

<p>JURISDICTIE <small>JURNAL PROGRAM SARJANA ILMU HUKUM UNIVERSITAS ISLAM AS-SYAFI'YAH</small></p> <p>Hal.135-176</p>	<p>E-ISSN 2809-8641</p>	<p>Naskah Dikirim 01/09/2024</p>	<p>Naskah Direview 10/09/2024</p>	<p>Naskah Diterbitkan 20/09/2024</p>
---	---	--------------------------------------	---------------------------------------	--

TINJAUAN YURIDIS SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT)

Muhammad Aldian Fadillah,¹ Fauziah,² Muhammad Fahrudin.³

¹*Fakultas Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah, aldianfadillah25@gmail.com*

²*Fakultas Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah, ziah.cairo@yahoo.com*

³*Fakultas Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah,*

muhammadfahrudin1980@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.34005/jhj.v6i2.195>

ABSTRAK

Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan pekerja dalam sektor informal yang seringkali tidak menerima imbalan dalam bentuk upah yang diterimanya, imbalan dalam bentuk upah yang diterima Pekerja Rumah Tangga (PRT) ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan Pengguna/Majikan yang pada umumnya dibawah ketentuan upah minimum. Faktor utama yang membuat upah Pekerja Rumah Tangga (PRT) di bawah minimum karena faktor pendidikan, memang pada umumnya Pekerja Rumah Tangga (PRT) mempunyai tingkat pendidikan formal yang tidak tinggi, contohnya hanya pada tingkat SD, SMP bahkan ada yang tidak pernah menempuh jalur pendidikan formal sama sekali, sehingga membuat Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak mempunyai alternatif pekerjaan lain ataupun tidak adanya peluang ekonomi di dalam komunitas mereka. Metode pendekatan dalam penulisan yang digunakan adalah pendekatan dari putusan pengadilan di tambah data dari perundang-undangan dan perpustakaan untuk mengkaji permasalahan hukum yang ada. Sumber data dari penulis ini berasal dari perundang-undangan serta data riset kepustakaan terhadap buku-buku, makalah, jurnal yang berkaitan dengan sistem pengupahan Pekerja Rumah Tangga (PRT). Metode penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyelesaian Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor. 405/Pdt.G/2012 tentang tidak dibayarnya hak atas upah Pekerja Rumah Tangga (PRT), menganalisa data untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang tidak mendapatkan hak atas upah yang tidak di dasarkan perjanjian tertulis, maka diatur dalam lingkup Perbuatan Melawan Hukum sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Pekerja Rumah Tangga (PRT)

ABSTRACT

Domestic Workers (PRT) are workers in the informal sector who often do not receive compensation in the form of wages. The compensation in the form of wages received by Domestic Workers (PRT) is determined based on an agreement between the Domestic Worker (PRT) and the User/Employer which is generally below the minimum wage provisions. The main factor that makes the wages of Domestic Workers (PRT) below the minimum is due to education, in general Domestic Workers (PRT) do not have a high level of formal education, for example only at elementary, middle school and some have never taken the education route. formal at all, thus leaving Domestic Workers (PRT) with no alternative employment options or no economic opportunities in their communities. The approach method used in writing is an approach from court decisions plus data from legislation and libraries to examine existing legal problems. The data sources from this author come from legislation and library research data on books, papers, journals related to the wage system for Domestic Workers (PRT). This research method aims to determine the resolution of the East Jakarta District Court Decision Number. 405/Pdt.G/2012 concerning non-payment of the rights to wages of Domestic Workers (PRT), analyzing data to get answers to the problem formulation. From the research results, it is concluded that domestic workers (PRT) who do not have the right to wages that are not based on a written agreement are regulated within the scope of unlawful acts as intended in the provisions of Article 1365 of the Civil Code.

Keywords: Wages System, Domestic Workers (PRT)

I. PENDAHULUAN

Secara sosial, memang kedudukan Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak dianggap sebagai sebuah profesi, sehingga pemenuhan hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT) seringkali hanya berdasarkan belas kasihan atau kemurahan hati Pengguna. Secara normatif, Pekerja Rumah Tangga (PRT) memang belum dianggap sebagai sebuah profesi, karena aktivitasnya dianggap jauh dari sebuah aktivitas produksi dan ranahnya lebih kepada privat. Secara budaya, bahwa Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai pembantu memperkuat keengganan budaya untuk memformalkan hubungan antara para Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan para majikannya, yang banyak diantaranya berasal dari keluarga jauh atau desa seasal. Sebagai gantiya pada majikan memandang peranan mereka sebagai peranan paternalistik, dimana mereka melindungi, memberi makan, tempat tinggal, pendidikan dan memberikan uang saku kepada Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai imbalan atas

