

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Hubungan Kerja Antara Majikan Dengan Pembantu Rumah Tangga**

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha. Setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja dengan pihak lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan dan disetujui bersama. Perjanjian kerja diadakan pada waktu hubungan kerja diadakan antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha akan menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Definisi mengenai perjanjian kerja di rumah itu sendiri, di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) maupun di dalam peraturan perundang-undangan lainnya tidak ditemukan secara tegas. Akan tetapi seorang pakar Hukum Perburuhan Belanda yaitu Mr. M. G. Rood memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja di rumah sebagai berikut : “Perjanjian kerja di rumah adalah suatu

perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak”.<sup>1</sup>

## **2.2 Pola Hubungan Majikan Dengan Pembantu Rumah Tangga**

Fokus penelitian ini terletak pada pola hubungan yang terjadi diantara pembantu rumah tangga dengan majikan. Hal ini disebabkan pembantu rumah tangga pada awalnya bersal dari lingkungan keluarga sendiri dengan tujuan agar posisi pembantu rumah tangga dalam suatu rumah tangga dapat dipercaya, loyal dan bekerja keras atau dengan kata lain apabila sesuatu terjadi diantara pembantu rumah tangga dan majikan dapat diselesaikan melalui “sidang keluarga” karena pembantu rumah tangga tersebut memiliki hubungan persaudaraan dengan majikan walaupun hubungan persaudaraan tersebut dapat dikatakan jauh.

Posisi pembantu rumah tangga yang memiliki hubungan persaudaraan dengan majikan juga mendapatkan posisi yang sama dengan pembantu rumah tangga yang memiliki hubungan persaudaraan, pada umumnya pola hubungan yang erat antara pembantu rumah tangga dengan majikan disebabkan beberapa hal, seperti : intensitas pertemuan, waktu, keikhlasan dan penilaian atas kinerja.

Keadaan pada saat sekarang ini hubungan yang terjadi antara pembantu rumah tangga dengan majikan mengalami suatu suasana yang dapat dikatakan mencurigakan yang dalam artian majikan mendapatkan “tugas baru” untuk selalu memperhatikan pekerjaan pembantu rumah tangga dan perilaku pembantu rumah

---

<sup>1</sup>Pengertian tersebut disampaikan sewaktu beliau memberikan penataran Dosen-Dosen Hukum Perburuhan seluruh Indonesia, pada tanggal 7 sampai 19 Agustus 1989 di Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, dalam rangka kerjasama Indonesia-Belanda

tangga. Sedangkan dari sudut pandang pembantu rumah tangga “perhatian” tersebut menjadi beban tersendiri yang pada akhirnya dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi pembantu rumah tangga terhadap pekerjaannya.<sup>2</sup>

### **2.3 Konsep Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum**

Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian Perlindungan hukum adalah tindakan melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum.<sup>3</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud Perlindungan adalah cara, proses, perbuatan melindungi. Menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan kekerasan dalam rumah tangga, yang dimaksud perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan atau pelaksana lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh Pemerintah atau dapat yang berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (negara). Sedangkan, hukum dasarnya merupakan perlengkapan masyarakat untuk menjamin agar kebutuhan-kebutuhan dalam masyarakat dapat dipenuhi secara teratur agar tujuan-tujuan kebijaksanaan publik dapat terwujud di dalam masyarakat. Berbicara perlindungan hukum berarti membahas tentang hak dan kewajiban tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan hak bekerja dalam perusahaan, apalagi mengingat resiko bahayanya,

---

<sup>2</sup> Rorotskie H. Naibaho, pembantu rumah tangga(studi antropologi perkotaan antara pembantu dan majikan), 2010.

<sup>3</sup>WJS. Purwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1959, hlm. 224.

maka pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja haruslah sesuai dengan harkat dan martabat manusia itu sendiri.

