**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Terkait Waktu Kerja Pasca Berlakunya Permenaker No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga**

**Yolla Maharani Sucahyo**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

Yollamaharani29@gmail.com

**Arinto Nugroho, S.Pd, S.H, M.H**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

Arintonugroho.13@gmail.com

**Abstrak**

![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()Salah satu fenomena dalam bidang ketenagakerjaan adalah banyaknya perdebatan penggolongan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut PRT). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindugan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut Permenaker No. 2 Tahun 2015) merupakan peraturan pertama yang dibuat khusus untuk melindungi hak-hak PRT. Permenaker No. 2 Tahun 2015 belum cukup melindungi hak para PRT, dalam hal ini terkait dengan waktu kerja. Ketentuan mengenai waktu istirahat yang cukup dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 tidak cukup jelas sehingga memberikan akibat kekaburan norma . Tidak terdapat batasan yang jelas atas lamanya waktu kerja membuat ketentuan waktu istirahat yang cukup menjadi kabur. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kekaburan norma terkait waktu kerja bagi PRT dan mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan dalam hal waktu kerja melebihi waktu kerja pada umumnya. Metode penelitian ini adalah yuridis normatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik preskriptif untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang berkaitan dengan ketentuan waktu kerja bagi PRT.

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara PRT dengan pengguna PRT secara teoritik dapat dikategorisasikan sebagai pekerja. Hubungan kerja antara PRT dengan pengguna PRT terjadi akibat perjanjian atau kesepakatan yang telah dibuat. Ketentuan terkait waktu kerja bagi PRT didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Upaya yang dapat dilakukan oleh PRT apabila terjadi pelanggaran berkaitan dengan waktu kerja adalah mengajukan gugatan kepada pengguna PRT melalui Pengadilan Negeri wilayah hukum setempat dengan dasar wanprestasi (apabila sebelumnya diatur dalam perjanjian) dan perbuatan melawan hukum karena melanggar Permenaker No. 2 Tahun 2015 terkait waktu istirahat yang cukup.

**Kata kunci :** perlindungan hukum, pekerja rumah tangga, waktu kerja.

**Abstract**

One of the phenomenon in the employment is the controversy of Domestic Workers classifications. Man Power Ministerial Regulation No. 2/2015 is the first regulation created especially to protect the rights of domestic workers. Man Power Ministerial Regulation No. 2/2015 is not enough to protect the rights of domestic workers related to working time. The provision on rest time is unclear inflicting the obscurity of norm to that provision. There are no clear limits on the duration of work time which inflicts the provision of sufficient rest time became obscure. Based on this problem, the purpose of this research are analysing the obscurity of norm about working time for Domestic Workers and knowing the effort of law if work time not consistent with work time in general. The method used in this research is a normative research. The techniques of data analyzing used is prescriptive techniques to give the argument about work time for Domestic Workers.

According to data result, the relationship between domestic workers and employer theorytically can be categorized as workers. Relationship between domestic workers and employer occurs when the contract had aggreed. The provision related to working time is based on the contract had be aggreed. If a violation related to working time occurs, the effort can be made by domestic workers is submitting a lawsuit to the employer through the Local District Court based on “Wanprestasi” (if it was set in the contract before) and acts against the law because of breaking the Man Power Ministerial Regulation No. 2/2015 related to working time.

**Keywords:** law protection, domestic workers, working time.

**PENDAHULUAN**

![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()Tujuan negara Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Hal ini tertulis dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 28D ayat 1 UUD NRI 1945 juga tertulis bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28D ayat 2 UUD NRI 1945 tertulis bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja diatur dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Hukum perburuhan/ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan.[[1]](#footnote-1) Atas dasar itulah, maka hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan pemerintah ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik.[[2]](#footnote-2) Hal ini berkaitan erat dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hak-haknya tidak diberikan secara layak maka negara/pemerintah dapat melakukan aksi/tindakan tertentu berupa sanksi bagi pengusaha atau majikannya.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 UUK yaitu, pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 3 UUK menyebutkan bahwa, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. “Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.”[[3]](#footnote-3) Hal ini bertujuan terciptanya hubungan yang harmonis antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Saat ini terdapat sebuah fenomena yang masih banyak diperdebatkan penggolongan pekerjaannya yaitu pekerja rumah tangga (selanjutnya disebut PRT). PRT adalah pekerja yang bergerak dibidang *domestic worker* yang bekerja pada sektor informal dan menghasilkan jasa dengan membantu pekerjaan rumah tangga majikannya dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Meski PRT memiliki unsur yang sama dengan konsep pekerja dalam UUK, namun PRT tidak termasuk dalam cakupan ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh UUK.

