**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA TERKAIT HAK UNTUK MENDAPATKAN CUTI**

**Almira Vasthi Ghina Kurniadi**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[almira.17040704041@mhs.unesa.ac.id](mailto:almira.17040704041@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:almira.17040704041@mhs.unesa.ac.id)

**Abstrak**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Selanjutnya disebut Permenaker Nomor 2 Tahun 2015) belum secara rinci melindungi hak cuti pekerja rumah tangga. Tidak adanya aturan lebih lanjut mengenai hak cuti pekerja rumah tangga berakibat munculnya permasalahan terkait pelanggaran hak cuti pekerja rumah tangga berupa tidak diberikannya hak cuti pekerja rumah tangga oleh pengguna jasanya. Pekerja rumah tangga berhak mendapatkan perlindungan atas hak cutinya serta aturan lebih lanjut mengenai standarisasi cuti yang berhak didapatkan pekerja rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terkait hak cuti bagi pekerja rumah tangga dan mengetahui pengaturan hak cuti yang ideal bagi pekerja rumah tangga. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan melakukan pengumpulan bahan-bahan hukum serta bahan non hukum untuk menganalisis permasalahan yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, aturan mengenai hak cuti pekerja rumah tangga hanya disebutkan dalam pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 yang mengatur mengenai hak-hak pekerja rumah tangga. Aturan hak cuti pekerja rumah tangga tidak diatur lebih lanjut dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 dikarenakan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UUK) yang tidak menjadi acuan dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Pekerja rumah tangga berhak mendapatkan cuti kerja yang ideal, namun cuti yang ideal bagi pekerja rumah tangga selaku pekerja informal tidak bisa disamakan dengan pekerja formal yang ada dalam UUK hak dan kewajiban pekerja rumah tangga berbeda dengan pekerja formal.

**Kata kunci :** perlindungan hukum, pekerja rumah tangga, hak cuti.

**Abstract**

Regulation of the Minister of Manpower Number 2 of 2015 concerning Protection of Domestic Workers (hereinafter referred to as Permenaker Number 2 of 2015) doesn’t yet specifically protect the rights of domestic workers to leave. The absence of further regulations regarding domestic workers 'leave rights results in problems related to violations of domestic workers' leave rights in the form of not being granted leave rights for domestic workers by service users. Domestic workers are entitled to protection for their leave rights as well as further regulations regarding the standardization of leave that domestic workers are entitled to. This study aims to analyze legal protections related to leave rights for domestic workers and to determine the ideal leave rights arrangements for domestic workers. The research method used is normative legal research by collecting legal materials as well as non-legal materials to analyze the problems under study. Based on the research, the rules regarding the rights of domestic workers to leave are only mentioned in article 7 of the Manpower Regulation Number 2 of 2015 which regulates the rights of domestic workers. The rules for leaving domestic workers are not further regulated in Permenaker No.2 of 2015 because the Manpower Act (hereinafter referred to as UUK) is not a reference in Permenaker No.2 of 2015. Domestic workers are entitled to ideal work leave but leave ideal for domestic workers as informal workers cannot be equated with formal workers. The rights and obligations of domestic workers are different from formal workers.

**Keywords:** legal protection, domestic workers, leave entitlements.

**PENDAHULUAN**

Tenaga Kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan

barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Selanjutnya disebut UUK) Kemudian, dalam bukunya Andi Hamzah menyebutkan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yag bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proser produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran (Hamzah 1995). Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 UUK pengertian pekerja atau buruh merupakan “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Istilah buruh merupakan peninggalan jaman feodal dimana orang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang yang melakukan pekerjaan berat dan kotor, yang lebih dikenal dengan nama *blue collar* (Azhar 2015). Istilah tenaga kerja dan pekerja dapat dijumpai pada UUK. Dengan demikian, tenaga kerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa dengan tenaganya baik tenaga fisik maupun pikiran, sedangkan buruh merupakan seseorang yang bekerja pada orang lain untuk mendapatkan upah atau gaji.

Pekerja yang mempunyai definisi sebagai seseorang yang bekerja dengan menerima upah maka sama halnya dengan pekerja rumah tangga. Pekerja rumah tangga adalah seseorang yang melakukan pekerjaan berkaitan dengan urusan rumah tangga seperti membersihkan rumah, mencuci, memasak dan kegiatan rumah tangga lainnya (Aryawati and Sarjana 2018). Dalam pekerjaannya, Pekerja rumah tangga bertugas dalam membantu seseorang atau lebih dalam melakukan pekerjaan rumah tangga sesuai dengan perintah majikan atau pemberi kerja. Dalam Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 menyebutkan bahwa : “Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja Rumah Tangga walaupun merupakan pekerjaan yang tidak memiliki standar definisi, tetapi dalam legislasi di seluruh dunia terlihat terdapat kesamaan dalam mendefinisikan Pekerja rumah tangga sebagai pelayanan rumah tangga dimana terdapat persyaratkan komponen-komponen sebagai berikut: tempat kerjanya adalah sebuah rumah pribadi, pekerjaan yang dilakukan bersifat melayani rumah tangga; pekerjaan dilakukan atas nama pengguna jasa langsungnya yang merupakan kepala rumah tangga (Mulyani 2018).

