ISSN : 1978 - 7367
RES PUBLICA
JURNAL HUKUM KEBIJAKAN PUBLIK
http://jurnal.uns.ac.id/respublica [Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum UNS] [Jl.Ir.Sutami No.36A Kentingan Surakarta 57126]

Editorial Office: Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 57126, Indonesia.
Email : respublica@mail.uns.ac.id
Website : https://jurnal.uns.ac.id/respublica

Analisis Kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Perempuan

Aldys Rismelin Alrasyid [1], Jadmiko Anom Husodo [2]

1 *Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret. E-mail: aldysra26@gmail@gmail.com*
2 *Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret. E-mail: jadmikoanom@gmail.com*

Artikel

Kata kunci:

Vol. 8 No. 2 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga khususnya bagi Pekerja Rumah Tangga Perempuan. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana perlindungan yang telah diatur dalam kebijakan yang dibuat oleh negara dan sejauh mana peran Kementerian Ketenagakerjaan telah memenuhi perlindungan Pekerja Rumah Tangga Perempuan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal dengan pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Sifat dalam penelitian ini adalah perspektif. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan hukum dalam penelitian ini adalah menggunakan studi dokumen atau studi kepustakaan. Teknik Analisa bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penalaran hukum dengan deduksi metode silogisme. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk memastikan apakah peraturan yang telah ada sudah efektif memberikan perlindungan bagi pekerja, begitupun dengan pekerja rumah tangga ternyata belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan pekerja rumah tangga masih belum diakui sepenuhnya sebagai pekerja. Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2021-2024 tidak menyebutkan secara tegas perihal pekerja rumah tangga ataupun pekerja perempuan, atau pekerja informal. Selain itu, peraturan tentang ketenagakerjaan dan pekerja rumah tangga seperti, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, dan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan pekerja rumah tangga belum mengatur secara jelas pengawasan Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga.

PENDAHULUAN

Rumah tangga biasanya beranggotakan suami, istri, dan anak. Dalam keadaan tertentu dalam suatu rumah tangga terdapat suami dan istri yang bersama-sama memilih untuk bekerja. Tidak jarang karena kesibukan pekerjaan suami dan istri di ranah publik, mengakibatkan terlibatnya orang luar

untuk mengerjakan urusan rumah tangga, yaitu Pekerja Rumah Tangga (PRT). Pekerjaan yang dilakukan oleh PRT bervariasi, tergantung kebutuhan majikan tempat bekerja, seperti mencuci, memasak, membersihkan rumah, mengasuh anak majikan, dan lain-lain (Lalrempuii, C., & Elizabeth, H. 2020:228). Pekerja PRT pada umumnya berjenis kelamin perempuan, baik anak-anak maupun dewasa, sedikit saja yang laki-laki. Kajian *International Labour Organization* pada tahun 2017 mengungkapkan, sekitar 75% PRT di Indonesia adalah perempuan dan sebagian besar berasal dari kawasan pedesaan dan umumnya berpendidikan rendah (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_349661.pdf, diakses pada 30 Oktober 202, pukul 00.03 WIB).

Kehidupan masyarakat dengan struktur patriarkis menganggap PRT sebagaian besar dari tugas alamiah perempuan yang bersifat pelengkap dan tidak bersifat ekonomis (Komnas Perempuan., 2021:3). Seiring perkembangan kebutuhan akan perlunya permintaan tenaga kerja Perempuan di ruang publik, terjadi pergeseran PRT menjadi bagian dari pekerja sektor jasa yang berbayar. Namun, pergeseran tersebut tidak serta-merta mengubah persepsi tentang profesi PRT ini, bahkan terkait standar kerja layak dan perlindungan bagi pekerjanya. Dalam menjalankan pekerjaannya PRT masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma hukum selayaknya pekerja formal (Hanifah, 2020:195). Hasil penelitian Retno Dwiyanti mengungkapkan bahwa kontrak psikologis antara majikan dengan PRT adalah hubungan timbal balik antara majikan dengan PRT yang diwujudkan dalam kesesuaian antara penghasilan dengan pekerjaan serta hubungan kekeluargaan yang baik dan akrab (Habibah, dkk, 2021:247) yang seharusnya dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Namun, terdapat perjanjian kerja yang telah disepakati oleh PRT dengan pemberi kerja (pengguna) hanya berdasar pada belas kasihan dan kemurahan hati saja. Dengan kondisi tersebut beberapa permasalahan yang dialami PRT membutuhkan perlindungan serta kepastian hukum karena diterimanya upah yang tidak sesuai, eksploitasi jam kerja yang berlangsung lebih dari delapan jam perhari, tidak memadainya fasilitas dan jaminan sosial misalnya keamanan, keselamatan, kesehatan, hak cuti libur yang tidak diberikan, beban kerja yang tidak memiliki batas, serta rentannya menerima perlakuan kekerasan fisik dan pelanggaran hak asasi manusia.

