mereka lakukan setiap hari dan besaran gaji yang akan peroleh setiap bulannya. Sehingga bagi mereka sederhana saja, jika hal yang disepakati awal sudah dipenuhi maka pekerjaan berlanjut setiap bulannya. Selain itu faktor yang membuat mereka bertahan adalah

kecocokan dengan pengguna PRT. Jika pengguna PRT baik dan nyaman dalam hal berkomunikasi, maka umumnya mereka bertahan dan betah dengan pekerjaannya itu.

Setelah peraturan ini diperkenalkan kepada perempuan PRT ini, mereka menyetujui bahwa sebenarnya mereka memandang perlu Negara mejamin perlindungan hak dan kewajibannya. Semua perempuan PRT ini baru mengetahui perihal eksistensi aturan yang sebenarnya sangat mereka butuhkan ketika memiliki hubungan kerja dengan pengguna PRT. Mereka mengaku tidak pernah mendapat sosialisasi dari pemerintah atau lembaga apapun perihal aturan ini. Sesama PRT lainpun mereka yakini tidak tahu menahu soal aturan ini.

Perihal perbedaan makna atau arti Pekerja Rumah Tangga dengan Pembantu Rumah Tangga, perempuan PRT Surabaya ini informan sama sekali tidak dapat membedakannya. Selama ini kebenaran yang mereka terima bahwa posisi mereka adalah pembantu. Pembantu artinya membantu majikan untuk mengerjakan pekerjaan rumah yang tidak dapat majikan kerjakan karena kesibukannya sehingga mereka kerjakan dan mereka diupah untuk itu. Ketika dijelaskan perbedaannya dengan Pekerja Rumah Tangga bahwa secara posisi mereka sama dan memiliki hak dan kewajiban yang seimbang, perempuan PRT ini tidak menduga sebelumnya. Sehingga hal ini merupakan pemahaman yang baru bagi mereka.

Peraturan Menteri tentang perlindungan PRT ini sudah detail mendeskripsikan hak dan kewajiban PRT dan Pengguna PRT. Dari semua hak-hak dan kewajiban yang disosialisasikan kepada perempuan PRT Surabaya Barat ini, hanya soal perihal jaminan sosial saja mereka yang kebingungan. Hal ini sama sekali tidak pernah disinggung oleh pengguna PRT dengan mereka. Jaminan sosial seperti jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan tampaknya hal yang sangat baru bagi mereka. Namun, mereka sudah berasumsi bahwa pengguna PRT tidak akan mungkin mau bersusah payah untuk memenuhinya

karena umumnya Perempuan PRT Surabaya Barat ini diupah harian dan itu sudah disepakati di awal. Belum lagi mereka bukan PRT yang bekerja waktu penuh dan tinggal bersama dengan pengguna PRT. Namun, mereka sangat menyambut baik jika hal itu juga mau dipenuhi oleh pengguna PRT sebagai kewajibannya. Mereka akan menyampaikan soal aturan-aturan ini kepada majikan masing-masing dan kepada teman-teman PRT mereka.

Perihal perjanjian lisan atau tertulis, semua perempuan PRT ini tidak satupun melakukan perjanjian tertulis ketika di awal memulai hubungan pekerjaan. Kendatipun dalam hukum perdata, perjanjian lisan memiliki kekuatan hukum, perjanjian tertulis menjadi hal yang sangat penting mengingat rumusan hak dan kewajiban para pihak akan lebih konkrit diatur. Demikian pula mekanisme penyelesaian masalah ketika ada salah satu pihak yang wanprestasi (tidak memenuhi prestasi). Namun yang menjadi prinsip utama sahnyanya suatu perjanjian dengan tegas diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Bahwa sahnyanya perjanjian harus merupakan kesepakatan para pihak, kecakapan hukum di dalam melakukan perjanjian, yang diperjanjikan tidak bertentangan hukum/sebab yang halal dan yang diperjanjikan itu konkrit/suatu hal tertentu. Perjanjian tertulis dalam konteks hubungan PRT dengan pengguna PRT sangat dibutuhkan jika harus mengakomodir apa yang diatur dalam peraturan menteri perihal perlindungan PRT tersebut. Ketika diusulkan untuk menuliskan kesepakatan kerja dengan pengguna PRT, perempuan PRT beranggapan bahwa lebih baik seperti sekarang saja yakni dengan perjanjian lisan.