Hingga saat ini PRT tidak memiliki payung hukum untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja yang layak. “Dalam budaya Indonesia para PRT jarang sekali disebut sebagai pekerja (*workers*), melainkan hanya sebagai pembantu (*helper*). Hal ini terjadi karena banyak anggapan bahwa PRT berada pada sektor informal sehingga dalam praktiknya enggan bila ingin memformalkan hubungan antara para PRT dengan para majikannya”.[[4]](#footnote-4) Hal ini dikarenakan sifat antara PRT dengan majikan berada dalam ranah rumah tangga. “Sifat hubungan informal seperti ini dikarenakan banyak PRT yang berasal dari keluarga jauh atau desa seasal, sehingga para majikan memandang peranan mereka sebagai peranan paternalistik, dimana mereka melindungi, memberi makan, tempat tinggal, pendidikan dan memberikan uang saku kepada pekerja rumah tangga sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan”.[[5]](#footnote-5)

Man Power Ministerial Regulation No. 2/2015 ![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()PRT yang mayoritas adalah pekerja perempuan dalam hal ini sangat rentan terhadap segala bentuk pelanggaran, pelecehan, dan kekerasan.[[6]](#footnote-6) Kondisi seperti ini dibutuhkan perlindungan hukum bagi PRT. Relasi kekuasaan yang tidak seimbang membuat posisi tawar PRT menjadi rendah, hal ini dikarenakan adanya ketergantungan PRT terhadap majikan secara ekonomis.

Begitu kompleksnya permasalahan yang menyangkut PRT dewasa ini membuat pemerintah khususnya menteri ketenagakerjaan membuat suatu peraturan tentang PRT dimana dalam peraturan tersebut mengatur mengenai hal-hal yang berhubungan dengan hak dan kewajiban dari PRT dalam melaksanakan pekerjaannya. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut Permenaker No. 2 Tahun 2015) merupakan peraturan pertama yang dibuat pemerintah Indonesia untuk melindungi hak-hak PRT. Permenaker No. 2 Tahun 2015 tidak hanya mengatur mengenai hak dan kewajiban PRT, namun juga mengatur hak dan kewajiban bagi para majikan.

Terbitnya Permenaker No. 2 Tahun 2015 menimbulkan pro dan kontra dari berbagai pihak, hal ini terjadi dikarenakan Permenaker No. 2 Tahun 2015 belum cukup untuk melindungi segala permasalahan yang timbul pada PRT. Permenaker No. 2 Tahun 2015 masih belum memuat secara rinci mengenai hak yang dapat diperoleh oleh PRT, seperti waktu kerja dari pekerja rumah tangga, sehingga tidak ada standar batasan waktu kerja maksimal PRT dan majikan dapat leluasa memberi perintah kerja tanpa memperhatikan kemanusiaan, waktu, dan kondisi fisik serta situasi psikis dari PRT.

Keadaan seperti ini mengakibatkan adanya interpretasi apakah waktu kerja PRT termasuk kedalam peraturan UUK ataukah memiliki peraturan tersendiri. Dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 tidak dijelaskan secara rinci mengenai hak PRT. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: (1) bagaimanakah perlindungan hukum terhadap PRT terkait waktu kerja ? (2) upaya hukum apa yang dapat dilakukan PRT dalam hal waktu kerja melebihi waktu kerja pada umumnya ?