Data tahunan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) periode 2005-2022 mengidentifikasi adanya 2.344 kasus kekerasan terhadap PRT (www.komnasperempuan.go.id, diakses pada 29 Oktober 2023, pukul 23.15). Sementara itu, Komnas Perempuan menerima pengaduan langsung sebanyak 29 kasus PRT periode tahun 2017 – 2022, dengan bentuk kekerasan yang beragam seperti kekerasan fisik hingga gaji yang tidak dibayar (www.komnasperempuan.go.id, diakses pada 29 Oktober 2023, pukul 23.20). Sederet kasus tersebut menjadi catatan Komnas Perempuan bahwa PRT paling banyak adalah perempuan yang secara khusus memiliki kerentanan untuk menjadi korban diskriminasi dan kekerasan.

Lemahnya Undang-Undang tentang Cipta Kerja, Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, dan Peraturan Perundang-Undangan terkait belum cukup untuk

memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja) tidak mencakup pembahasan 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 (Habibah, dkk, 2021:247).

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 (Andana Alfian Rizki, 2021:5). Pemenuhan hak ini seringkali belum tersampaikan secara transparan sehingga fenomena eksploitasi seringkali terjadi.

Menurut Van der Pot, hukum tata negara adalah peraturan-peraturan yang menentukan badan-badan yang diperlukan beserta kewenangannya masing-masing, hubunganya satu sama lain, serta hubungannya dengan individu warga negara dalam kegiatannya (Jimmly Asshiddiqie, 2006:26). Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga mengupayakan untuk melakukan perlindungan bagi PRT. Sebagai sebuah aturan baru yang merambah kehidupan dan wilayah pekerjaan yang dipersepsi informal, maka menjadi menarik untuk menganalisis bagaimanakah kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dalam pemenuhan perlindungan kepada PRT perempuan. Serta, apakah kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan mampu memberikan perlindungan kepada PRT Perempuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal dengan pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) dan pendekatan Konseptual (Conceptual Approach). Sifat dalam penelitian ini adalah perspektif. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan hukum dalam penelitian ini adalah menggunakan studi dokumen atau studi kepustakaan. Teknik Analisa bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penalaran hukum dengan deduksi metode silogisme.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Bagaimana Bagaimanakah Kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dalam pemenuhan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga perempuan?

Memasuki periode pembangunan 2020-2024 dan merujuk Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa lingkup wewenang, tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan secara substansi tidaklah memiliki banyak perubahan. Tugas Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan tetap meliputi fungsi teknis Ketenagakerjaan di bidang Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja serta Produktivitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, serta Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Rencana strategis (Renstra) Kementerian Ketenagakerjaan periode 2020-2024 termuat dalam Permenaker No. 8 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 mencabut Permenaker No. 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.