Setelah mengetahui perihal peraturan soal perlindungan PRT ini, Perempuan PRT di Surabaya Barat ini tidak berpikir untuk mengkomunikasikan dengan pengguna PRT. Mereka beranggapan bahwa cukuplah pengguna PRT membayar gaji/upah sesuai kesepakatan awal. Hal ini dipengaruhi anggapan bahwa PRT adalah pekerjaan yang dianggap rendah. Belum lagi ada perasaan sungkan dan perasaan

tidak nyaman untuk membicarakannya dengan pengguna PRT. Ada juga beralasan karena pulang pergi setiap hari, hampir tidak pernah bertemu dengan pengguna PRT karena keduanya bekerja setiap hari. Soal kemauan untuk berbagi informasi dengan perempuan PRT lain, perempuan PRT Surabaya Barat ini mau menyampaikan informasi ini kepada teman PRT lainnya. Tetapi mereka memandang perlu untuk diajari lebih mendalam perihal aturan ini supaya lebih jelas memahaminya dengan detail.

Keinginan untuk membagikan informasi perihal aturan ini kepada rekan-rekan PRT lain dapat dijadikan langkah awal yang baik untuk memahami PRT untuk jaminan atau perlindungan hak dan kewajiban PRT dalam hubungan kerjanya dengan pengguna PRT. Ketidakberanian PRT ini memperjuangkan haknya semisal soal jaminan sosial yang harusnya mereka terima dan itu hal yang mereka butuhkan terbentur dengan kebiasaan dan minimnya pemahaman mereka soal ketenagakerjaan. Belum lagi sampai saat ini tidak ada serikat tenaga kerja khusus PRT. Sehingga anggapan bahwa PRT hanya pekerjaan rendah semakin dikuatkan dengan praktek dan kebiasaan perlakuan terhadap PRT selama ini. Dibutuhkan upaya yang prima baik dari PRT, pemerintah dan lembaga-lembaga terkait lainnya untuk merekonstruksi pemahaman baru soal PRT dan jaminan terhadap perlindungan hak-haknya.

Pengguna PRT juga harus dipahami perihal Peraturan Menteri ini. Perempuan PRT di Surabaya Barat umumnya tidak berani membicarakan langsung dengan pengguna PRT. Budaya hukum dari pengguna PRT harus dimatangkan perihal ini. Tidak dapat dipungkiri, pengguna PRT juga merasa sudah menyelesaikan kewajibannya jika sudah rutin membayar gaji PRT. Kewajiban untuk memberi jaminan sosial, memberi makan minum, mengizinkan beribadah, dan melaporkan kepada Ketua RT masih tidak dilakukan ditengah-tengah ketidaktentuannya. Jika ini sudah biasa dan membudaya, akan menolong PRT menyuarakan hak-haknya di kemudian hari.

Hubungan antara satu pihak dengan pihak lainnya sejatinya akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban. Hubungan-hubungan itu tentunya didasari oleh adanya kepentingan-kepentingan dimana para pihak bersepakat atas kepentingan tersebut. Supaya tidak terjadi kekacauan terhadap pelaksanaan keseimbangan hak dan kewajiban dalam proses pemenuhan kepentingan-kepentingan tersebut diperlukan adanya aturan-aturan untuk menjaminkannya. Untuk memastikan peraturan-peraturan hukum itu dapat berlangsung terus dan diterima seluruh anggota masyarakat, maka peraturan-peraturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas keadilan dari masyarakat tersebut. Eksistensi peraturan perundang-undangan ini sangat dibutuhkan untuk memberi perlindungan hukum bagi para pihak. Salah satu hubungan dalam kehidupan bermasyarakat adalah hubungan kerja. Pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja memiliki kepentingan masing-masing yang ditandai dengan hak dan kewajiban yang berbeda. Kesepakatan perihal hak dan kewajiban kedua pihak ini dapat dituangkan didalam perjanjian kerja.

