

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan Rumah Tangga (PRT) merupakan salah satu jenis pekerjaan yang umumnya diisi oleh masyarakat dari negara berkembang. Sebagai salah satu negara berkembang, Indonesia menjadi negara yang mayoritas warganya mengisi pekerjaan sebagai PRT. Lantaran, PRT dianggap sebagai pekerjaan pada ranah domestik atau pekerjaan yang berada pada ranah privat, sehingga dalam pelaksanaannya tidak membutuhkan keahlian khusus.¹ Adapun *International Labour Organization Convention Number 189* mendefinisikan Pekerjaan Rumah Tangga (PRT) sebagai pekerjaan yang ruang lingkupnya berada di lingkungan rumah, misalnya seperti memasak, mencuci, mengepel, merawat keluarga, berkebun, dan membersihkan rumah.²

Adanya anggapan bahwa PRT merupakan jenis pekerjaan domestik menjadi salah satu faktor penyebab kelompok perempuan mendominasi jenis pekerjaan tersebut. Hal ini memiliki keterkaitan erat dengan adanya paradigma patriarkial di masyarakat yang menganggap bahwa dalam struktur sosial, perempuan berada pada posisi lebih rendah daripada laki-laki,

¹ IndoProgres, “*State of Exception*”, Jalan Terjal Advokasi RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, terdapat dalam <https://indoprogress.com/2023/10/jalan-terjal-advokasi-ruu-perlindungan-pekerja-rumah-tangga/>, diakses pada 24 Juli 2025.

² *International Labour Organization Convention Number 189 (ILO No. 189)*.

sehingga lahir pula anggapan bahwa perempuan adalah kelompok yang bertanggungjawab pada urusan pekerjaan domestik.³

Data dari Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) menunjukkan bahwa pada periode tahun 2022, jumlah PRT Indonesia diperkirakan mencapai angka 5 juta orang.⁴ Selaras dengan hal tersebut, angka kasus kekerasan yang dialami oleh PRT hingga pelanggaran hak-hak PRT yang dilakukan oleh pemberi kerja turut serta melonjak. Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan mencatat bahwa setidaknya terdapat sebanyak 25 kasus kekerasan PRT perempuan yang diajukan ke Komnas Perempuan pada periode 2019 – 2023.⁵ Selain dalam bentuk kekerasan, masih terdapat banyak bentuk pelanggaran hak-hak yang dialami oleh PRT, seperti jam kerja yang melebihi batas maksimal, upah yang tidak dibayarkan, hingga situasi kerja yang tidak layak. Pelanggaran demikian dapat dilihat pada kasus yang dialami oleh Sutini, seorang PRT di Yogyakarta yang bekerja selama 19 (sembilan belas) jam per hari dan mengalami penganiayaan dari pemberi kerjanya.⁶ Selain itu, kasus pelanggaran juga dapat ditemukan pada kasus yang dialami oleh Ludiah, seorang PRT yang selama bertahun-tahun bekerja tidak pernah diberi upah oleh pemberi

³ Trianah Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Deepublish, Yogyakarta, 2020, hlm. 19.

⁴ “JALA PRT: 400-an Pekerja Rumah Tangga Alami kekerasan pada 2012 – 2021, terdapat dalam <https://www.voaindonesia.com/a/jala-prt-400-an-pekerja-rumah-tangga-alami-kekerasan-pada-2012-2021/6399197.html> , diakses pada 24 Juli 2025.

⁵ “Pemerintah Harus Segera Sahkan RUU PPRT”, terdapat dalam <https://bincangperempuan.com/pemerintah-harus-segera-sahkan-ruu-pprt/> , diakses pada 24 Juli 2025.