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan sesuai dengan harkat, martabat, dan asasinya sebagai manusia. Dalam melakukan pekerjaannya, para pekerja berhak mendapatkan pengakuan dan perlakuan sebagai pekerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap para pekerja diperlukan sistem yang menjamin dan melindungi Tenaga Kerja. Oleh karena itu, perlindungan terhadap Tenaga Kerja sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini sudah lebih memperhatikan mengenai hak-hak pekerja dan mengutamakan kesempatan kerja yang lebih luas dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi, menampung pertambahan tenaga kerja yang terus bertambah, serta memperbaiki kualitas sumber daya pekerja dengan melakukan pembinan dan penyediaan tenaga kerja (Wangke 2016). Pemerintah saat ini juga telah menjamin keselamatan kerja bagi para pekerja dengan adanya jaminan kecelakaan kerja serta peningkatan perbaikan hubungan perburuhan dan jaminan sosial. Hal di atas membuktikan beberapa upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja serta menjamin keselamatan kerja bagi para pekerja juga menjamin setiap pekerja untuk mendapatkan kesempatan kerja dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam UUK telah mengatur segala bentuk hak yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Sebagai seorang pekerja sangat diperlukan pengetahuan mengenai hak-hak apa saja yang telah diatur dalam UUK seperti berikut :

1. Hak untuk mendapatkan cuti kerja (Pasal 79 ayat (2) dan Pasal 93 UUK);
2. Hak mengenai jam lembur yang (Pasal 77 UUK);
3. Hak atas perlakuan yang sama (Pasal 6 UUK);
4. Hak untuk mendapatkan upah yang layak (Pasal 93 ayat (2) UUK);
5. Hak atas jaminan sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja);
6. Hak untuk melakukan mogok kerja (Pasal 138 UUK);
7. Hak untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80 UUK).

Sedangkan, untuk pekerja perempuan mempunyai beberapa hak-hak istimewa dikarenakan banyak faktor yang membuat wanita memiliki hak-hak yang istimewa. Hak-hak pekerja perempuan yang harus dilindungi, antara lain:

1. Hak cuti bagi perempuan yang sedang haid atau menstruasi;
2. Hak cuti bagi perempuan yang melahirkan dan menyusui sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
3. Hak mendapat perlindungan ditempat kerja;
4. Hak mendapatkan upah yang layak;
5. Hak mendapatkan jaminan hari tua;
6. Hak mendapatkan gaji lembur;
7. Hak mendapatkan fasilitas yang layak ditempat kerja (Dina 2016).

Dari hak-hak di atas dapat diketahui terdapat beberapa kekhususan yang diberikan oleh undang-undang terhadap pekerja perempuan mengenai hak yang diperoleh seperti hak cuti bagi perempuan yang sedang haid atau menstruasi, dan hak cuti bagi perempuan yang melahirkan dan menyusui.

Perlindungan terhadap hak-hak Pekerja sangat diperlukan sebagai bentuk upaya untuk menjaga terciptanya kehidupan yang layak bagi tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya. Perlindungan terhadap pekerja juga harus mencakup pekerjaan yang berada dalam rumah tangga, seperti pekerja rumah tangga yang bekerja dalam lingkup rumah tangga. Hal ini sangat penting dikarenakan pekerja rumah tangga bekerja dalam kawasan yang berada di rumah-rumah dan bukan dalam lingkup perusahaan sehingga pengawasan atas perlindungan hak-hak pekerja bisa dikatakan sangat kurang.

Keberadaan Pekerja Rumah Tangga tidak diakui sebagai tenaga kerja yang sama dengan tenaga kerja lainnya seperti pekerja pabrik, perusahaan, dan lain-lain. Oleh karena itu Pekerja Rumah Tangga dimasukkan ke dalam ruang lingkup informal (Tani 2018). Sedangkan, Pekerja rumah tangga seringkali bekerja dalam rumah tangga untuk melakukan pekerjaan kerumah tanggaan seperti mencuci piring, membersihkan rumah, mencuci baju dan pekerjaan rumah tangga lainnya yang diberikan oleh majikan (Tani 2018). Pekerja rumah tangga juga seringkali berasal dari masyarakat yang bisa dikatakan kurang mampu. Mereka bekerja menjadi pekerja rumah tangga karena terjerat kebutuhan hidup dan faktor pendidikan yang rendah sehingga hal ini memaksa mereka bekerja menjadi pekerja rumah tangga dengan posisi tawar yang sangat lemah. Oleh karena hal-hal di atas, pekerja rumah tangga seringkali tidak mendapatkan hak-hak pekerja yang layak dan yang seharusnya didapatkan sebagai pekerja. Selain itu, pekerja rumah tangga juga seringkali tidak memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan, mendapatkan pembatasan dalam kebebasan secara fisik dan masih banyak lagi.

Pada bulan Februari 2016, terjadi sebuah pelanggaran hak yang dialami oleh seorang pekerja rumah tangga yang bernama Siti Marni (bukan nama sebenarnya) berumur 22 tahun yang telah menjadi tahanan di rumah majikannya selama 7 tahun tanpa diberi makanan yang layak, upah, waktu istirahat, dan hari libur atau cuti, serta jam kerja yang tidak terbatas (Ratnawati and Lingga 2017). Dari kasus Siti Marni ini kemudian pada 16 Juni 2017, Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Selannjutnya disebut JALA PRT) sebuah Lembaga Swadaya Masyarakat (Selanjutnya disebut LSM) yang menangani masalah hak Pekerja Rumah Tangga dengan dukungan Organisasi Perburuhan Internasional (selanjutnya disebut ILO) menerbitkan sebuah kompilasi kasus hukum yang melibatkan Pekerja Rumah Tangga dan Pekerja Rumah Tangga Anak yang bertajuk “Kompilasi Penanganan Kasus-kasus PRT dan PRTA Indonesia”. Dalam kompilasi ini mendokumentasikan serta menganalisis 24 kasus Pekerja Rumah Tangga yang dibagi kedalam 3 jenis kasus, yakni kasus ketenagakerjaan sebanyak 15 kasus, kriminalisasi sebanyak 4 kasus, dan criminal sebanyak 5 kasus (Ratnawati and Lingga 2017). Kasus-kasus ketenagakerjaan yang dimaksud meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak adil diakibatkan oleh kehamilan, sakit. Ketiadaan kontrak kerja juga menyebabkan tidak diperolehnya pesangon dan jaminan sosial oleh pekerja rumah tangga ketika mengalami pemutusan hubungan kerja(Ratnawati and Lingga 2017). Selain itu, kasus ketenagakerjaan yang dialami Pekerja rumah tangga juga berupa tidak mendapatkan hak-hak sebagai pekerja, jam kerja yang tidak jelas, tidak ada waktu istirahat, sering tidak mendapatkan cuti dan hari libur, hingga upah yang tidak dibayarkan(Ratnawati and Lingga 2017).

