

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa simpulan berikut:

1. Pola Hubungan antara PRT dan Majikan banyak dikondisikan dalam relasi kekeluargaan, yang dalam banyak hal dapat mengaburkan adanya relasi hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa. Akibatnya beban pekerjaan dan hak-hak PRT menjadi tidak terukur, jam kerja tanpa batas, gaji sangat rendah dan tidak adanya jaminan kesehatan. Pekerja Rumah Tangga bekerja dan hidup tertutup dari pandangan publik karena sebagian besar dari mereka tinggal di rumah tempat diabekerja. Tidak ada batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, membuat profesi Pekerja Rumah Tangga menjadi pekerjaan yang rumit, menuntut curahan waktu, perhatian, energi dan berbagai keterampilan.

2. Perlindungan hukum terhadap PRT saat ini belum berjalan di Kota Bandar Lampung karena:

- a. Undang Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya mengatur tentang PRT
- b. Belum ada peraturan khusus yang mengatur tentang PRT
- c. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung belum optimal

- d. Agen penyalur PRT di Kota Bandar Lampung belum terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung
- e. Belum adanya tempat layanan pengaduan untuk PRT
- f. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh PRT

## **5.2 Saran**

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran berikut:

1. Dalam pola hubungan antara PRT dengan majikan diharapkan agar hubungan antara PRT dengan majikan sesungguhnya sebagai hubungan yang hibridis karena hubungan diantara mereka tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum yakni hubungan yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan terbentuknya hubungan yang bersifat kekeluargaan. Oleh karena itu mekanisme kontrol yang menonjol dalam hubungan yang demikian adalah norma-norma sosial yang ada dalam masyarakat.
2. Diharapkan Pemerintah lebih mengefektifkan aturan-aturan yang telah ada dengan melakukan:
  - a. Peningkatan kompetensi PRT melalui pendidikan dan pelatihan melalui BLK.
  - b. Peningkatan peran aktif Pemda dalam melakukan pengawasan. Pengawasan oleh Pemda sebenarnya telah diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, akan tetapi terkendala dengan luasnya jangkauan pengawasan dan jumlah SDM yang terbatas. Terbatasnya jumlah SDM diakibatkan ketidakmampuan Pemda merekrut langsung tenaga pengawas

- c. Pengawasan masyarakat juga dapat dimanfaatkan terutama peningkatan peran ketua RT dan RW setempat
- d. Mekanisme pengaduan yang mudah dipahami dan pemanfaatan *crisis center* sebagai pusat pengaduan bagi PRT korban kekerasan
- e. Penegakan hukum yang tegas dan didukung oleh penegakan sanksi yang keras serta peraturan perundang-undangan yang jelas
- f. Peningkatan koordinasi antar-instansi melalui pengaturan fungsi yang jelas dari berbagai instansi terkait agar koordinasi berjalan lancar dan terdapat kejelasan tanggung jawab bila terjadi kasus