⁶ “Kisah PRT 7 Kota: Tidur dengan Anjing, Tak Boleh Pakai Lift Majikan, Pakai Kacamata dianggap Gaya”, terdapat dalam <https://www.konde.co/2022/02/kisah-prt-7-kota-tidur-dengan-anjing-tak-boleh-pakai-lift-majikan-pakai-kacamata-dianggap-gaya/> , diakses pada 25 Juli 2025.

kerjanya, serta Santi yang dalam melaksanakan tugasnya sebagai PRT tidak diperbolehkan menggunakan alat-alat bantu.⁷

Maraknya kasus kekerasan dan pelanggaran hak-hak yang dialami oleh PRT merupakan implikasi dari kekaburan status PRT sebagai pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pasalnya, hingga saat ini status PRT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) belum secara eksplisit diklasifikasikan sebagai jenis pekerja formal. Pada hakikatnya, apabila merujuk pada Pasal 1 angka (2) UU maka PRT telah memenuhi unsur sebagai “pekerja” sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan. Adapun unsur pekerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁸ Selain itu, PRT pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada UU Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau masyarakat.⁹

Meskipun demikian, PRT tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Pasalnya, terdapat kekaburan pada hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja dengan “hubungan kerja”

⁷ Anita Dhewy, “Diskriminasi, Kekerasan, dan Pengabaian Hak: Status PRT di Tengah Ketiadaan Payung Hukum Perlindungan PRT”, *Jurnal Perempuan*, Vol. 22 No. 3, 2017, hlm. 167-169.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Triana Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Deepublish, Yogyakarta, 2020, hlm. 29.

menurut UU Ketenagakerjaan.¹⁰ Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹¹ Akan tetapi, pemberi kerja PRT tidak dapat diklasifikasikan sebagai pengusaha, sebab Pasal 1 angka (5) UU Ketenagakerjaan mendefinisikan “pengusaha” sebagai pihak yang berbentuk perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha.¹² Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwasannya masih terdapat kekaburan status PRT sebagai pekerja dalam UU Ketenagakerjaan. Ketidakjelasan status tersebut disebabkan oleh karena ketiadaan suatu hukum yang mampu menampung segala kepentingan PRT dan pemberi kerja.

Hingga saat ini, negara masih belum mampu mengakomodir kepentingan-kepentingan pihak PRT maupun pemberi kerja dalam suatu tatanan hukum yang memadai, baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). Pasalnya, masih ditemukan *gap bargaining power* antara PRT dengan pemberi kerja dalam melaksanakan suatu hubungan kerja. Menurut Brinslav Slantchev, *bargaining power* mengacu pada tingkat keahlian atau kemampuan seseorang untuk memengaruhi lawannya dengan cara memberikan sesuatu yang bermanfaat untuk kepentingan lawannya.¹³

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 30

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Triana Sofiani, *Op.Cit.*, hlm. 30.

¹³ I Ketut Raharja dan A.A Bagus Surya Widya Nugraha, dan Anak Agung Ayu Intan Prameswari, “Analisis Bargaining Power Indonesia dan PT Freeport Indonesia dalam Negosiasi

Kondisi tersebut menempatkan PRT sebagai kelompok yang rentan mengalami pengabaian atas hak-hak dasar mereka.

Kondisi tersebut diperkuat dengan hubungan kerja PRT yang cenderung bersifat keperdataan. Lantaran, masih terdapat pandangan dari aspek sosio-kultural yang menyatakan bahwa hubungan antara PRT dan pemberi kerja adalah hubungan sosial dan kekeluargaan berupa pengayoman dari si kaya kepada si miskin.¹⁴ Selain itu, faktor-faktor seperti lingkungan pekerjaan yang berada di dalam rumah sehingga sulit untuk dilakukan pengawasan, kurangnya pengaturan hukum formal serta adanya asas *freedom of contract* menyebabkan hubungan antar para pihak dipandang sebagai hubungan keperdataan atau privat.¹⁵

Dengan demikian, peranan negara sebagai regulator dan pengawas dalam jalannya hubungan kerja menjadi suatu aspek yang krusial, meningkat terdapat *bargaining power* yang menempatkan PRT sebagai pihak yang lemah dibanding pihak pemberi kerja serta adanya dominasi perempuan selaku kelompok rentan yang menjadi PRT. Untuk itu, diperlukan campur tangan negara dalam jalannya suatu hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, campur tangannya negara selaku pihak ketiga mengakibatkan terjadinya pergeseran sifat keperdataan hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik disebut sebagai *socialisering*

Pengalihan Kontrak Karya Menjadi Izin Usaha Pertambangan Khusus Tahun 2017-2018,” *Jurnal Garuda*, 2020, hlm. 3.