Dikarenakan posisi tawar yang rendah membuat pekerja rumah tangga selama ini rela jika hak-hak nya untuk mendapatkan cuti selayaknya pekerja formal tidak diperoleh bahkan pekerja rumah tangga rela diupah rendah. Kemudian, tidak terdapatnya kontrak kerja antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja juga menjadikan masa kerja dan hak cuti membuat pemberi kerja merasa tidak mempunyai kewajiban untuk memenuhinya. Didukung dengan lingkup kerja Pekerja Rumah Tangga yang berada dirumah tangga yang selama ini dianggap ranah privat membuat perlindungan dan pengawasan terhadap hak-hak Pekerja Rumah Tangga menjadi tidak terlindungi.

Permasalahan pokok yang terjadi kepada Pekerja Rumah Tangga juga dikarenakan belum optimalnya peraturan yang mengatur mengenai perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerjaa Rumah Tangga (selanjutnya disebut RUU PPRT) sebenarnya telah menjadi RUU usul Dewan Perwakilan Rakyat (Selanjutnya disebut DPR) sejak DPR Periode 2004-2009, mengingat RUU PPRT ini tercantum dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) tahun 2004-2009, pada periode 2009-2014 RUU PPRT kembali masuk menjadi salah satu prioritas Prolegnas tahun 2010 (Turatmiyah and Y. 2013). Selain itu, anggapan masyarakat luas mengenai pekerja rumah tangga yang berasal dari lapisan masyarakat yang ekonominya rendah menjadikan Pekerja Rumah Tangga dianggap sebagai pekerja informal yang pada akhirnya banyak mempengaruhi pemenuhan hak-hak pekerja rumah tangga karena tidak dianggap sebagai pekerja formal. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak cuti pekerja rumah tangga dibutuhkan sebuah kesadaran akan perlunya sebuah aturan yang komprehensif tentang pekerja rumah tangga yang dapat melindungi hak mereka.

Sebenarnya pemerintah telah mengeluarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 pada tanggal 19 Januari 2015. Namun, dalam Permenaker tersebut tidak secara spesifik menjelaskan mengenai perlindungan-perlindungan apa saja yang harus didapatkan oleh Pekerja Rumah Tangga. Dalam Permenaker No. 2 tahun 2015 tidak terperinci menyebutkan hak-hak sebagai Pekerja Rumah Tangga seperti cuti mingguan, dan cuti tahunan. Permenaker No. 2 tahun 2015 tidak mengacu UU No. 13 tahun 2003 Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan seperti Pasal 79 tentang waktu istirahat dan cuti. Pasal 7 Permenaker No. 2 Tahun 2015 hanya menyebutkan bahwa PRT mempunyai hak-hak yang termasuk hak cuti yang meyebutkan : “PRT mempunyai hak : f. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan..”. Sehingga hak cuti hanya akan dipenuhi sesuai kesepakatan saja dan tidak dijelaskan cuti apa saja yang menjadi hak Pekerja Rumah Tangga mengingat aturan ini tidak mengacu pada UUK. Selain itu RUU PPRT sendiri sampai saat ini masih belum disahkan oleh pemerintah. Maka dari itu peneliti bermaksud untuk membahas tentang **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Terkait Hak Untuk Mendapatkan Cuti.**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga Terkait Hak untuk Mendapatkan Cuti?
2. Bagaimana seharusnnya pengaturan mengenai hak cuti bagi Pekerja Rumah Tangga?

**METODE**

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Pada penelitian hukum ini, menggunakan beberepa pendekatan, antara lain : Pertama, Pendekatan perundangan-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani (Pane 2018). Kedua,pendekatan konsep dengan menelaah dan memahami konsep-konsep hukum ketenagakerjaan sesuai dengan permasalahan yang diambil dalam penelitian. Ketiga, pendekatan perbandingan dengan melakukan perbandingan hukum suatu negara lain atau suatu waktu tertentu dengan waktu yang lain.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahan hukum primer antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 6573);
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015); dan
6. Keputusan Menteri No.224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Bahan Hukum Sekunder, yaitu :

1. Skripsi tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT);
2. Jurnal atau penelitian tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT);
3. Buku-buku atau doktrin yang bersumber dari para ahli hukum terkemuka mengenai isu yang bersangkutan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT).

Bahan Hukum Tersier dgunakan sebagai acuan tambahan untuk memperjelas bahan hukum primer atau sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa kamus bahasa, kamus hukum, maupun kamus-kamus yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian hukum ini menggunakan langkah-langkah yakni mengumpulkan bahan-bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier. Bahan hukum tersebut dapat diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literatur yang berkaitan dengan penelitian hukum ini. Pengumpulan bahan hukum ini juga didapatkan dari tinjauan kepustakaan, internet, maupun media lainnya.