Dalam Renstra tersebut terdapat arahan kebijakan dimana adanya tiga lompatan yang menarik dikaji apabila dikaitkan dengan fokus perlindungan terhadap PRT. Pertama, Lompatan Visi Baru Hubungan Industrial yang terdapat agenda reformasi sistem pengupahan. Konsep hubungan industrial adalah konsep yang mengatur hubungan antara sumber daya manusia suatu organisasi industrial tersebut. Lebih luasnya lagi, hubungan industrial merupakan seperangkat aturan tertentu yang mengatur hak dan kewajiban para pihak (Manajemen dan Asosiasi Pengusaha, Buruh dan Serikat Buruh, dan Otoritas Pemerintah) di dalam proses produksi suatu produk industri (Fahmi Idris, 2018:3). Walaupun belum ada definisi yang jelas mengenai hubungan PRT dengan pemberi kerja, namun menurut penulis reformasi sistem pengupahan dalam Renstra tersebut juga sangat diperlukan untuk PRT. Karena pengupahan yang diberikan PRT selama ini bukan didasari oleh perjanjian atau kesepakatan antara Pemberi Kerja dengan PRT, melainkan dengan belas kasihan. Dengan adanya perjanjian kerja yang memuat mengenai upah menandakan adanya interaksi tawar menawar antara PRT dengan Pemberi Pekerja untuk mencapai kesepakatan bersama, maka hak PRT untuk mendapatkan upah yang layak bagi dirinya dapat tercapai.

Kedua, Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan, terdapat dua agenda yang menjadi sorotan penulis, yaitu Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) serta Penguatan penegakan hukum (law enforcement) ketenagakerjaan. Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3, diperlukan pengawasan langsung oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengetahui terlaksananya hak dan kewajiban bagi PRT, pengawasan terhadap Lembaga Penyalur PRT, dan pengawasan. Pada Permenaker Nomor 2 tahun 2015 tentang Perlindungan PRT tepatnya pada Pasal 26 ayat (1) menyebutkan bahwa Pembinaan dan pengawasan terhadap LPPRT dilakukan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk. Kementerian Ketenagakerjaan tidak ikut serta dalam pengawasan LPPRT, padahal belum semua wilayah di Indonesia memiliki Peraturan Gubernur (Pergub) yang mengatur tentang pembinaan dan pengawasan LPPRT. Sejauh penulis menelusuri hanya satu daerah yang telah membentuk Pergub tentang PRT, yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta yang termuat dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga.

Ketiga, Reformasi Birokrasi, terdapat tiga agenda yang menjadi sorotan penulis yaitu, Deregulasi Kebijakan/Peraturan Perundang-Undangan, Penguatan Akuntabilitas, dan Penguatan Pengawasan.

Deregulasi Kebijakan/Peraturan Perundang-Undangan, pemangkasan peraturan perundang-undangan, deregulasi, atau simplifikasi merupakan beberapa kata kunci tentang strategi yang paling sering disebutkan ketika membahas penataan regulasi. Secara umum, ketiganya merujuk pada ide yang sama, yakni perbaikan, perubahan, atau pemangkasan sejumlah regulasi atau mekanisme sehingga sistem dapat mencapai sebuah titik seimbang yang diharapkan (Viona Wijaya, 2021:173). Penggunaan strategi Undang-Undang Omnibus pun dilakukan dalam rangka pemangkasan regulasi, saat ini Indonesia telah memiliki produk Omnibus dengan adanya Undang-Undang Nomor Cipta Kerja. Namun, sayangnya dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum membahas mengenai PRT. Maka dari itu, pembenahan kebijakan dan segerakannya disahkan RUU PPRT menjadi Undang-Undang sangat diperlukan. Seperti yang sudah dijelaskan penguatan akuntabilitas dan pengawasan menjadi perlu untuk menjamin hak dan kewajiban PRT yang meliputi, hak menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya; bekerja pada jam kerja yang manusiawi; mendapatkan cuti sesuai dengan kesepakatan PRT dan Pemberi Kerja; mendapatkan Upah dan tunjangan hari raya sesuai kesepakatan dengan Pemberi Kerja; mendapatkan jaminan sosial kesehatan sebagai penerima bantuan iuran; mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja; dan mengakhiri Hubungan Kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja.

Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 tidak secara terang membahas mengenai PRT ataupun pekerja permpuan sehingga pengawasan dari Kementerian Ketenagakerjaan terdahap PRT tidak memiliki dasar hukumnya. Hakikat dari peraturan perundang-undangan terletak pada pelaksanaannya yang secara langsung berkaitan dengan sistem pengawasannya. Pengawasan terhadap pekerjaan PRT bersifat multidimensi, mengingat status PRT itu sendiri lebih mengarah kepada pengawasan sosial, dimana terdapat beberapa pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya. Dalam penyusunan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan PRT perlu diatur secara bijak mengenai kewenangan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan tersebut baik oleh institusi kementerian ketenagakerjaan, dinas ketenagakerjaan daerah, kepolisian maupun oleh aparat yang bertanggung jawab di lingkungannya (RT/RW dan Kelurahan). Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan pengawasan kepada PRT dapat dengan cara mengawasi sejauh mana kebijakan perlindungan PRT terlaksana. Namun, saat ini peraturan tentang Perlindungan PRT masih minim dan bahkan belum menyentuh dasar hak dan kewajiban yang seharusnya didapatkan oleh PRT.

B. Apakah Kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan Mampu Memberikan Perlindungan Kepada Pekerja Rumah Tangga Perempuan?

Melihat peraturan ketenagakerjaan saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dicabut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dalam Pasal 1 Angka 1-4 tentang pengertian ketenagakerjaan, tenaga kerja, pekerja/buruh dan pemberi kerja, dari ketentuan pasal ini sudah jelas definisi hukumnya sehingga PRT telah memenuhi unsur yaitu setiap orang yang mampu memenuhi pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa dan bekerja dengan menerima upah. Namun, apabila dilihat di dalam Pasal 1 Angka 5 tentang hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan

pekerja/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di sinilah justru letak permasalahannya apakah kedudukan majikan dapat disamakan dengan pengusaha yang jelas berbadan hukum. Di samping mekanisme penyelesaian sengketanya karena lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa atau yang mempunyai kompetensi absolut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengadilan hubungan industrial.

Lembaga Kementerian Ketenagakerjaan tidak dapat menerima perselisihan antara PRT dan majikan, oleh karena terbentur penafsiran hukum yang berbeda. Terkait permasalahan tersebut, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjangkau tentang PRT sehingga ketentuan yang ada di dalamnya pun tidak dapat mengatur permasalahan PRT. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, dalam Pasal 1 Huruf (c) yang dimaksud dengan lingkup rumah tangga meliputi salah satunya orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut. Sedangkan, dalam Pasal 2 ditegaskan bahwa orang yang bekerja sebagaimana dimaksud pada Huruf (c) dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan. Penegasan tersebut di atas, sebenarnya payung hukum terhadap PRT yang sudah ada atau sudah terlindungi dari segala bentuk kekerasan namun belum menyentuh permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kerja, sehingga diperlukan peraturan perundang-undangan yang lebih khusus mengatur hubungan kerja (*Lex Specialis derogat lex Generalis*). Dengan demikian kurang adanya perlindungan bagi PRT, oleh karena itu PRT berada dalam posisi yang rentan terhadap kekerasan dan eksploitasi. Kondisi ini menjadi alasan yang mendasar perlunya segera terbentuk peraturan perundang-undangan bagi PRT. Sehingga permasalahan yang muncul dalam penelitian penulis kemukakan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak konstitusional PRT.

Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga telah memuat tentang hak PRT pada Pasal 7 dan kewajiban PRT pada Pasal 8. Selain itu juga pada Pasal 5 peraturan ini mengatur bahwa para pihak harus mencapai kesepakatan tertulis atau lisan, yang berbunyi "Pengguna dan PRT wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh ketua Rukun Tetangga (RT) atau dengan sebutan lain". Namun, dalam peraturan tersebut memuat kata "wajib" untuk melangsungkan kesepakatan. Istilah "wajib" menjadi kabur saat kesepakatan kerja disepakati secara lisan. Kata wajib dikaitkan dengan kesepakatan tertulis, menunjukkan bahwa ada perlindungan hukum. Namun, jika istilah "wajib" terkait kesepakatan lisan, maka tidak ada perlindungan hukum karena tidak cukup bukti pada saat terjadi sengketa (Abdul Khakim dalam Azhari, M. Y., & Halim, A, 2021: 178).