¹⁴ Ruwaida, Ida, “Kondisi Kerja Layak Bagi PRT di Mata Pemberi kerja: Hasil Studi Makassar, Surabaya, dan Bandung”, *Jurnal Perempuan*, Vol. 22 No. 3, 2017, hlm. 32.

¹⁵ Internasional, Organisasi Perburuhan, *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2006, hlm. 7.

process.¹⁶ Mariam Darus Badruzman mendefinisikan *socialisering process* sebagai suatu “proses pemasyarakatan” (*vermaatschappelijking*) yang terjadi karena adanya pergeseran sifat hukum perdata ke hukum publik akibat keikutsertaan negara dalam ranah hukum perdata.¹⁷ Contoh *socialisering process* dapat dilihat pada hubungan kerja yang mulanya hanya berlangsung antara pekerja dan pemberi kerja (privat) mengalami pergeseran dengan hadirnya negara sebagai pihak ketiga (publik) melalui pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Kendati demikian, *socialisering process* belum terlihat berjalan dalam hubungan kerja antara PRT dengan pemberi kerja, mengingat UU Ketenagakerjaan tidak menjangkau PRT sebagai pekerja formal serta pengaturan perlindungan PRT yang masih minim.

Berbeda dengan Indonesia, Filipina sebagai salah satu negara berkembang dengan jumlah PRT yang tinggi pula, telah memiliki undang-undang khusus untuk melindungi PRT. *Republic Act No. 10361 for The Protection and Welfare* atau yang dikenal dengan *Batas Kasambahay* merupakan undang-undang negara Filipina yang diberlakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT negaranya. Komitmen pemerintah Filipina dalam memberikan perlindungan bagi PRT pun diwujudkan dengan cara meratifikasi Konvensi ILO No. 189 mengenai Kerja Layak Pembantu Rumah Tangga (PRT).

¹⁶ Saprudin, “Socialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24 No. 3, 2012, hlm. 544.

¹⁷ *Ibid*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis jabarkan, terdapat dua rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana analisis yuridis status Pekerja Rumah Tangga (PRT) berdasarkan teori *socialisering process* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana formulasi pengaturan perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia untuk mewujudkan kepastian hukum?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui analisis yuridis status Pekerja Rumah Tangga (PRT) berdasarkan teori *socialisering process* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui formulasi pengaturan perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia untuk mewujudkan kepastian hukum.

D. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian merupakan suatu aktivitas untuk melakukan pengkajian dan peninjauan kembali atas berbagai literatur yang telah

dipublikasikan oleh peneliti sebelumnya berkaitan dengan topik yang akan diteliti.¹⁸ Orisinalitas penelitian dilakukan guna mengetahui apakah tema yang akan diteliti pernah dilakukan oleh peneliti yang sebelumnya dan untuk mengetahui perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan tema perlindungan hukum PRT Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Baby Ista Pranoto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia” mengambil rumusan masalah yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia? Penelitian tersebut menemukan bahwa perlindungan hukum bagi PRT Indonesia saat ini masih belum optimal dikarenakan payung hukum yang tidak jelas.¹⁹ Dari segi definitif, PRT diakui posisinya sebagai bagian dari tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan, namun dari segi normatif perlindungan bagi PRT tidak termuat dalam UU Ketenagakerjaan.²⁰ Langkah yang tepat untuk menjawab permasalahan tersebut adalah dengan mengesahkan RUU PPRT. Upaya lainnya adalah dengan cara dilakukannya *law reform* terhadap UU Ketenagakerjaan, advokasi PRT, dan pembentukan pusat pelayanan bagi PRT.²¹

¹⁸ Mahanum, “Tinjauan Kepustakaan”, *ALACRITY: Journal of Education*, Vol. 1 No. 2, 2021, hlm. 02.