Teknik analisa bahan hukum dimulai dari menentukan pokok bahasan utama dari UUK dan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Kemudian undang-undang yang telah disebukan diatas akan dianalisis bagian yang membahas tentang hak cuti bagi pekerja rumah tangga. Sesudah dianalisis, selepasnya dikaji dengan memberikan argumen hukum yang dihubungkan dengan rumusan masalah penelitian ini. Hasil kajian tersebut yang akhirnya disampaikan melalui argumentasi yang tepat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh pembahasan sebagai berikut :

1. **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga Terkait Hak untuk Mendapatkan Cuti**

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) menyatakan bahwa : “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hokum.” Kemudian, pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 jug menyebutkan bahwa :“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Dari ketentuan dalam UUD 1945 maka setiap warga Negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan imbalan yang layak dan berhak mendapatkan perlindungan hukum atas hak-haknya dalam hubungan kerja. Pekerja rumah tangga sebagai salah satu pekerjaan dari warga Negara Indonesia juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi. Hak-hak pekerja rumah tangga sendiri telah diatur dalam Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, yakni :

“PRT mempunyai hak :

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 kesepakatan;
7. Mendapatkkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
8. Mendapatkan tunjangan hari raya;dan
9. Berkomunikasi dengan keluarganya.”

Aturan mengenai hak cuti pekerja rumah tangga hanya diatur dalam Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 ini dan UUK pun tidak menjadi acuan dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 sehingga hak cuti pekerja rumah tangga hanya dilakukan sesuai kesepakatan antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasanya.

Oleh karena ketentuan Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 mengatakan demikian maka, jika tidak ada kesepakatan yang dilakukan antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasanya terkait hak cuti maka pekerja rumah tangga tidak bisa mendapatkan cuti kerja. Dalam Pasal 7 huruf f Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa pekerja rumah tangga berhak mendapatkan cuti kerja sesuai kesepakatan dianggap tidak rinci dikarenakan tidak adanya pengaturan lebih lanjut mengenai hak cuti apa saja yang akan didapatkan oleh pekerja rumah tangga. Perlunya sebuah aturan yang dapat melindungi dan menjamin hak pekerja rumah tangga merupakan prioritas utama untuk mendapatkan perlindungan hukum serta batasan batasan khususnya mengenai cuti kerja pekerja rumah tangga apakah disesuaikan dengan ketentuan yang ada pada UUK atau pada UU Cipta Kerja atau bahkan pada KUHPerdata.

Hubungan kerja yang dijalin antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasanya merupakan sebuah hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa: “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 atau dengan sebutan lain.”Dalam perjanjian kerja antara pengguna jasa dengan pekerja rumah tangga memuat hak dan kewajiban yang salah satunya merupakan pekerja rumah tangga yang mempunyai hak untuk mendapatkan cuti sesuai kesepakatan serta pengguna jasa pekerja rumah tangga yang mempunyai kewajiban untuk memberikan cuti kerja sesuai kesepakatan.

Kesepakatan mengenai hak cuti ini dituangkan dalam perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasanya. Kesepatakan ini menjadi salah satu syarat sahnya suatu perjanjian yang terdapat dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPer memuat mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu :

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

Meskipun hubungan kerja yang dijalin antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasanya didasarkan pada perjanjian kerja yang sesuai dalam Pasal 5 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, namun hubungan kerja yang didefinisikan dalam UUK tidak menjangkau pekerja rumah tangga.

Dalam Pasal 1 angka 15 UUK menyebutkan bahwa : “Hubungan kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Karena PRT dianggap tidak dipekerjakan “pengusaha”, mereka tidak mendapatkan perlindungan yang diberikan undang-undang terhadap pekerja lainnya dan tidak mendapatkan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti pengadilan industrial yang berdasarkan penafsiran substansi UU No. 13 tahun 2003 tersebut secara hukum PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum (Hidayati 2014).

Pekerja rumah tangga yang sebagian adalah seorang pekerja perempuan juga berhak atas hak cuti hamil dan hak cuti untuk kepentingan reproduksi. Konvensi ILO tentang Perlindungan Persalinan (Revisi), Tahun 1952 (Konvensi ILO No. 103) menetapkan bahwa perempuan berhak atas dua minggu cuti sebelum melahirkan dan dua belas minggu cuti setelah melahirkan, dengan upah minimal dua per tiga standar (Boulton and Kejser 2006). Ketetuan cuti hamil perempuan di atas diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan ayat (3) konvensi ILO Nomor 103 yang menyebutkan bahwa :

*“(2)The period of maternity leave shall be at least twelve weeks, and shall include a period of compulsory leave after confinement.*

*(3) The period of compulsory leave after confinement shall be prescribed by national laws or regulations, but shall in no case be less than six weeks; the remainder of the total period of maternity leave may be provided before the presumed date of confinement or following expiration of the compulsory leave period or partly before the presumed date of confinement and partly following the expiration of the compulsory leave period as may be prescribed by national laws or regulations.”*

Berdasarkan konvensi perburuhan internasional atau yang sering disebut dengan Kovensi ILO ini menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak untuk mendapatkan cuti hamil selama dua minggu sebelum melahirkan dan 12 (dua belas) minggu setelah melahirkan yang mana berhak pula untuk didapatkan oleh pekerja rumah tangga yang sebagian besar adalah seorang perempuan. Selain itu mengenai hak cuti untuk kepentingan reproduksi, pekerja rumah tangga juga berhak untuk mendapatkannya mengingat bahwa sebagian besar pekerja rumah tangga adalah seorang pekerja perempuan. Konvensi ILO Nomor 103 ini, sayangnya belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia sehingga tidak bisa menjadi acuan dalam menentukan hak cuti mengenai persalinan.