Untuk menjamin hak-hak tenaga kerja tersebut, maka perlu dilakukan upaya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tanpa terkecuali. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Dalam hal ini pengusaha/ perusahaan harus memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Meskipun hanya seorang pelayan akan tetapi juga harus tetap diperhatikan. Mengingat peranan tenaga kerja sangat penting demi kelancaran perusahaan. Tenaga kerja harus memperoleh hak-hak mereka secara penuh, begitu juga sebaliknya tenaga kerja juga harus memenuhi kewajibannya dengan baik pula. Sehingga, akan tercipta hubungan kerja yang dinamis antara perusahaan dengan pihak tenaga kerja. Jadi perlindungan hukum tidak hanya semata-mata memberikan perlindungan.

#### **2.4 Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. van Kan, sebagaimana dikutip oleh Lalu Gusni, mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang

dalam masyarakat.<sup>4</sup> Pendapat lainnya menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, menyebutkan 9 (sembilan) arti hukum yakni:<sup>5</sup>

- a. Ilmu pengetahuan, yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran
- b. Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala-gejala yang dihadapi
- c. Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau perikelakuan yang pantas atau diharapkan
- d. Tata hukum, yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis
- e. Petugas, yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*law enforcement officer*)
- f. Keputusan penguasa, yakni hasil-hasil proses diskripsi
- g. Proses pemerintahan, yakni proses hubungan timbal balik antara unsur unsur pokok dari sistem kenegaraan
- h. Sikap tindak yang ajeg atau perikelakuan yang teratur, yakni perikelakuan yang diulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian dan
- i. Jalinan nilai, yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 13.

<sup>5</sup> Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Bandung: Alumni, 1986, hlm. 2-4.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan dan kesusilaan.

### **2.5 Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.**

Adapun tujuan Hukum menurut Soebekti adalah bahwa hukum itu mengabdikan kepada tujuan negara yaitu mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan para rakyatnya. Hukum melayani tujuan negara tersebut dengan menyelenggarakan “keadilan” dan “ketertiban”. Keadilan lazim dilambangkan dengan neraca keadilan, dimana dalam keadaan yang sama, setiap orang harus mendapatkan bagian yang sama pula.<sup>6</sup>

Tujuan Perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain karena pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan. Selain itu, dengan

---

<sup>6</sup>Soebekti, *Dasar dasar Hukum dan Pengadilan*, Jakarta:Sinar Grafika, 1955, hlm. 6.

mengingat tenaga kerja memiliki resiko, dengan begitu jika adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban maka hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar.

Pada dasarnya dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara Indonesia, tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis, pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan yang tersedia. Akibatnya tenaga kerja sering kali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil dan tidak ada jaminan yang diberikan. Selain itu, tenaga kerja memiliki resiko dalam pekerjaannya. Mengingat hal tersebut perusahaan harus memberikan kepastian hukum kepada tenaga kerja atau pekerja.

Dengan adanya kejelasan tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat memberikan kepastian hukum yang jelas dalam pelaksanaannya sehingga tenaga kerja tidak dirugikan.

## 2.6 Sejarah Perkembangan Pembantu Rumah Tangga di Indonesia

Pembantu rumah tangga adalah suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer dalam artian kehadiran pembantu rumah tangga bukan suatu hal yang mutlak dalam suatu keluarga, namun kehadiran pembantu rumah tangga pada satu sisi dapat dikatakan penting karena bagi sebahagian keluarga, dimana ibu dan ayah masing-masing memiliki pekerjaan dan perlu bantuan pihak lain untuk membantu dalam pekerjaan rumah tangga.