¹⁹ Baby Ista Pranoto. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia”, *Lex Renaissance*, Vol. 4 No. 7, hlm. 759.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

Penelitian yang dilakukan oleh Rini Rejeki Susilowati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga” mengambil 2 (dua) rumusan masalah yaitu bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi PRT dan bagaimana langkah hukum yang harus dilakukan dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Penelitian tersebut menemukan bahwa perlindungan terhadap PRT perlu diwujudkan segera. Untuk itu, pemerintah perlu merumuskan kebijakan yang memiliki *good will* dalam rangka mewujudkan cita-cita perlindungan hukum bagi PRT.²² Menurutnya, UU Ketenagakerjaan belum mampu menjangkau PRT dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, sehingga pemerintah perlu segera meratifikasi Konvensi ILO No. 189 mengenai Kerja Layak Pembantu Rumah Tangga (PRT).²³

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yafi Azhari dan Abdul Halim (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia” mengambil rumusan masalah yaitu bagaimana hak-hak PRT informal dan bentuk perlindungan hukum di Indonesia terhadap hak-hak PRT informal jika terjadi pelanggaran. Penelitian tersebut menemukan bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga belum mampu melindungi hak-hak PRT sebagai pekerja yang semestinya

²² Rini Rejeki Susilowati, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga”, *Hukum dan Dinamika Masyarakat*, Vol. 15 No. 2, 2018, hlm. 126-127.

²³ *Ibid.*

sebagaimana berpatok pada UU Ketenagakerjaan. Pembuatan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga dinilai salah kaprah akibat tidak didasarkan pada UU Ketenagakerjaan sehingga substansinya tidak berfokus pada kepentingan hak-hak PRT.²⁴ Menurutnnya, pemerintah perlu memberikan perhatian penuh bagi pekerja di sektor informal, khususnnya bagi PRT.²⁵

Ida Hanifah (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Kepastian Hukum” mengangkat rumusan masalah yaitu bagaimana kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga melalui asas kepastian hukum. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pembentukan Undang-Undang PPRT merupakan kebijakan yang sangat dibutuhkan dengan tujuan utamanya adalah untuk memberikan perlindungan PRT yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri. Keberadaan UU PPRT dapat membantu pemerintah untuk melakukan negosiasi dan berdiplomasi mengenai peningkatan perlindungan PRT dengan negara penempatan agar semakin kuat.²⁶

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, pada umumnya meneliti mengenai pentingnya pembentukan UU PPRT atau pengesahan RUU PPRT, sehingga hak-hak dan status PRT sebagai pekerja dapat terjamin dan dilindungi oleh hukum. Belum ada yang meneliti mengenai status PRT

²⁴ Muhammad Yafi Azhari dan Abdul Halim, “Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia”, *Media Iuris*, Vol. 4 No. 2, 2021, hlm. 185.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Ida Hanifah, *Op.Cit.*, hlm 207.

dalam sistem ketenagakerjaan berdasarkan teori *socialisering process* di Indonesia, serta belum ada yang meneliti mengenai formulasi pengaturan kebijakan perlindungan bagi PRT di Indonesia untuk mewujudkan kepastian hukum bagi PRT. Poin tersebut akan menjadi perbedaan penelitian penulis dengan penulis sebelumnya.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pelindungan Hukum

Pada dasarnya, perlindungan hukum merupakan konsep yang lahir dari adanya pengakuan dan perlindungan atas hak asasi manusia (HAM) pada abad ke-19.²⁷ Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai tindakan berupa pemberian pengayoman terhadap HAM yang dapat dirugikan oleh orang lain, sehingga perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati hak-haknya sebagaimana yang telah diberikan oleh hukum.²⁸ Dalam hal ini, hukum tidak hanya berfungsi untuk memberikan perlindungan yang sifatnya adaptif namun juga antisipatif.