tenaga yang diberikan. (Di Jawa, praktik ini disebut *ngenger*).¹ Disisi lain faktor-faktor budaya mengurangi kapasitas masyarakat Indonesia untuk membuat undang-undang bagi perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT) maupun untuk menegakkan undang-undang yang sudah ada. Sebagai contoh, ketika seseorang melapor ke kepolisian, ia seringkali dituduh tidak megambil langkah-langkah yang memadai untuk menghindari kekerasan atau eksploitasi, atau bahkan memancing terjadinya hal tersebut.² Secara filosofis menunjukkan bahwa, jaminan perlindungan hukum yang tidak diberikan kepada Pekerja Rumah Tangga (PRT) oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan karena landasan filosofis yang digunakan oleh para pembentuk Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berorientasi pada nilai yang menjadi landasan afiliasi bersama bangsa Indonesia yaitu cita hukum Pancasila, melainkan berorientasi pada nilai liberalisme-kapitalisme yang tentunya sangat berseberangan dengan nilai-nilai Pancasila. Nilai-nilai Pancasila, yang berbasis pada nilai kebersamaan, kekeluargaan, Bhineka Tunggal Ika dan nilai religius yang semuanya dijiwai oleh nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan dan keadilan sosial. Nilai Pancasila tidak bersifat materialis dan pragmatis sebagaimana liberalisme. Nilai-nilai liberalisme yang mengagungkan kebebasan individu tanpa batas, juga berbeda dengan nilai Pancasila di mana manusia adalah mahluk individu sekaligus mahluk sosial. Kebebasan individu ala liberalisme, memungkinkan individu dan kelompok yang kuat semakin memperluas pengaruhnya, sehingga tidak ada tanggung jawab sosial dan manusia hanya mementingkan keuntungan ekonomisnya sendiri tanpa memperhatikan orang lain. Artinya, landasan filosofis bangsa Indonesia yang seharusnya menjadi “roh” atau jiwa dan mewarnai pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya dijadikan sebagai “jargon” yang tertuang dalam konsiderans atau bagian menimbang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Keberadaan Pekerja Rumah Tangga (PRT) sudah tidak asing lagi dalam kehidupan masyarakat Indonesia baik di kota maupun didesa. Tidak jarang juga alasan yang menyebabkan orang menjadi Pekerja Rumah Tangga (PRT) ialah keterpaksaan tuntutan ekonomi, sehingga munculnya lapangan pekerjaan ini

¹ Human Rights Watch, “*Always On Call: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia*”, Vol 17.7(C), 2005, hlm 4.

² Minim, “*Perlindungan Hukum Terhadap PRT*”. Suara Karya Online, 17 Januari 2004, hlm 4.

disatu sisi disebabkan adanya sebagian orang menginginkan mendapatkan pekerjaan, sementara ketersediaan lapangan pekerjaan cukup terbatas, disisi lain juga karena adanya kebutuhan atas bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga yang seharusnya bisa dikerjakan sendiri oleh rumah tangga, mungkin karena masyarakat menganggap kehadiran Pembantu Rumah Tangga (PRT) dapat mempermudah dan meringankan dalam mengerjakan berbagai urusan yang berkaitan dengan rumah tangga dan harus mampu mengerjakan sendiri semua pekerjaan yang menyangkut urusan rumah tangga.³

Didalam melakukan pekerjaannya, Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak mengenal waktu dalam pekerjaannya, dikarenakan Pekerja Rumah Tangga (PRT) setiap saat harus siap melakukan pekerjaannya. Akan tetapi hal tersebut menjadi suatu hal yang sangat disayangkan, apa yang telah diperbuat oleh Pekerja Rumah Tangga (PRT) terkadang tidak mendapatkan perlakuan yang sewajarnya dari majikan, pekerjaan ini sangat rentan terhadap pelanggaran hak-hak, bahkan penyiksaan termasuk pelecehan seksual yang masih sering menimpa pekerja rumah tangga.⁴ Karena Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan pekerja dalam sektor informal, seringkali Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak menerima imbalan dalam bentuk upah yang diterimanya, maka dalam hal ini, imbalan dalam bentuk upah yang diterima Pekerja Rumah Tangga (PRT) ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna, yang pada umumnya di bawah ketentuan upah minimum. Imam Soepomo menyatakan bahwa “Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan”.⁵ Faktor utama yang membuat upah Pekerja Rumah Tangga di bawah minimum karena faktor pendidikan. Memang pada umumnya, Pekerja Rumah Tangga (PRT) mempunyai tingkat pendidikan formal yang tidak tinggi, contohnya hanya pada tingkat SD, SMP, bahkan ada yang tidak pernah

³ Trianah Sofiani, *“Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional”* Yogyakarta 2020, hlm 23.