Tujuan penelitian adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana perlindungan pekerja rumah tangga terkait waktu kerja. (2) untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan dalam hal waktu kerja melebihi waktu kerja pada umumnya.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu : *pertama* pendekatan undang-undang yang dilakukan dengan menelaah semua aturan undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti. *Kedua* pendekatan konsep dengan menelaah dan memahami konsep-konsep hukum ketenagakerjaan sesuai dengan permasalahan yang diambil dalam penelitian.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu: (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (2) mUndang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78 (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur (5) C189 – *Convention Concercing Decent Work For Domestic Workers* (Konvensi No. 189 Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga) (6) R201 – Rekomendasi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga, 2011. Sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari studi pustaka yang berupa literatur, penelitian ilmiah, serta dokumen pendukung yang diperoleh dari penelitian ini.[[7]](#footnote-7)

![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara studi kepustakaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah metode bersifat preskriptif, dengan cara memberikan preskripsi atau isu hukum yang diajukan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**

Pekerja/buruh dalam pasal 1 angka 3 UUK adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian pekerja/buruh dalam konsep UUK memiliki unsur setiap orang yang bekerja dan menerima upah. Hal ini sesuai dengan konsep PRT, namun PRT tidak termasuk dalam cakupan UUK. Sehingga PRT tidak memiliki payung hukum yang jelas. Hal ini dikarenakan dalam budaya Indonesia PRT sering disebut pembantu *(helper)* dan jarang sekali disebut sebagai pekerja *(worker).* Budaya inilah yang membuat posisi PRT menjadi rentan karena tidak menjadi salah satu objek dalam UUK.

Tidak adanya peraturan mengenai waktu kerja, waktu istirahat, cuti tahunan, bahkan upah membuat PRT menjadi rentan terhadap pelanggaran hak yang seharusnya PRT dapatkan. Kondisi seperti ini jarang sekali mendapat pengawasan dari pemerintah mengingat posisi PRT yang rendah. Selain itu hubungan antara PRT dan pengguna jasa/pengguna PRT berada dalam ranah privat sehingga sulit sekali apabila terdapat pihak luar yang ingin mencampuri permasalahan tersebut.

Perbedaan status sosial yang dialami PRT merupakan permasalahan yang kompleks. Disisi lain seseorang yang bekerja dan menerima upah dianggap sebagai pekerja dan mendapatkan perlindungan dari peraturan yang berlaku, bahkan keamanan serta jaminan sosialnya pun mendapatkan perlindungan. Di lain pihak PRT yang memiliki unsur yang sama dengan unsur pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya merupakan hak para PRT. Waktu kerja yang tidak terbatas, kesehatan dan jaminan sosial yang terabaikan, serta keamanan dalam bekerja yang minim membuat PRT berada dalam kondisi yang rentan terhadap pelanggaran. Selain itu banyak pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan pokok bagi PRT namun dibebankan kepada PRT, hal ini lah yang membuat PRT bekerja melebihi waktu kerja pada umumnya. Tidak adanya standar normatif batasan waktu kerja bagi PRT, membuat pengguna PRT leluasa memberi perintah tanpa memperhatikan kemanusiaan, kondisi fisik serta psikis para PRT.

Interpretasi pemerintah saat ini dalam UUK tidak menjangkau para PRT ke dalam sistem perundang-undangan umum mengenai hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena terdapat perbedaan penafsiran untuk istilah pengguna dalam UUK yaitu pengusaha dan pemberi kerja. Pengusaha memiliki makna badan usaha sehingga tunduk pada semua kewajiban standar dalam UUK, sedangkan pemberi kerja hanya menanggung sebuah kewajiban umum untuk memberikan perlindungan bagi kesejahteraan para pekerjanya. Pemerintah beranggapan bahwa pemberi kerja bukan badan usaha sehingga bukan termasuk sebagai pengusaha. Hal ini yang membuat PRT dianggap tidak dipekerjakan oleh pengusaha sehingga tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja pada umumnya yang termasuk dalam cakupan UUK.

Saat ini terdapat fenomena bahwa PRT tidak termasuk sebagai pekerja. Semakin banyaknya permasalahan yang menyangkut PRT memaksa pemerintah untuk membuat suatu peraturan tentang perlindungan PRT, yaitu Permenaker No. 2 Tahun 2015 yang merupakan peraturan pertama tentang Perlindungan PRT. Dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 mengatur tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu PRT dan pengguna jasa/pengguna PRT, serta LPPRT (Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga). Terbitnya Permenaker No. 2 Tahun 2015 menimbulkan pro dan kontra dari berbagai pihak, karena tidak menyebutkan secara rinci hak dan kewajiban masing-masing pihak.