Hak cuti yang wajib diberikan kepada pekerja sebenarnya telah diatur dalam UUK maupun yang terbaru UU Cipta Kerja. Hak cuti yang wajib didapatkan pekerja yakni cuti tahunan yang diatur dalam Pasal 79 ayat (2) UUK, cuti sakit yang diatur dalam Pasal 81 dan 93 ayat (2) UUK, cuti hamil yang diatur dalam Pasal 82 UUK, Cuti untuk kepentingan pribadi yang diatur dalam Pasal Pasal 93 ayat (2) dan (4) UUK, cuti untuk kepentinga reproduksi yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) dan (4) UUK. Sebelumnya terdapat cuti besar yang sifatnya wajib diberikan kepada pekerja dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d yang telah diubah dalam Pasal 23 angka 5 UU Cipta Kerja yang sifatnya menjadi tidak wajib dan opsional sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak cuti yang terdapat pada UUK ini hanya dapat digunakan pada pekerja formal sehingga pekerja rumah tangga yang bukan merupakan pekerja formal tidak mendapatkan hak cuti yang sama dengan pekerja formal sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UUK.

Ketentuan mengenai hak cuti pekerja rumah tangga dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 masih belum memberikan pengaturan lebih lanjut terkait hak cuti yang wajib didapatkan oleh pekerja rumah tangga. Ketentuan ini juga memberikan akibat dimana tidak adanya jaminan bahwa pekerja rumah tangga akan mendapatkan hak cutinya karena hanya didasarkan pada kesepakatan dari penggguna jasa pekerja rumah tangga saja. Hal ini dikarenakan dalam ketentuan Pasal 7 huruf f Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 hanya menyebutkan “mendapatkan hak cuti sesuai kesepakatan” sehingga tidak memberikan batasan yang jelas mengenai hak cuti yang akan didapatkan oleh pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja rumah tangga hanya didasarkan kesepakatan yang terdapat dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja rumah tangga dan pegguna jasa pekerja rumah tangga.

Aturan yang lebih lanjut mengenai hak cuti pekerja rumah tangga dapat melindungi hak-hak pekerja rumah tangga yang selama ini seringkali diabaikan. Tidak hanya mengenai hak cuti, namun juga hak-hak lain seperti waktu kerja, upah, jaminan sosial juga perlu dilindungi dengan sebuah aturan yang lebih pasti. Pekerja rumah tangga saat ini merupakan pekerjaan yang sangat dibutuhkan, namun upaya perlindungan terhadap pekerja rumah tangga hingga saat ini masih sangat kurang. Untuk itu, disahkannya RUU PPRT saat ini sangat dinantikan oleh banyak pihak dalam rangka melindungi hak-hak pekerja rumah tangga namun hingga saat ini RUU PPRT masih belum disahkan sehingga pekerja rumah tangga hingga kini hanya dilindungi oleh Permenaker Nomor 2 Tahun 2015.

Pekerja rumah tangga tidak dikategorikan sebagai pekerja formal dikarenakan dalam hubungan kerjanya pekerja rumah tangga tidak dipekerjakan oleh pengusaha melainkan oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga. Tidak formalnya pekerja rumah tangga ini mengakibatkan pekerja rumah tangga tidak dapat menggunakan UUK sebagai standar minimal untuk menentukan cuti kerjanya. Standar minimal cuti pekerja rumah tangga hanya dilindungi oleh kesepakatan yang dibuat antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasanya dalam perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan pada Pasal 7 huruf f Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Sehingga, perlindungan pekerja rumah tangga terkait haknya untuk mendapatkan cuti hanya dilindungi oleh Pasal 7 huruf f Permenaker Nomor 2 Tahun 2015.

Upaya perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja rumah tangga oleh negara sebagai sarana untuk melindungi pekerja rumah tangga khususnya terkait hak cutinya telah disebutkan dalam UUD 1945 sebagai salah baian dari pekerja yang hak dasarnya harus dipenuhi. Selain itu, telah diterbitkannya Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 menjadi bukti bahwa pemerintah sejauh ini masih memiliki semangat keberpihakan kepada pekerja rumah tanga namun Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 ini masih belum bisa melindungi hak-hak dasar pekerja rumah tangga. Dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 masih belum melindungi pekerja rumah tangga terkait haknya untuk mendapatkan cuti dikarenakan tidak ada aturan lebih lanjut mengenai hak cutinya. Oleh karena itu, pentingnya memasukkan sanksi dalam RUU PPRT terhadap pengguna jasa yang melanggar hak pekerja rumah tangga guna mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran hak pekerja rumah tangga khususnya hak cuti.

1. **Pengaturan Mengenai Hak Cuti Yang Ideal Bagi Pekerja Rumah Tangga**

Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga seperti yang diketahui hanya dilindungi oleh Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Seperti halnya perlindungan terhadap pekerja rumah tangga, hak cuti pekerja rumah tangga pun hanya dilindungi oleh Pasal 7 huruf f Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga yang minim ini tidak mengurangi banyaknya jumlah pelangaran hak-hak pekerja rumah tangga yang terjadi di Indonesia seperti yang didokumentasikan oleh JALA PRT dengan dukungan ILO yang menyebutkan tingginya kasus ketenagakerjaan yang dialami oleh pekerja rumah tangga. Banyaknya kasus ini terjadi dikarenakan belum optimalnya peraturan yang mengatur perlindungan pekerja rumah tangga.

Perlindungan pekerja rumah tangga dimulai sejak saat ILO yang menghasilkan sebuah konvensi yang bertujuan melindungi pekerja rumah tangga di seluruh dunia. ILO menghasilkan konvensi ILO Nomor 189 mengenai Kerja Layak Pembantu Rumah Tangga yang merupakan suatu konvensi untuk melindungi Pekerja Rumah Tangga di seluruh dunia dan menjadi landasan untuk memberikan pengakuan dan menjamin PRT mendapatkan kondisi kerja yang layak (Situmorang 2016). Konvensi ILO Nomor 189 berisi tentang hak-hak mendasar pekerja rumah tangga dan standar minimal hak-hak pekerja rumah tangga. Hak cuti pekerja rumah tangga juga telah disebutkan dalam Konvensi ILO Nomor 189 yang terdapat dalam Pasal 10 yang menyebutkan bahwa :

*“Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.”*

Dalam Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 189 menyebutkan bahwa pekerja rumah tangga berhak atas hak-hak dasar yang salah satunya menyebutkan hak mendapatkan cuti tahunan yang dibayar sesuai dengan undang-undang nasional, peraturan atau kesepakatan bersama, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga. Dengan standar hak cuti tahunan pekerja rumah tangga yang terdapat pada Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 189 ini maka seharusnya pekerja rumah tangga setidaknya mendapatkan cuti tahunan namun dikarenakan Indonesia yang tidak meratifikasi Konvensi ILO Nomor 189 ini maka tidak bisa menjadi acuan dalam melindungi hak cuti pekerja rumah tangga.