KESIMPULAN

Terjadinya kesenjangan atas jaminan HAM yang terjadi pada PRT di Surabaya dikarenakan perjanjian secara lisan bukan tertuang pada surat perjanjian kerja yang ideal sehingga kesepakatan yang dijalin belum kuat secara hukum. Perlindungan hukum perihal hak dan kewajiban PRT dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasarnya serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan PRT dan keluarganya. Hak-hak dasar yang dimaksudkan adalah hak-hak dasar yang sudah diatur tegas di dalam konsitusi RI. Oleh karenanya dibutuhkan suatu norma yang jelas terhadap perlindungan hukum bagi PRT untuk melindungi hak-hak dasar PRT tersebut. Permasalahan yang dialami oleh PRT di Surabaya pada umumnya dapat terlihat didalam belum adanya jaminan terhadap hak-hak mereka yang dituangkan didalam aturan-aturan yang memadai. Hal-hal yang sering terjadi

adalah seringnya gaji PRT yang tidak dibayarkan, penggajian yang tidak wajar, kekerasan secara fisik atau psikis, pelecehan seksual serta pengabaian hak-hak lainnya. Umumnya perempuan PRT sangat potensial mengalami persoalan-persoalan ini dalam hubungan kerja dengan pengguna jasa PRT.

SARAN

Permasalahan yang dialami oleh PRT dalam perlindungan jaminan hak bagi PRT yakni gaji PRT yang tidak dibayarkan, penggajian yang tidak wajar, kekerasan secara fisik atau psikis, pelecehan seksual serta pengabaian hak-hak lainnya dapat dilakukan dengan cara perjanjian kerja. Dalam hal ini Pengguna PRT harus memahami suatu perjanjian kerja karena banyak sekali yang tidak memahami pentingnya suatu perjanjian kerja dalam sebagai upaya jaminan hak yang harusnya yang didapat oleh PRT maupun pengguna PRT.

Bagi pemerintah peting dalam penyusunan kembali Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) baik PRT yang menetap dengan pengguna maupun yang tidak menetap. Hal ini diperlukan agar pengguna PRT memiliki *standart* dalam keseimbangan upah dan pekerjaan yang diberikan serta jaminan lain yang harus dipenuhi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Negeri Surabaya khususnya pada Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), Jurusan Pendidikan Moral Pancasila dan Kewargaan Negara (PMP-KN) Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum yang telah memberikan pendanaan penelitian ini melalui Penelitian Kebijakan FISH.

DAFTAR PUSTAKA

Banjarani, Desia Rakhma, and Ricco Andreas. "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal HAM* 10, no. 01 (2019): 115–126.

- Dwiyanti, Retno. "Model Manajemen Konflik Untuk Mengatasi Masalah Dalam Relasi Majikan Wanita Dengan Pembantu Rumah Tangga Wanita Di Kecamatan Purwokerto Utara." *Psycho Idea* 9, no. 1 (2011): 63–77. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/242>.
- Erizal, Ahmad, Agusmidah Agusmidah, and Suria Ningsih. "Pelindungan Keluarga Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." *Law Jurnal* 01, no. 01 (2020): 9–24.
- Friedman, Lawrence M., and Grant M. Hayden. *American Law: An Introduction*. American Law: An Introduction, 2017.
- Hanifah, Ida. "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga Dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Universitas Sumatera Utara* (2018).
- Ichsan, A. Syalaby. "Jumlah Pembantu Rumah Tangga Di Indonesia Semakin Banyak." *Republika.Co.Id*. Bandarlampung, September 8, 2013. <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/09/08/msrm9u-jumlah-pembantu-rumah-tangga-di-indonesia-semakin-banya>.
- ILO. *Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*. Jakarta, 2015.
- . *World Social Protection Report 2017–19. Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*. *World Social Protection Report 2017-19*, 2017.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2012.
- Subekti, Rika Putri. "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 7, no. 1 (2018): 24–36.
- Suharnoko. *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Susiana, Sali. "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia." *Kesejahteraan Sosial* 4, no. 21 (2012): 2.
- Utomo, Pudjo. "Perlindungan Hak Dasar Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Qistie* 9, no. 1 (2016): 80–89.