![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()Kurangnya acuan yuridis yang rinci mengenai hak para PRT menimbulkan interpretasi bagi berbagai pihak. Salah satunya adalah tentang waktu kerja, dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 tidak memuat mengenai batasan waktu kerja bagi para PRT. UUK tidak memasukkan PRT sebagai salah satu objeknya. Hal ini yang membuat PRT belum bisa diterima sebagai pekerja di kalangan masyarakat. Keberadaan peraturan perundang-undangan sangat mempengaruhi posisi PRT dalam status sosialnya. Diawali dengan diaturnya hak-hak PRT secara rinci serta pengakuan sebagai pekerja merupakan langkah awal perlindungan bagi PRT.

1. **PEMBAHASAN**
2. **Perlindungan Hukum Terhadap PRT Terkait Waktu Kerja**

Setiap rakyat Indonesia memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek kehidupan, UUD NRI 1945 telah menjamin segala hak bagi rakyat Indonesia seperti hak untuk hidup, hak untuk mendapatkan kepastian hukum, hak mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta hak yang sama dalam hubungan kerja. Hal ini tertulis dalam UUD NRI 1945 pasal 28D ayat 1 bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Pasal 28D ayat 2 UUD NRI 1945 tertulis bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam pasal 7 Permenaker No. 2 Tahun 2015 tertulis mengenai hak para PRT yaitu :

1. Memperoleh informasi mengenai pengguna
2. Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya
3. Mendapatkan upah sesuai perjanjian kerja
4. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat
5. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup
6. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan
7. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama kepercayaan yang dianutnya
8. Mendapatkan tunjangan hari raya; dan
9. Berkomunikasi dengan keluarganya

Dalam pasal 7 huruf e tertulis berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Hal ini terdapat norma yang masih belum jelas sehingga terdapat kekaburan norma. Tidak ada batasan norma yang mengatur mengenai seberapa lama waktu istirahat dan waktu kerja bagi PRT. Di sisi lain PRT memerlukan suatu perlindungan yang dapat menjamin hak-haknya sebagai pekerja. Salah satunya adalah mendapatkan batasan waktu kerja sebagaimana pekerja pada umumnya.

Hubungan antara PRT dan pengguna PRT didasari pada suatu perjanjian dimana kedua belah pihak memiliki kewajiban untuk melaksanakan kewajiban tersebut. Menurut pasal 1601a KUHPer perjanjian perburuhan adalah “perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si pengguna PRT, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Selanjutnya dalam pasal 1320 KUHPer memuat mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu : (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan (3) Suatu hal tertentu (4) Suatu sebab yang halal.

Dalam pasal tersebut syarat pertama dan kedua adalah syarat subyektif karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian. Syarat ketiga dan syarat keempat dinamakan syarat obyektif karena mengenai obyek perjanjian. Dalam suatu hubungan kerja didasari oleh suatu perjanjian yang tidak boleh melanggar syarat ketiga dan keempat. Suatu hal tertentu merupakan syarat untuk menerima pekerja dan mempekerjakan pekerja, sedangkan syarat keempat suatu sebab yang halal bahwa perjanjian tersebut tidak boleh melanggar undang-undang atau peraturan yang berlaku. Hal tersebut berlaku juga untuk perjanjian mengenai lamanya waktu kerja bagi PRT yang tidak boleh melanggar undang-undang atau peraturan yang berlaku.

Secara teoritik dapat dijelaskan bahwa hubungan PRT dengan pengguna PRT hakekatnya dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dan PRT secara jelas dapat dikategorisasikan sebagai pekerja. Hal ini dikarenakan beberapa hal : a) Hubungan kerja PRT dengan pengguna PRT dibentuk adanya kesepakatan antara keduanya baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui penyedia jasa PRT), mengenai jenis pekerjaan, perintah, dan upah yang akan diterima oleh PRT, meski pada umumnya dibuat secara lisan.[[8]](#footnote-8) b) Menurut ilmu hukum perburuhan, ada tiga unsur dalam hubungan kerja yaitu pekerjaan, upah, dan perintah, dan yang membedakan antara hubungan kerja dengan hubungan lainnya adalah adanya unsur “perintah”.[[9]](#footnote-9) Adanya unsur perintah dalam hubungan kerja PRT dengan pengguna PRT, membuktikan bahwa PRT adalah pekerja sebagaimana pekerja lainnya. c) Meskipun UUK tidak secara eksplisit menyebutkan istilah PRT, namun pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa *“pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.* Frase “setiap orang” dalam pasal tersebut, menunjukkan tidak adanya perbedaan bagi siapapun (pekerja formal maupun informal), dan PRT sebagaimana pekerja lainnya juga merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perdebatan mengenai pengkategorisasian PRT terjadi karena keengganan budaya masyarakat untuk memformalkan hubungan PRT dengan pengguna PRT. Adanya anggapan bahwa hubungan PRT dengan pengguna PRT bukan hubungan hukum namun merupakan hubungan dalam wilayah kekeluargaan yang bersifat pribadi, sehingga dianggap di luar batas jangkauan intervensi Negara.