Pada awalnya pembantu rumah tangga dapat dilihat sekilas dari proses perkembangan kebudayaan di Indonesia pada umumnya, seperti dalam kebudayaan Kraton Jawa, di mana dalam suatu keluarga yang terdiri ayah, ibu dan anak memiliki seorang pengasuh yang bekerja tidak hanya sekedar mengasuh dan menjaga anak selama kedua orang tua bekerja, melainkan juga memiliki pekerjaan memasak, mencuci dan lain sebagainya pada kebudayaan lainnya posisi pengasuh juga memiliki arti penting dalam keluarga.<sup>7</sup>

Seiring perkembangan zaman, secara harfiah kata pengasuh tidak relevan lagi karena terbatas pada artian mengasuh sehingga perkataan pengasuh bergeser pada penggunaan kata pembantu yang berkonotasi sebagai individu yang memiliki pekerjaan membantu dalam suatu keluarga dengan jenis pekerjaan yang berbeda-beda.

Pekerjaan pembantu rumah tangga pada awal perkembangannya merupakan suatu posisi pekerjaan yang diisi individu yang memiliki hubungan kekerabatan dengan keluarga yang menggunakan jasanya dengan harapan agar timbul rasa

---

<sup>7</sup> [www.wikipedia.or.id/pembantu\\_rumah\\_tangga/](http://www.wikipedia.or.id/pembantu_rumah_tangga/) diakses tanggal 1 maret 2015



kepercayaan yang tinggi karena posisi kerja pembantu rumah tangga adalah posisi kerja yang memerlukan tingkat kepercayaan tinggi.

Pembantu rumah tangga juga mengalami stagniasi karena posisi pembantu rumah tangga dalam paradigma masyarakat bagaikan hal penting namun cepat terlupakan, hal ini terlihat dari sedikitnya literature mengenai pembantu rumah tangga.

Pada saat sekarang ini pembantu rumah tangga tidak hanya terbatas pada suatu kemampuan dalam tingkat bekerja secara sederhana, seperti mencuci, memasak dan menjaga rumah, melainkan sudah menjadi kompleks dengan munculnya kebutuhan-kebutuhan dalam keluarga. Permintaan terhadap pembantu rumah tangga juga meningkat tajam seiring kehidupan masyarakat perkotaan yang kompleks dan membutuhkan ketepatan waktu yang tinggi, untuk menyalahi hal tersebut diperlukan individu yang dapat membantu dalam hal pekerjaan rumah tangga, hal ini ditandai dengan munculnya agen-agen penyalur pembantu rumah tangga hingga pada pengiriman pembantu rumah tangga dengan label tenaga kerja keluar negeri.

Pekerjaan pembantu rumah tangga pada saat sekarang ini sudah mengalami pergeseran menjadi suatu pekerjaan yang pada awalnya mengisi ruang privat keluarga menjadi ruang publik dengan artian individu yang menjadi pembantu rumah tangga tidak lagi diisi oleh individu yang memiliki hubungan kekerabatan melainkan individu yang memiliki keahlian khusus dalam pekerjaan rumah tangga.

Menurut dari beberapa pengertian yang sudah di sampaikan dapat disimpulkan bahwa pembantu rumah tangga adalah seseorang pekerja yang menjual jasanya melalui pekerjaan rumah tangga dengan mendapatkan imbalan. Menurut dari pengertian pembantu rumah tangga dapat disimpulkan bahwa pembantu rumah tangga adalah orang selain anggota keluarga yang bekerja pada seseorang atau beberapa orang dalam rumah tangga atau suatu keluarga untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dengan mendapatkan imbalan.

Pembantu rumah tangga dapat dibagi atas dua bagian, yaitu individu yang memiliki pekerjaan membantu dalam rumah tangga dan individu yang memiliki keahlian khusus dalam bekerja/membantu suatu pekerjaan rumah tangga. Berdasarkan dua bagian tersebut maka muncul jenis-jenis pembantu rumah tangga berdasarkan keahlian khusus, seperti :

1. Supir, yang bertugas mengemudikan mobil majikan
2. Tukang cuci, yang memiliki pekerjaan mencuci pakaian
3. Tukang masak, adalah yang bertugas untuk memasak makanan bagi suatu keluarga, bahkan pada saat sekarang ini, hal ini mengalami perkembangan dimana suatu keluarga mengambil keputusan untuk berlangganan makanan pada suatu pihak yang biasa dikenal dengan sebutan rantangan.
4. Tukang jaga rumah, bertugas untuk menjaga rumah beserta isinya.
5. Tukang potong rumput, yang bertugas merapihkan di halaman rumah

Tujuan Perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat

pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain karena pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan. Selain itu, dengan mengingat tenaga kerja memiliki resiko, dengan begitu jika adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban maka hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar.