Hak cuti wajib didapatkan oleh pekerja rumah tangga dalam rangka memberikan istirahat bagi pekerja rumah tangga demi kepentingan kesegaran jasmani dan rohani sehingga saat kembali bekerja diharapkan pekerja dalam melakukan pekerjaan yang baik dan tingkat stress pekeja dapat dikurangi. Peranan cuti kerja di dalam pekerjaan sangat penting sekali dan berpengaruh dalam mengurangi stres kerja dan kejenuhan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (Ulfiyah, Al Musadieq, and Sulistyo 2018). Hak cuti yang diberikan UUK terhadap pekerja formal disebutkan dengan sangat rinci seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti besar, cuti hamil, cuti untuk kepentingan pribadi, dan cuti untuk kepentingan reproduksi, namun cuti terhadap pekerja rumah tangga tidak disebutkan secara rinci hanya berdasarkan pada kesepakatan. Kesepakatan ini seringkali tidak menguntungkan pekerja rumah tangga dikarenakan cuti yang didapatkan hanya bergantung pada pengguna jasanya saja oleh karena itu harus ada hak cuti yang ideal bagi pekerja rumah tangga.

Pentingnya hak cuti bagi pekerja untuk mencegah stress kerja menjadikan hak cuti pekerja rumah tangga menjadi penting untuk mendapatkan aturan lebih lanjut khususnya mengenai standarisasi hak cutinya. Cuti yang ideal bagi pekerja rumah tangga selaku pekerja informal tidak bisa disamakan dengan pekerja formal dikarenakan pekerja informal aktivitas-aktivitas ekonominya lebih mudah untuk dimasuki, bersandar pada sumber daya lokal, biasanya berupa usaha milik sendiri, operasinya dalam skala kecil, padat karya dan teknologinya bersifat adaptif, ketrampilan diperoleh dari luar sistem sekolah formal (Taib n.d.). Cuti pekerja rumah tangga juga setidaknya harus memuat mengenai cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, cuti untuk kepentingan pribadi, dan cuti untuk kepentingan reproduksi hanya saja dalam menentukan jangka waktu cutinya harus berbeda dengan pekerja formal.

Dibeberapa negara mempunyai aturan yang baik untuk pekerja rumah tangga khususnya terkait hak cuti seperti Negara Afrika Selatan, dan Prancis. Di Afrika Selatan ketentuan mengenai hak cuti disebutkan dengan rinci yakni Pekerja rumah tangga mendapatkan hak cuti tahunan selama 3 minggu per tahun kerja, hak cuti selama 1 hari per 17 hari kerja, hak cuti sakit yang dihitung dari berapa lama pekerja rumah tangga bekerja, cuti untuk kepentingan keluarga untuk kelahiran, kematian, dan sakit maksimal 5 hari per tahun, serta hak cuti melahirkan selama 4 bulan (Boulton and Kejser 2006). Di Prancis ketentuan mengenai hak cuti juga dijelaskan bahwa pekerja rumah tangga berhak mendapatkan cuti kerja selama 2,5 hari untuk setiap bulan bekerja(Boulton and Kejser 2006). Dari ketentuan-ketentuan yang terdapat pada negara-negara diatas sudah seharusnya Indonesia mempunyai standar minimal pengaturan hak cuti kerja bagi pekerja rumah tangga. Dengan banyaknya jumlah Pekerja rumah tangga yang terdapat di Indonesia, sudah sepatutnya Indonesia mampunyai aturan yang memadai khususnya terkait hak cuti seperti yang terdapat pada negara Afrika Selatan.

Di Afrika Selatan, pekerjaan rumah tangga kebanyakan diatur secara khusus yang dibuat berdasarkan syarat-syarat dasar undang-undang ketenagakerjaan (Boulton and Kejser 2006). Dengan menganut negara Afrika Selatan yang mempunyai aturan pekerja rumah tangga yang baik maka sudah seharusnya cuti pekerja rumah tangga diatur dengan lebih lanjut dengan tetap memperhatikan UUK.

Pengaturan hak cuti kerja yang ideal bagi pekerja rumah tangga menurut peneliti sekurang-kurangnya ½ (setengah) dari jumlah cuti yang didapatkan pekerja formal dalam UUK dikarenakan pekerja rumah tangga merupakan pekerja informal yang kewajibannya tidak sebesar pekerja formal. Cuti tahunan yang didapatkan oleh pekerja formal seperti yang tertera dalam Pasal 79 ayat (2) UUK yakni sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari, harus juga didapatkan oleh pekerja rumah tangga sekurang-kurangnya ½ dari jumlah cuti tahunan pekerja formal yakni 6 hari. Cuti sakit yang didapatkan oleh pekerja formal sesuai Pasal 81 UUK yakni cuti haid selama 2 hari yang didapatkan pekerja formal, bisa didapatkan pekerja rumah tangga selama 1 hari, dan Pasal 93 ayat (2) yakni mengenai pekerja formal yang mendapatkan cuti sakit sesuai saran dokter, maka sudah seharusnya pekerja rumah tanga juga mendapatkan cuti sakit sesuai saran dokter.