Hubungan kerja antara PRT dengan pengguna PRT didasarkan pada perjajian atau kesepakatan antara PRT dengan pengguna PRT yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja terjadi akibat adanya perjanjian antara PRT dengan pengguna PRT. Masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama.

Ketentuan mengenai waktu istirahat secukupnya bagi PRT yang didasarkan pada Permenaker No. 2 Tahun 2015 memberikan akibat adanya norma yang tidak jelas atau kabur. Ketentuan ini juga memberikan akibat terhadap batasan lamanya waktu kerja bagi PRT. Hal ini dikarenakan frase “waktu istirahat secukupnya” dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 tidak memberikan batasan yang jelas mengenai waktu istirahat secukupnya. Untuk itu perlindungan terkait waktu kerja bagi PRT didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu PRT dan pengguna PRT.

Pentingnya memformalkan hubungan antara PRT dengan pengguna PRT membuat PRT mendapatkan hak-haknya sebagai ![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()pekerja. Tidak hanya terkait waktu kerja, upah dan jaminan sosial pun akan mendapatkan perlindungan. UUK merupakan langkah awal bagi PRT sebagai subjek yang dilindungi oleh Undang-Undang. Keberadaan PRT dalam kehidupan semakin dibutuhkan, sedangkan upaya untuk memberikan perlindungan bagi PRT masih tergolong kurang. Untuk itu pengkategorisasian PRT sebagai pekerja akan memberikan perlindungan bagi PRT.

1. **Upaya Hukum Bagi PRT Yang Waktu Kerja Melebihi Waktu Kerja Normal**

Pasal 1 angka 1 Kepmenakentrans No. 102/MEN/VI/2004 memuat mengenai pengertian waktu kerja lembur adalah “waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah”. Selanjutnya dalam pasal 4 ayat 1 Kepmenakentrans No. 102/MEN/VI/2004 tertulis bahwa “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur”.

Dari kedua pasal tersebut diatas jelas bahwa PRT yang dipekerjakan melebihi waktu kerja pada umumnya dan tetap bekerja di hari libur berhak mendapatkan upah lembur sebagai prestasi atas melaksanakan suatu perbuatan dari perikatan yang timbul antara PRT dengan pengguna PRT. Dalam pasal 1233 KUHPer tertulis bahwa “tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”. Perikatan adalah suatu hubungan hukum di bidang hukum kekayaan di mana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi.[[10]](#footnote-10) Dalam perikatan timbul suatu hubungan hukum yang terjadi antara dua orang atau lebih dengan masing-masing pihak untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.

![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()PRT dapat melakukan upaya hukum dengan cara non litigasi dan litgasi. Non litigasi dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian sengketa dengan beberapa cara yaitu konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Hal tersebut sesuai dengan pasal 1 angka 10 UU Arbitrase dan APS bahwa alternatif penyelesaian sengketa sebelum litigasi dapat dilakukan melalui cara tersebut. Lembaga-lembaga tersebut tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan, tetapi merupakan prosedur untuk sampai pada kata sepakat antara pihak yang bersengketa.