Perlindungan hukum merupakan hal mendasar dan universal yang ada dalam suatu negara hukum, salah satunya adalah Indonesia. Lebih lanjut, Philipus M Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi 2

²⁷ Daffa Arya Prayoga dkk, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional", *Sovereignty Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, Vol. 2 No. 2, 2023, hlm 189.

²⁸ Annisa Justitia Tirtakoesoemah dan Muhammad Rusli Arafat, "Penerapan Teori Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cipta Atas Penyiaran", *Pena Justitia*, Vol. 18 No. 1, hlm. 19.

bentuk, yaitu sebagai sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Dalam hal perlindungan hukum preventif, masyarakat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan maupun pendapatnya terhadap suatu keputusan pemerintah sebelum disahkan, sehingga tujuan dari perlindungan hukum preventif adalah untuk mencegah terjadinya sengketa.²⁹ Adapun bentuk perlindungan hukum represif yaitu tindakan pemerintah dalam hal melindungi HAM warganya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari perlindungan hukum represif adalah menyelesaikan permasalahan hukum yang timbul.³⁰

Selanjutnya, Soepomo mengklasifikasikan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi 3, yaitu: (1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan bagi tenaga kerja dalam hal upah yang cukup, termasuk dalam kondisi bilamana pekerja sedang tidak mampu menjalankan pekerjaannya; (2) perlindungan sosial yang dimanifestasikan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, serta kebebasan untuk berserikat dan berorganisasi; dan (3) perlindungan teknis, yaitu perlindungan bagi pekerja terkait dengan keamanan dan keselamatan kerja.³¹

²⁹ Daffa Arya Prayoga, *Op.Cit.*, hlm. 191.

³⁰ *Ibid*

³¹ Stefany Febiola dan Tundjung Herning Sitabuana, "Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/ Buruh di Indonesia", *Serina IV UNTAR 2022*, 2022, hlm. 537.

2. Hubungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka hubungan kerja menjadi salah satu aspek fundamental yang ada dalam suatu sistem ketenagakerjaan. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh kedua subjek, yaitu pekerja dan pemberi kerja yang lahir setelah adanya perjanjian kerja.³² Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Berdasarkan definisi hubungan kerja tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan kerja setidaknya tidak dapat dilepaskan dari ketiga unsur perjanjian kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah.³³

Pada dasarnya, hubungan kerja bersifat hubungan subordinasi antara pemberi kerja dan pekerja, yaitu hubungan yang bersifat vertikal antara atasan dan bawahan.³⁴ Sifat subordinasi tersebut dapat dilihat dalam unsur perjanjian kerja, di mana pekerja harus mengikuti perintah serta arahan dari pemberi kerja, misalnya terkait jam kerja maupun upah.³⁵ Selanjutnya, lahir anggapan bahwa pemberi kerja merupakan pihak yang berwenang untuk memberikan perintah, sedangkan pekerja

³² Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Cv. Lubuk Agung, 2011, hlm. 111.

³³ Nabiyila Risfa Izzati, “Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 50, No. 3, 2021, hlm. 291.

³⁴ Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat”, *Mimbar Hukum*, Vol. 29 No. 29, 2017, hlm 227.