Pada dasarnya dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara Indonesia, tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis, pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan yang tersedia. Akibatnya tenaga kerja sering kali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil dan tidak ada jaminan yang diberikan. Selain itu, tenaga kerja memiliki resiko dalam pekerjaannya. Mengingat hal tersebut perusahaan harus memberikan kepastian hukum kepada tenaga kerja atau pekerja.

Dengan adanya kejelasan tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat memberikan kepastian hukum yang jelas dalam pelaksanaannya sehingga tenaga kerja tidak dirugikan.

## **2.7 Pembantu Rumah Tangga Dalam Kajian Hak Asasi Manusia (HAM) dan Negara Hukum**

Perlindungan terhadap pembantu rumah tangga (PRT) mutlak harus diberikan. Berdasarkan Sasaran Kerja Nasional Badan Pusat Statistik (Sakernas BPS) 2008, data dari Migrant Care dan estimasi Organisasi Buruh Sedunia (ILO) tahun 2009, saat ini terdapat lebih dari 3 juta PRT di Indonesia dan lebih dari 6 juta PRT Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Bahkan, pekerjaan sebagai PRT menempati posisi teratas sebagai tujuan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Namun sayangnya, mereka rentan terhadap kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan sosial sehingga hidup dalam situasi pekerjaan yang tidak layak. Oleh sebab itulah diperlukan perlindungan bagi PRT dan anggota keluarganya.

Kejanggalan kebijakan di Indonesia justru terjadi di kalangan pengambil keputusan, dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), yang menolak adanya konvensi perlindungan PRT. Padahal, Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan dan Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat mendukung lahirnya konvensi ILO tentang perlindungan PRT.<sup>8</sup>

Dalam rapat koordinasi Kementerian Kesejahteraan Rakyat, salah satu hasil yang disampaikan kepada Presiden Susilo Bambang Yudhoyono adalah mendukung dan membangun konsultasi untuk lahirnya konvensi ILO tentang perlindungan PRT.

---

<sup>8</sup> <http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=3&artid=63> 9  
Universitas Sumatera Utara

Alasan yuridis mengenai perlindungan PRT sebenarnya sudah tertuang dalam Pasal 27 UUD 1945, dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 point 12 UU No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menyebutkan Hak Anak adalah bagian dari HAM yang wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah dan negara, serta Pasal 4 UU No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga yaitu: mencegah segala bentuk kekerasan dalam rumah tangga, melindungi korban kekerasan dalam rumah tangga, menindak pelaku kekerasan dalam rumah tangga, dan memelihara keutuhan rumah tangga yang harmonis dan sejahtera.<sup>9</sup>

Tidak ada undang-undang khusus di Indonesia tentang PRT, tetapi beberapa undang-undang lain memberikan perlindungan. Akan tetapi, sikap budaya menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia enggan membuat peraturan formal tentang pekerjaan rumah tangga dan, apabila ada, mereka enggan untuk menggunakan peraturan tersebut sebagai dasar untuk menyelesaikan perselisihan yang melibatkan para PRT. Kenyataannya, para pembantu rumah tangga jarang sekali disebut sebagai pekerja (*workers*), melainkan hanya sebagai pembantu (*helper*).