Selanjutnya apabila upaya non litigasi telah dilakukan namun tidak ada kata sepakat, maka upaya litigasi dapat dilakukan dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri setempat. Gugatan diberikan dengan dasar sebagai berikut : a) Wanprestasi, bahwa pengguna PRT telah tidak memenuhi atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang telah mereka sepakati atau yang telah mereka buat maka yang telah melanggar isi kesepakatan atau perjanjian tersebut telah melakukan perbuatan wanprestasi. Dalam hal ini pengguna PRT dan PRT telah membuat perjanjian atau kesepakatan mengenai lamanya waktu kerja setiap harinya, namun dalam prakteknya pengguna PRT mempekerjakan PRT melebihi waktu yang telah disepakati sehingga pengguna PRT dikatakan telah melakukan wanprestasi. Wanprestasi memberikan akibat hukum terhadap pihak yang melakukanya dan membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi agar memberikan ganti rugi. b) Perbuatan Melawan Hukum (PMH), Perbuatan melawan hukum adalah berbuat atau tidak berbuat yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku atau melanggar hak subjektif orang lain. dari pengertian tersebut terdapat arti dari perbuatan melawan hukum yaitu perbuatan yang melanggar undang-undang. Dalam hal ini pengguna PRT dapat dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah mempekerjakan PRT melebihi batas waktu kerja yang telah diberikan oleh undang-undang. Permenaker No. 2 Tahun 2015 telah memberi ketentuan bahwa PRT berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup.

Frasa “waktu istirahat yang cukup” apabila dikaitkan dengan peraturan Undang-Undang maka terdapat peraturan tentang batasan lamanya waktu kerja yaitu UUK. Dari peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa waktu kerja optimal dalam seminggu adalah 40 jam. Apabila terdapat pengguna PRT mempekerjakan PRT melebihi waktu kerja yang telah ditentukan maka PRT tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, hal ini tentu saja dapat dikatakan bahwa pengguna PRT telah melakukan perbuatan melawan hukum.

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis dapat menyimpulkan dalam penelitian bahwa : (1) PRT merupakan pekerja informal yang memiliki konsep sama dengan pekerja formal pada umumnya, namun PRT tidak termasuk menjadi salah satu objek dalam perlindungan UUK. Dalam hubungan kerja antara PRT dengan pengguna PRT, PRT dapat dikategorikan sebagai pekerja. PRT berhak mendapatkan batasan lamanya waktu kerja seperti pekerja formal pada umumnya. Dengan mengacu pada perjanjian yang telah disepakati antara PRT dengan pengguna PRT terkait lamanya waktu kerja. Dari segi biologis tubuh manusia juga perlu menyeimbangkan antara waktu beraktivitas dan waktu istirahat. (2) Upaya hukum yang dapat dilakukan PRT untuk mendapatkan haknya adalah dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri di wilayah hukum setempat dengan dasar gugatn wanprestasi dan perbuatan melawan hukum. Wanprestasi terjadi karena pengguna PRT tidak memenuhi kewajiban sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan yang telah disepakati. Dalam setiap hubungan kerja pasti dilandasi oleh perjanjian dalam bentuk tertulis maupun lisan. Selanjutnya perbuatan melawan hukum terjadi karena terdapat perbuatan yang melawan undang-undang, selain itu perbuatan tersebut juga dianggap tidak sesuai dengan kepatuhan, kesusilaan, yang terdapat dalam masyarakat. Pengguna PRT telah melanggar Permenaker No. 2 Tahun 2015 pasal 7 huruf e terkait PRT berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup.

![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()

1. **Saran**

Dengan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yakni: (1) Bagi PRT dan pengguna PRT agar dapat membuat perjanjian atau kesepakatan tertulis terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak. (2) Bagi pemerintah DPR RI agar dapat merativikasi Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak Bagi PRT. (3) Bagi Menteri Ketenagakerjaan agar dapat merevisi Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang perlindungan pekerja rumah tangga terkait hak dan kewajiban PRT serta pengguna PRT terutama terkait waktu kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku :**

Adolf, Huala dan A Chandrawulan, 1994, *Masalah-Masalah Hukum DalamPerdagangan International*,Jakarta: Raja Grafindo

Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor : Ghalia Indonesia

Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Atmaja, Asikin Kusuma. 1973. *Arbitrase Perdagangan Internasional*. Jakarta: Prisma

Budiono , Abdul Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Indeks: Jakarta

Djumialdi. 1977. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara

Emirzon, Joni, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Fauzan, M. 2005. *Pokok-Pokok* *Hukum Perdata Pengadilan Agama dan Mahkamah Syariah.* Jakarta: Kencana

Gultom, Maidin. 2014. *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dan Perempuan*. Bandung: Refika Aditama

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*. Makalah Disampaikan Pada Simposium Tentang Politik. Hak Asasi Dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalies XL/ Lustrum VIII. Universitas Airlangga. 3 November 1994.