³⁵ Maudy Steviania & Siti Hajati Hosein, “Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi *Gig Worker* pada Era *Gig Economy* di Indonesia”, *Junral Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 11 No. 2, 2024, hlm. 271.

merupakan pihak yang mematuhi perintah.³⁶ Dengan demikian, unsur perintah dalam hubungan kerja menjadi unsur yang bersifat privat dan berkaidah hukum otonom, yaitu dibuat oleh pemberi kerja dan pekerja sebagai subjek terkait.³⁷

3. Perjanjian Kerja

Dalam bahasa Belanda, perjanjian kerja dikenal sebagai *Arbeidsovernkomst*. Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Adapun Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian ini tidak menyebutkan bentuk dari perjanjian kerja tersebut apakah harus bersifat tertulis atau lisan.³⁸ Dari pengertian di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja antara lain: (a) Adanya unsur *work* atau pekerjaan; (b) unsur perintah; dan (c) unsur upah.³⁹

³⁶ Kevin Darmawan dkk, “Perlindungan Hukum Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (*Spin Off*) Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”, *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum dan Ilmu Komunikasi*, Vol. 2 No. 2, 2025, hlm. 71.

³⁷ Susilo Andi Darma, *Loc. Cit.*

³⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan Keempat, PT RajaGrafindo Persada, 2000, hlm. 35.

³⁹ *Ibid.*

Unsur pertama yaitu adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu segala jenis pekerjaan sebagaimana sesuai dengan kesepakatan ataupun perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja dengan batasan yaitu tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban, dan kesusilaan umum.⁴⁰ Unsur kedua yaitu adanya perintah (*gezag ver hounding*), yaitu perintah dari pemberi kerja kepada pekerja untuk melaksanakan suatu bentuk pekerjaan sebagaimana yang telah tertuang dalam perjanjian kerja.⁴¹ Adapun unsur ketiga adalah adanya upah (*loon*), merupakan suatu imbalan dalam bentuk tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja.⁴²

4. *Socialisering Process*

Di awal masa kemerdekaan Indonesia, ketentuan mengenai hukum perburuhan/ketenagakerjaan tunduk pada KUHPerduta yang diatur dalam Buku III, BAB 7A tentang Perjanjian-Perjanjian untuk Melakukan Pekerjaan. Akibatnya, perjanjian kerja dapat dibuat sebebaskan-bebasnya oleh para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja mengingat bahwa KUHPerduta bersifat liberal dan tidak sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia.⁴³ Hak-hak lainnya secara penuh diserahkan kepada pemberi kerja dan pekerja tanpa adanya campur

⁴⁰ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 111.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*

⁴³ Saprudin, *Op.Cit.*, hlm. 543.

tangan dari pemerintah atau negara, sebab hubungan kerja yang pada masa itu masih bersifat keperdataan atau privat.

Penyerahan penuh hubungan kerja kepada pemberi kerja dan pekerja dapat mengakibatkan pelanggaran dalam berbagai aspek, seperti aspek keadilan dan HAM. Dengan demikian, akan sulit untuk mencapai cita-cita hukum ketenagakerjaan yaitu mencapai keadilan sosial di bidang perburuhan, mengingat terdapat *bargaining position* antara pemberi kerja dan pekerja.⁴⁴ Untuk itu, pemerintah perlu turun tangan dalam hal mengatur hubungan kerja melalui pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga terdapat pergeseran sifat hukum ketenagakerjaan yang pada awalnya bersifat keperdataan menjadi bersifat publik. Campur tangannya pemerintah yang mengakibatkan pergeseran sifat hukum ketenagakerjaan yang berawal dari privat menjadi publik disebut sebagai *socialisering process*.⁴⁵ *Socialisering process* tersebut mulai tampak setelah pemerintah mengesahkan UU Ketenagakerjaan beserta peraturan perundang-undangan turunannya. Dalam segi pengupahan, *socialisering process* dikonkritkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang saat ini telah digantikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

5. Pekerja Rumah Tangga

Istilah “pembantu” mengalami pergeseran menjadi PRT sebagai bentuk dari tuntutan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) untuk memperjuangkan hak-hak PRT sebagai pekerja. Sebab, hak-hak PRT sering terabaikan akibat adanya pandangan sosio-kutural PRT sebagai pembantu dan akibat terabaikannya PRT dari segi struktural.⁴⁶ Konvensi ILO Nomor 189 di Jenewa tentang Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga merupakan buah hasil dari tuntutan tersebut. Pasal 1 Konvensi ILO No. 189 menyebutkan:

“For the purpose of this Convention: (a) the term “domestic work” means work performed in or for a household or households; (b) the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship; (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not domestic worker.”