Cuti hamil yang diberikan UUK kepada pekerja rumah tangga sesuai dengan Pasal 82 UUK yakni pekerja mendapatkan cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan dan jika pekerja keguguran maka mendapatkan cuti hamil selama 1,5 bulan, maka sudah seharusnya pekerja rumah tangga yang sebagian besar adalah seorang perempuan untuk mendapatkan cuti hamil sekurang-kurangnya 23 hari. Cuti untuk kepentingan pribadi yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) dan ayat (4) UUK memberikan cuti kepada pekerja saat pekerja menikah selama 3 hari, maka pekerja rumah tangga sekurang-kurangnya harus mendapatkan cuti selama 2 hari, kemudian saat pekerja mendapatkan masing-masing 2 hari ketika pekerja menikahkan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, keluarga terdekat (suami/istri, orangtua/mertua, anak/menantu) meninggal, serta keluarga satu rumah pekerja meninggal dunia, sudah seharusnya pekerja rumah tangga pun mendapatkan cuti kepentingan pribadi sekurang-kurangnya 1 hari. Cuti untuk kepentingan pribadi yang diberikan UUK terhadap pekerjanya tertuang dalam Pasal 93 ayat (2) dan ayat (4) yakni masing-masing 2 hari jika istri pekerja melahirkan/keguguran, maka pekerja rumah tangga berhak mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 1 hari.

Cuti-cuti di atas menjadi penting bagi pekerja rumah tangga yang mayoritas bekerja selama penuh waktu dan tinggal dirumah pengguna jasanya. Pekerja rumah tangga yang setiap hari berada di rumah pengguna jasanya lebih mudah mengalami stres kerja karena seringkali bekerja tanpa batas waktu kerja yang jelas sehingga sangat perlu mendapatkan cuti-cuti di atas. Gejala-gejala stress kerja yang biasa terjadi dibagi menjadi tiga gejala, yakni gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Gejala fisiologis mempunyai definisi berupa: “Gejala fisiologis merupakan gejala stress yang dapat menciptakan sebuah perubahan dalam metabolisme tubuh seseorang sehingga gejala ini berkaitan dengan penyakit fisik (Ulfiyah et al. 2018).” Sedangkan, gejala psikologis didefinisikan sebagai berikut : “Gejala psikologis merupakan gejala yang berkaitan dengan pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya serta dalam melakukan pekerjaannya seseorang akan sulit untuk berkonsentrasi yang dapat berakibat pada penundaan pekerjaan karena merasa jenuh dengan pekerjaan yang rutin dilakukan (Ulfiyah et al. 2018).” Kemudian, gejala perilaku sendiri mempunyai definisi, yakni : “Gejala perilaku merupakan gejala yang mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup yang dapat dilihat dari penurunan produktivitas pekerja dan perilaku sosial yang tiba-tiba mengalami perubahan (Ulfiyah et al. 2018).”

Gejala-gejala stres ini juga dapat mempengaruhi produktivitas pekerja rumah tangga dalam melakukan pekerjaan rumah tangganya yang nantinya akan berpengaruh pada pekerjaan yang akan menurun seiring menurunnya tingkat produktivitas pekerja rumah tangga. Gejala stres kerja pada pekerja rumah tangga sebisa mungkin dihindari dengan adanya pemberian cuti kerja yang jelas.

Dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tidak menyebutkan hak cuti secara rinci yang tertuang dalam Pasal 7 huruf f yang menyebutkan bahwa hak cuti hanya didasarkan pada kesepakatan yang dibuat antara pekerja dengan pengguna jasanya. Sama seperti yang tertuang dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, dalam RUU PPRT juga tidak ada aturan lebih lanjut mengenai hak cuti pekerja rumah tangga. Aturan mengenai hak cuti pekerja rumah tangga tertuang dalam Pasal 11 huruf c RUU PPRT yang berbunyi : “PRT berhak : mendapatkan Cuti sesuai dengan kesepakatan PRT dan Pemberi Kerja”. Dalam Pasal 11 huruf c RUU PPRT ini sama dengan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, sehingga masih tidak memberikan standarisasi hak cuti yang menjadi hak pekerja rumah tangga.

Standarisasi hak cuti untuk pekerja rumah tangga menjadi sangat perlu mengingat dalam aturan yang ada yakni Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 serta aturan yang belum disahkan yakni RUU PPRT masih belum mengatur mengenai hak cuti yang ideal didapatkan pekerja rumah tangga. Perlunya pengaturan lebih lanjut mengenai hak cuti pekerja rumah tangga yang ditambahkan dalam aturan yang belum disahkan yakni RUU PPRT untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak cuti Pekerja rumah tangga. RUU PPRT yang nantinya akan menjadi Undang-Undang lebih memiliki kekuatan yang mengikat jika dibandingkan dengan peraturan menteri ,namun dalam RUU PPRT ini belum mencantumkan ketentuan sanksi kepada pengguna jasa yang tidak memenuhi hak pekerja rumah tangga.

Apabila pengguna jasa tidak memenuhi hak pekerja rumah tangga khususnya hak cuti maka pengguna jasa harus mendapatkan sanksi berupa denda yang diatur pada RUU PPRT. Pentingnya ketentuan sanksi yang dikenakan pada pengguna jasa yang melanggar hak pekerja dimaksudkan untuk mencegah adanya pelanggaran-pelanggaran hak pekerja rumah tangga yang lain.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Aturan mengenai hak cuti pekerja rumah tangga hanya diatur dalam Pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 ini dan UUK pun tidak menjadi acuan dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 sehingga hak cuti pekerja rumah tangga hanya dilakukan sesuai kesepakatan. Hubungan kerja yang dijalin antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasanya merupakan sebuah hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 dan bukan berdasarkan UUK.
2. Dari ketentuan-ketentuan yang terdapat pada negara Afrika Selatan dan Prancis yang mempunyai ketentuan terkait pekerja rumah tangga yang baik sudah seharusnya Indonesia mempunyai standar minimal pengaturan hak cuti kerja bagi pekerja rumah tangga. Sudah saatnya Indonesia mempunyai aturan lebih lanjut mengenai hak cuti pekerja rumah tangga. Pengaturan hak cuti kerja yang ideal bagi pekerja rumah tangga menurut peneliti sekurang-kurangnya ½ (setengah) dari jumlah cuti yang didapatkan pekerja formal dalam UUK dikarenakan pekerja rumah tangga merupakan pekerja informal yang kewajibannya tidak sebesar pekerja formal.