Harahap, M. Yahya. 2005. *Kedudukan Kewenangan dan Acara Peradilan Agama.* Jakarta: Sinar Grafika

Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan Publika

ILO (International Labour Organization). 2004. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Indonesia*. Jakarta

----------------------. 2006*. Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia.* Jakarta

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti

----------------------. 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Usupress

Lemek, Jeremias. 1991. *Penuntun Membuat Gugatan*. Yogyakarta: Liberty

Manan, Abdul. *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*. Jakarta: kencana

Mertokusumo, Sudikno. 1998. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty

Manulang , Sendjun H. 1990*. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta

Marzuki, Peter Mahmud. 2007. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana

Mujahidin , Ahmad. 2008. *Pembaharuan Hukum Acara Perdata Peradilan Agama dan* *Mahkamah Syariah.* Jakarta: IKAHI-MA-RI

Prints, Darwan. 1992. *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*. Bandung: Citra Aditya Bhakti

Prodjodikoro, Wirjono*. 1989. Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Sumur

Rosyid, Roihan A. 2007. *Hukum acara peradilan agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sarwoko, Djoko. 1996. *Beberapa Model “Alternative Dispute Resolution”Varia Peradilan, Tahun XI Nomor 124*. Jakarta: IKAHI

Soebekti. 1995. *Dasar-Dasar Hukum Dan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika

Soejono dan H. Abdurahman*. 2003. Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka cipta

Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Pers

Soepomo, Iman. 2008. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan

![Description: Description: E:\kuliah\LOGO\LogoUnesa2010BW [Normal].png]()Subekti. 1979. *Arbitrase Perdagangan*. Bandung: Bina Cipta

Subekti, R.1995. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Pembimbing Masa

Subekti. 2001. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : Intermasa

Suharnoko. *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus*. Jakarta: Kencana

Syahrani, Riduan. 2009. *Buku Materi Dasar hukum Acara Perdata*. Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti

Tarwaka, Dkk. *Ergonomi Untuk Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press

Umam, Khotibul. 2010. *Penyelesaian Sengketadi Luar Pengadilan.* Jakarta: Pustaka Yustisia.

Umar , M. Husseyn dan A. Supriadi Kardono. 1995. *Hukum Lembaga Arbitrase Di Indonesia*. Jakarta

Uwiyono, Aloysius, Dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wignjosoebroto. 2003. *Ergonomi Studi Gerak Dan Waktu*. Edisi II. Jakarta: Guna Widya

Wijayanti, Asri. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Winarta, Frans Hendra. 2012. *Hukum Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Sinar Grafika

**Perundang-undangan :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

**Jurnal :**

Febri Endra Budi Setyawan. *Penerapan Ergonomi Dalam Konsep Kesehatan*. Jurnal Kesehatan. Vol.7 (14). (Malang, Januari 2011)

Dhini Rama Dhania. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi. Vol.1 (1). (Kudus, Desember 2010)

Velliana Tanaya. *Rekontruksi Asas Perbuatan Melawan Hukum Dalam Gugatan Sengketa Konsumen*. Jurnal Hukum. Vol.47 (1). (Surabaya, Juni 2013)

**Website :**

ILO (organisasi perburuhan internasional). 2006*. Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia.* (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm> diakses pada 9 november 2015

1. Abdul Khakim,2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Usupress, Hal 9 [↑](#footnote-ref-1)
2. Iman Soepomo, 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, Hal 8-9 [↑](#footnote-ref-2)
3. Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Hal 8 [↑](#footnote-ref-3)
4. ILO (organisasi perburuhan internasional). 2006*. Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia.* Jakarta. Hal. 9. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Ibid*, Hal 10 [↑](#footnote-ref-5)
6. ILO (Organisasi Perburuhan Internasional), *Op. Cit*, Hal 21 [↑](#footnote-ref-6)
7. Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Pers [↑](#footnote-ref-7)
8. Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Grahadika Binangkit Press, Hal 15 [↑](#footnote-ref-8)
9. Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, Hal 5 [↑](#footnote-ref-9)
10. Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta: Kencana, Hal 116 [↑](#footnote-ref-10)