Pasal tersebut memaknai istilah PRT sebagai: (a) pekerjaan yang dilaksanakan di/atau rumah tangga; (b) PRT adalah setiap orang yang menjalankan pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja; dan (c) orang yang menjalankan pekerjaan rumah tangga hanya kadang-kadang dan tidak didasarkan pada pekerjaan, bukan PRT.⁴⁷

F. Metode Penelitian

⁴⁶ Ida Ruwaida, *Op.Cit.*, hlm. 33-35.

⁴⁷ Trianah Sofiani, *Op.Cit.*, hlm. 18.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif (doktrinal) yaitu penelitian yang didasarkan pada asas-asas hukum, filsafat hukum, teori hukum, sejarah, serta doktrin-doktrin ilmu hukum yang dikemukakan oleh ahli.⁴⁸

2. Pendekatan Penelitian

Riset pada penelitian ini akan menggunakan 3 (tiga) pendekatan antara lain pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan komparatif. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan dan kebijakan mengenai isu hukum terkait. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu pendekatan yang diambil dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin ilmu hukum yang dikemukakan oleh para ahli.⁴⁹ Ketiga, pendekatan komparatif (*comparative approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan membandingkan peraturan perundang-undangan yang ada dalam suatu negara dengan perundang-undangan yang berlaku dalam satu atau lebih negara lain mengenai hal yang serupa.⁵⁰

⁴⁸ Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kesembilan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 24.

⁴⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm 47, 80-81.

⁵⁰ Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan Kesembilan Belas, Kencana, Jakarta, 2024, hlm 135-136.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah status Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data riset berasal dari data sekunder, yaitu data tidak langsung yang diperoleh melalui referensi tertulis baik fisik maupun digitalisasi (internet) yang berasal dari 2 (dua) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Data sekunder terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer yang digunakan pada riset ini adalah semua aturan hukum tertulis yang digunakan secara aktif oleh negara untuk melindungi hak-hak pekerja, yaitu: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1995, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Rancangan

Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga.

- b. Bahan hukum sekunder pada umumnya meliputi literatur buku-buku hukum yang memuat ajaran atau doktrin, terbitan berkala berupa artikel-artikel tentang ulasan hukum atau *law review*, ataupun narasi tentang arti, istilah, konsep berupa ensiklopedi hukum termasuk segala karya ilmiah hukum lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung riset ini adalah teknik penelitian kepustakaan. Teknik penelitian kepustakaan dilakukan melalui pengkajian kritis dan mendalam mengenai suatu masalah yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian sebagai sumber ide atau inspirasi untuk membangkitkan gagasan dan argumentasi.⁵¹ Bahan kepustakaan dalam riset ini terdiri dari: peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi yang berkaitan dengan pekerja rumah tangga dan ketenagakerjaan. Sementara itu, mengenai data pendukung menggunakan wawancara kepada Bapak

⁵¹ Zainuddin, *Op.Cit.*, hlm. 107.

Bapak Susilo Andi Darma, S.H., M.H. selaku ahli hukum ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

6. Metode Analisis

Metode analisis pada penelitian ini dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif terhadap data sekunder. Metode analisis tersebut didasarkan pada sifat dari riset ini yaitu deskriptif analitis. Deskriptif pada riset ini didasarkan pada isi dan struktur dari hukum positif, di mana penulis menentukan isi atau makna dari aturan hukum yang menjadi rujukan untuk menyelesaikan isu hukum yang menjadi objek kajian.⁵²

⁵² *Ibid.*