**Saran**

Dengan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yakni :

1. Bagi pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga agar dapat membuat kesepakatan tertulis mengenai hak cuti dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak.
2. Bagi pemerintah DPR RI agar dapat merativikasi Konvensi ILO Nomor 189 tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga dan segera mengesahkan RUU PPRT serta menambahkan aturan mengenai standar minimal hak cuti yang lebih rinci pada RUU PPRT serta ketentuan sanksinya sebelum disahkan.
3. Bagi Menteri Ketenagakerjaan agar dapat merevisi Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 terkait hak dan kewajinan pekerja rumah tangga dan pengguna jasa pekerja rumah tangga khususnya terkait hak cuti yang ideal bagi pekerja rumah tangga dengan tetap memperhatikan ketentuan yang terdapat dalam UUK.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Anggrainni, Lita, Eny Rofiatul N., Tigor Gempita Hutapea, and Uliarta Pangaribuan. 2017. *Modul Pelatihan Paralegal Untuk Penanganan Kasus*. Jakarta: PROYEK PROMOTE.

Anon. 2003. *Buruh Migran Pekerja Rumah Tangga Indonesia ( Tkw-Prt ) : Kerentanan Dan Inisiatif-Inisiatif Baru Untuk Perlindungan Hak Asasi PRT*. Komnas Perempuan (Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia.

Azhar, Muhammad. 2015. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.

Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan I. Bandung: CV Pustaka Setia.

Boulton, Alwan, and Lotte Kejser. 2006. *Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*. Cetakan I. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.

Hamzah, Andi. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Jehani, Libertus, and Editus Adisu. n.d. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. VisiMedia.

Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan II. PT Citra Aditya Bakti.

Wijayanti, Asri. 2010. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Lubuk Agung Bandung.

Wijayanti, Asri. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan VI. edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika.

Rofiatul, Eny, Gading Yonggar Ditya, Anwar Khusnul, Lita Anggraini, and Siti Maezumah. 2017. *Kompilasi Penanganan Kasus Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dan Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)*. edited by I. Rahmatin and R. B. Munti. Jakarta: LBH Jakarta.

Sumampouw, Nathanael, and Ibnu Mundzir. 2016. *MANAJEMEN STRESS BAGI PEKERJA KEMANUSIAAN*. Jakatra: Indonesia Field Office.

Ujiyanto, Ari, and Luviana. 2017. *Kami Tidak Akan Diam*. Cetakan I. edited by E. S. Handayani. Jakarta: JALA PRT.

**Jurnal/Artikel Ilmiah/Makalah**

Aryawati, Luh Putu Try, and I. Made Sarjana. 2018. “PERSPEKTIF VIKTIMOLOGIS BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM HAL KELAYAKAN BEKERJA.” 10(1):1–15.

Azhar, Muhammad. 2015. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.

Boulton, Alwan, and Lotte Kejser. 2006. *Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*. Cetakan I. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.

Dina, Ekmil Lana. 2016. “Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum (Studi Kasus PT. Djarum, Kudus, Jawa Tengah).” Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hamzah, Andi. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hidayati, Nur. 2014. “Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No . 2 Tahun 2015.” *Jurnal Pengembangan Humaniora* 14(3):213–17.

Mulyani, Leni Widi. 2018. “PERSPEKTIF VIKTIMOLOGIS BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM HAL KELAYAKAN BEKERJA.” *Jurnal Litigasi* 19(2):163–91.

Pane, Dewi Nurmasari. 2018. “Analisis Putusan Pengadilan Negeri Palu Nomor 77/Pdt.G/2010/PN.PL.”

Ratnawati, Arum, and Gita Lingga. 2017. “ILO-JALA PRT Luncurkan Kompilasi Kasus-Kasus Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia.” *International Labour Organization*. Retrieved (https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\_558634/lang--en/index.htm).

Situmorang, Theresia Rizka Ully. 2016. “Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia Ditinjau Dari Konvensi ILO No. 189.” *Sumatra Journal of International Law*.

Taib, Haziq D. n.d. *PEKERJA SEKTOR FORMAL/INFORMAL*.

Tani, Thfali Qurratuain Zalfa. 2018. “Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Pekerja Rumah Tangga Yang Menjadi Korban Tindak Pidana Kekerasan.” Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Turatmiyah, Sri, and Analissa Y. 2013. “( Domestic Workers ) SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA.” *Jurnal Dinamika Hukum* 13(1):49–58.

Ulfiyah, Natasya, Mochammad Al Musadieq, and M. Cahyo Widyo Sulistyo. 2018. “Analisis Peranan Cuti Kerja Dalam Rangka Mengurangi Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(1):109–18.

Wangke, Marceril Betrix. 2016. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pembantu Rumah Tangga Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Lex Privatum* IV(7):85–93.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Indonesia. 2020. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

Indonesia. Menteri Ketenagakerjaan. 2015. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga* (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015)

**Website**

Ratnawati, Arum, and Gita Lingga. 2017. “ILO-JALA PRT Luncurkan Kompilasi Kasus-Kasus Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia.” *International Labour Organization*. Retrieved (https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\_558634/lang--en/index.htm).