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, terbatasnya lapangan kerja dan kemiskinan menyebabkan pekerjaan sebagai PRT membentuk proporsi yang signifikan dalam angkatan kerja nasional. Kaum perempuan yang mendominasi pekerjaan sebagai PRT memberikan kontribusi tambahan bagi ekonomi keluarganya, bahkan menjadi tulang punggung keluarga. Namun demikian, hingga kini ketiadaan perlindungan dan pengakuan terhadap keberadaan sektor pekerjaan PRT menyebabkan PRT berada dalam kondisi yang mudah untuk dijadikan objek eksploitasi dan kekerasan serta menjadikan pekerjaan rumah tangga menjadi salah satu jenis kerja

yang paling termarjinalkan. Kenyataan inilah yang menyebabkan kebutuhan untuk melakukan perlindungan terhadap keberadaan PRT di Indonesia perlu dilakukan.

Pengesahan Undang-undang Perlindungan PRT menjadi hal yang sangat dibutuhkan, karena disamping mempunyai tujuan utama melindungi PRT yang bekerja di dalam negeri, berguna untuk peningkatan perlindungan PRT Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dengan adanya Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, kondisi psikologis pemerintah Republik Indonesia dalam bernegosiasi dan berdiplomasi untuk peningkatan perlindungan PRT dengan Negara penempatan akan semakin kuat. Tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap PRT bukan hanya diukur dari adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakomodir PRT sebagai bagian dari tenaga kerja, akan tetapi wujud kepedulian nyata dari pemerintah terhadap eksistensi PRT tersebut.

Kebijakan hukum yang dilakukan pemerintah untuk menekan kekerasan bagi PRT dijelaskan dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga yang berbunyi, *"Setiap orang yang mendengar, melihat, atau mengetahui terjadinya kekerasan dalam rumah tangga wajib melakukan upaya-upaya sesuai dengan batas kemampuannya untuk mencegah berlangsungnya tindak pidana, memberikan perlindungan kepada korban, memberikan pertolongan darurat dan membantu proses pengajuan permohonan penetapan perlindungan"*. Perlindungan yang diberikan berupa perlindungan secara fisik, agar korban tidak diganggu atau diancam secara fisik maupun psikisnya oleh pelaku.

Perlindungan ini ditulis dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga yaitu dalam waktu 1x24 jam terhitung sejak mengetahui atau menerima laporan kekerasan dalam rumah tangga, kepolisian wajib segera memberikan perlindungan sementara pada korban. Perlindungan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 7 hari sejak korban diterima atau ditangani. Dalam waktu 1x24 jam terhitung sejak pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepolisian wajib meminta surat penetapan perintah perlindungan dari pengadilan. Namun, kebijakan ini masih lemah karena masih banyak PRT yang mengalami kekerasan dan diskriminasi lainnya. Seharusnya perihal penghapusan kekerasan terhadap PRT diatur dalam peraturan tersendiri karena PRT merupakan pekerja. Bukan tergabung dalam Undang-Undang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, karena PRT merupakan subjek eksternal dari suatu keluarga yang mempekejakannya. Maka dari itu, RUU PPRT menjadi perlu untuk disegerakan pembahasan dan pengesahnnya.

Menurut Agusmidah (Agusmidah dalam Fadhli Junaidi, 2017: 203) mengatakan bahwa Konvensi Kerja Layak PRT (K ILO No. 189 Kerja Layak untuk PRT) ini menjadi Sejarah Sosial Baru untuk Dunia yang lebih beradab dan berkeadilan, khususnya bagi 100 juta PRT di dunia yang mayoritas adalah perempuan dan sebagian adalah berusia anak, termasuk lebih dari 10 juta PRT yang bekerja di Indonesia dan lebih dari 6 juta PRT migran Indonesia. Konvensi ini memberikan pengakuan PRT sebagai pekerja dan memberikan penghormatan dan perlindungan atas hak-hak yang melekat padanya dan situasi kerja layak PRT sebagaimana Pekerja yang lainnya. Konvensi dengan disertai Rekomendasi ini memuat standar sebagai berikut:

a. Prinsip-prinsip fundamental perlindungan hak-hak dan situasi kerja serta keadilan sosial bagi PRT dengan mengacu pada berbagai instrumen internasional tentang HAM, penghapusan bentuk diskriminasi terhadap perempuan, hak-hak sipil dan ekosob (ekonomi, sosial, dan budaya), perlindungan hak anak, perlindungan buruh migran;
b. Pengakuan kontribusi sosial ekonomi PRT yang sangat signifikan untuk keluarga majikan dan untuk ekonomi global;
c. Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap PRT, perlindungan dari pelanggaran hak-hak, kesewenang-wenangan, dan kekerasan terhadap PRT, penghapusan kerja paksa;
d. Penghormatan atas hak berserikat dan, ruang serta peran bernegosiasi secara setara dalam dialog sosial;
e. Penghapusan PRT Anak;
f. Hak-hak dan syarat-syarat kondisi kerja layak PRT yang tercermin dalam kandungan pasal-pasalnya (ada 27 Pasal) yaitu: 1) definisi, 2) cakupan; perlindungan HAM PRT; 3) batasan usia minimum bekerja sebagai PRT dan penghapusan PRT Anak; 4) Kontrak Kerja dan muatan kontrak kerja mengenai identitas, alamat kedua belah pihak dan tempat kerja, hak-hak dan situasi kerja layak; 5) perlindungan buruh migran; 6) privasi dan hak atas dokumennya.

Pemahaman yang keliru terhadap PRT dalam kebijakan pemerintah di Indonesia lebih merupakan akibat dari kurangnya pengawasan pemerintah dan kurangnya penyelidikan pemerintah atas kerja rumah tangga atau perlakuan diskriminatif yang berkelanjutan khususnya mengenai kedudukan anak perempuan dan perempuan dewasa dalam masyarakat. Kepercayaan-kepercayaan keliru yang gigih berdiri ini adalah faktor kunci yang menyebabkan sikap enggan pemerintah yang meluas untuk menangani dengan memadai masalah pelecehan dan eksploitasi yang dihadapi oleh PRT dengan memadai, baik melalui pembuatan kebijakan-kebijakan baru, atau melalui penegakan hukum yang berlaku.

KESIMPULAN

Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan pengawasan telah diatur dalam Pasal 3 huruf (d) Perpres Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan bahwa “Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan”. PRT masih belum diakui sepenuhnya sebagai pekerja, sehingga pengawasan terhadap PRT belum optimal. Renstra Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2021-2024 tidak menyebutkan secara tegas perihal PRT, pekerja Perempuan, atau pekerja informal. Selain itu, peraturan tentang ketenagakerjaan dan PRT seperti, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, dan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT belum mengatur secara jelas pengawasan Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada PRT. Bahkan definisi PRT sebagai pekerja informal pada Undang-Undang Cipta Kerja juga tidak disebutkan, hal ini menyebabkan PRT masih mengalami diskriminasi haknya.

DAFTAR PUSTAKA

Journals:

Agusmidah dalam Fadhli Junaidi. (2020). *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*. Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian 1 (1).

Lalrempuii, C., & Elizabeth, H. (2020). *Issues and challenges of female domestic workers: an*

analysis. MZUJHSS. Volvi. Issue-2, 222-232.

Habibah, Siti Maizul, Oksiana Jatiningsih, dan Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba. (2021). *Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya*. Jurnal HAM 12 (2): 245.

Hanifah, Ida. (2020). *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*. Jurnal Legislasi Indonesia, 17(2), 193-208.

Khakim, Abdul dalam Azhari, M. Y., & Halim, A. (2021). *Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia*. Media Luris 4 (2).

Wijaya, Viona. (2021). *Perubahan paradigma penataan regulasi di indonesia*. Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional 10 (2).

Authored Books:

Asshiddiqie, Jimly. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara.* Jakarta: Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Idris, Fahmi. 2018. *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. (2021). *Kertas Posisi RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga*. Jakarta Pusat: Menten

Skripsi

Rizki, Andana Alifian. (2021). Perlindungan Hukum PRT yang Bekerja Tanpa Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.

Legal Documents

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 mencabut Permenaker No. 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.

Website

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_349661.pdf, diakses pada 30 Oktober 202, pukul 00.03 WIB

www.komnasperempuan.go.id, diakses pada 29 Oktober 2023, pukul 23.15