Praktik menyebut para pembantu rumah tangga sebagai pembantu memperkuat keengganan budaya untuk memformalkan hubungan antara para pekerja rumah tangga dengan para majikannya, yang banyak di antaranya berasal dari keluarga jauh atau desa seasal. Sebagai gantinya, para majikan memandang peranan

---

<sup>9</sup> Emiarti Fuad, staf Deputi Perlindungan Perempuan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Universitas Sumatera Utara.

mereka sebagai peranan paternalistik, di mana mereka melindungi, member makan, tempat tinggal, pendidikan dan memberikan uang saku kepada pekerja rumah tangga sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan. Di Jawa, praktik ini disebut *ngenger*.

Aspek paternal dari hubungan kerja ini, yang dipadukan dengan fakta bahwa kebanyakan tugas dilaksanakan di dalam rumah keluarga dan tidak dianggap produktif secara ekonomi, berarti bahwa budaya Indonesia secara umum memandang hubungan ini sebagai hubungan yang bersifat pribadi. Di satu sisi masyarakat Indonesia mendukung tingkat keterlibatan pemerintah yang cukup besar diberbagai aspek perekonomian dan kehidupan, namun, disisi lain, rumah dinilai bersifat personal dan berada di luar batas jangkauan intervensi negara.

Karena sifat hubungan yang informal, kekeluargaan dan paternalistik antara PRT dan majikan, penyelesaian perselisihan yang menyangkut hak dan kewajibanpun biasanya dilakukan secara informal. Ini artinya PRT tidak memiliki akses terhadap mekanisme-mekanisme seperti pengadilan industri, yang saat ini sedang dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan yang melibatkan para pekerja di sektor formal.<sup>10</sup>

Sebagai gantinya, PRT mungkin mencari bantuan untuk menyelesaikan perselisihan dari seorang anggota keluarga, rukun tetangga, rukun warga, atau kepala desa/lurah. Akan tetapi, PRT umumnya akan menyandarkan diri pada kemurahan hati sang majikan dan berusaha membangun hubungan yang diatur berdasarkan saling mempercayai.

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, rabu 18 maret 2015.

Faktor-faktor budaya yang diuraikan di atas mengurangi kapasitas masyarakat Indonesia untuk membuat undang-undang bagi perlindungan PRT maupun untuk menegakkan undang-undang yang sudah ada. Sebagai contoh, ketika seseorang melapor ke kepolisian, ia seringkali dituduh tidak mengambil langkah-langkah yang memadai untuk menghindari kekerasan atau eksploitasi, atau bahkan memancing terjadinya hal tersebut.<sup>11</sup>

Interpretasi pemerintah saat ini dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak menjangkau para PRT ke dalam sistem perundangan umum mengenai hubungan kerja. Kendati “pekerja” didefinisikan pada Pasal 1 sebagai “seseorang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau bentuk imbalan lain”, masalah penafsiran berasal dari fakta bahwa dua istilah untuk majikan digunakan di dalam UU tersebut. “Pengusaha” (badan usaha) tunduk pada semua kewajiban standar usaha berdasarkan UU, sedangkan “pemberi kerja” hanya menanggung sebuah kewajiban umum untuk memberikan “perlindungan bagi kesejahteraan para pekerjanya, keselamatan dan kesehatan, baik mental maupun fisik” (Pasal 35).

Pemerintah menyatakan, majikan pekerja rumah tangga bisa tergolong “pemberi kerja”, ia bukan badan usaha dan dengan demikian bukan “pengusaha” di dalam artian UU tersebut. Hal ini sebagai imbalan atas kontribusi ekonomi yang diberikan para PRT terhadap para majikannya dengan memberikan mereka kebebasan untuk terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang lebih menguntungkan. Karena PRT dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha”, mereka tidak diberikan perlindungan yang diberikan oleh UU terhadap pekerja lainnya.

---

<sup>11</sup> Minim, *Perlindungan Hukum terhadap PRT*, Suara Karya Online, 17 January, 2004, hlm. 6.

Disamping itu, mereka tidak diberi akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti pengadilan industrial yang dibentuk menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Interpretasi yang diberikan oleh pemerintah sebagian berlandaskan pada keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) di tahun 1959, yang menyatakan bahwa perselisihan yang melibatkan para PRT berada di luar yurisdiksi sistem penyelesaian perselisihan kerja formal. Namun keputusan ini tidak lagi menjadi yurisdiksi yang berlaku karena:<sup>12</sup>

1. P4P tidak lagi memiliki dasar hukum dan sedang dalam proses penggantian dengan pengadilan Industrial, seiring pemberlakuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. UU yang digunakan sebagai dasar oleh P4P dalam mencapai keputusan (UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) dicabut dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dengan demikian tidak lagi bisa menjadi dasar bagi yurisprudensi yang mengikat.
3. Penjelasan bagian 10 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja secara khusus menyebutkan para PRT memiliki hak untuk berserikat, sehingga dengan demikian memberikan bukti persuasive tentang niat parlemen menjangkau para PRT dalam mengupayakan tersedianya UU Ketenagakerjaan.
4. Kondisi sosial-ekonomi sudah banyak berubah sejak tahun 1959.

---

<sup>12</sup> Putusan Panitia Penyelesaian Persengketaan Perburuhan Pusat No. 70/59/111/02/C tanggal 19 Desember 1959.



Pada 2005, setelah adanya sebuah laporan tentang PRT anak yang disinyalir oleh *Human Rights Watch*, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Fahmi Idris menegaskan bahwa departemennya akan mengusulkan sebuah UU tentang PRT untuk mendapat persetujuan DPR. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi turut mendukung, termasuk penyebutan para pekerja domestik di dalam UU Ketenagakerjaan, meski sekadar menyebutkan bahwa para PRT akan diatur berdasarkan keputusan menteri yang akan dirumuskan kemudian. Namun, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) cenderung mendesak perlunya UU nasional terpisah tentang PRT.<sup>13</sup> Praktik terbaik menunjukkan bahwa hal ini dapat menjadi cara paling efektif memberikan perlindungan bagi PRT (lihat di bawah).

Sementara sistem UU Ketenagakerjaan tidak menjangkau para PRT, sejumlah UU nasional lainnya memberikan perlindungan di bidang-bidang tertentu, meski dengan masih secara terpisah dan terbatas. UU ini meliputi:

1. Pasal 27 UUD 1945, dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Pasal 4 UU No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga yaitu: mencegah segala bentuk kekerasan dalam rumah tangga, melindungi korban kekerasan dalam rumah tangga, menindak pelaku kekerasan dalam rumah tangga, dan memelihara keutuhan rumah tangga yang harmonis dan sejahtera dan Pasal 9 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2004 tentang KDRT bahwa Setiap orang dilarang menelantarkan orang dalam lingkup rumah tangganya, padahal menurut hukum yang berlaku baginya atau karena

---

<sup>13</sup> Muryanti, *Upaya Perlindungan PRT*, Jurnal Perempuan, Vol 39, January 2005, hlm. 15.

persetujuan atau perjanjian ia wajib memberikan kehidupan, perawatan, atau pemeliharaan kepada orang tersebut.

3. Pasal 1 point 12 UU No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menyebutkan Hak Anak adalah bagian dari HAM yang wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah dan Negara.
4. Pasal 11 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan National (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. (2) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.
5. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak.

Selain UU ini, Indonesia juga telah mengeluarkan perundang-undangan untuk mengesahkan beberapa norma hukum internasional terkait , termasuk:

1. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Righ*)
2. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR*) Universitas Sumatera Utara
3. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*)

4. Kovenant tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Conventions on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*)
5. Konvensi tentang Hak-hak Anak (*Convention on the Rights of the Child*)
6. Konvensi untuk menekan Perdagangan Manusia dan Eksploitasi Prostitusi Lain
7. Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (Konvensi ILO No. 87)
8. Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949, (Konvensi ILO No. 98)
9. Konvensi ILO tentang Kerja Paksa, 1930 (Konvensi ILO No. 29)