⁴ <http://keadilanocial.wordpress.com/2008/05/03hak-hak-prt-atau-pembantu-rumah-tangga-tidak-dihor-mati>. diakses tanggal 22 April 2023.

⁵ Imam Soepomo, *“Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja”*, Cetakan Ketujuh, (Jakarta: Djambatan, 2016), hlm 97.

menempuh jalur pendidikan formal sama sekali, sehingga membuat Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak mempunyai alternatif pekerjaan lain ataupun tidak adanya peluang ekonomi di dalam komunitas mereka. Ditambah, tidak ada batasan minimum seseorang untuk bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT), sehingga anak-anak dibawah umur pun bisa menjadi Pekerja Rumah Tangga (PRT).⁶ Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian penulisan mengenai sistem pengupahan bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan judul skripsi “TINJAUAN YURIDIS SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT)”.

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis menitik beratkan masalah diantaranya:

1. Bagaimana sistem kebijakan pengupahan bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang berkeadilan?
2. Bagaimana bentuk penyelesaian hukum dan bentuk perlindungan terhadap upah Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan Pengguna?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini dilakukan melalui serangkaian langkah ilmiah yang sistematis dan terukur. Tipe penelitian hukum ini tergolong penelitian *yuridis normatif*. Penelitian ini menggunakan studi *yuridis normatif*, dikarenakan data yang digunakan melalui data putusan pengadilan dan ditambah data perpustakaan. Tujuan penelitian hukum ini termasuk penelitian *yuridis normatif*. Berdasarkan tempat pengumpulan data, penelitian hukum ini termasuk penelitian *yuridis normatif*. Berdasarkan sifatnya, penelitian hukum ini termasuk penelitian *empiris*. Sesuai bidang penelitiannya, pendekatan penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan *yuridis normatif* karena pendekatannya menggunakan data dari putusan pengadilan

⁶ Saparinah Sadli, “Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan”, Adil, Gender, (1999). hlm 10.

ditambah dari data perundang-undangan dan perpustakaan. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian hukum ini adalah data primer dan/atau sekunder. Data sekunder yang terdiri dari bahan hukum sekunder, premier dan tersier, dimana data sekunder berupa buku-buku, lalu dokumen-dokumen resmi dan hasil penelitian yang wujudnya laporan dan sebagainya.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu dengan menggunakan studi kasus Putusan Nomor 405/Pdt.G/2012/PN. Jkt. Tim, literatur atau dari sumber bacaan buku-buku, karya ilmiah para ahli, artikel-artikel, perundang-undangan dan bacaan lain yang terkait dengan penelitian ini, dimana semua yang dimaksudkan ini untuk memperoleh bahan-bahan yang bersifat teoritis yang dipergunakan dalam dasar penelitian ini. Analisa data dalam penulisan hukum ini menggunakan metode analisis normatif yang bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan dan memilih kaidah-kaidah hukum yang sesuai dengan penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

A. TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJAAN RUMAH TANGGA (PRT) DAN PENGGUNAAN

Istilah Pembantu Rumah Tangga dalam bahasa inggris disebut dengan istilah “*Domestic Servant*” yang berasal dari kata “*to serve*” yang bermakna “melayani”. Kata “Pembantu” adalah penghalusan dari kata batur, babu, jongos, kacang (bahasa jawa) dan pembokat yang berkonotasi merendahkan dan/atau tidak menghargai harkat sebagai sesama manusia. Istilah “Pembantu” ini muncul karena keluarga pemilik akses dan aset (jabatan/kekuasaan, tanah atau alat produksi), membutuhkan orang untuk menggantikan pekerjaannya di lingkup keluarga dengan diberi upah. Sikap feodalistik dan kapitalisme, meneguhkan situasi hubungan antara majikan sebagai pemberi kerja dengan pembantu merupakan hubungan yang bersifat kepemilikan dan perbudakan.⁷ Istilah Asisten Rumah Tangga, istilah ini muncul pada periode era sekarang, khususnya dalam realitas masyarakat perkotaan. Istilah Asisten Rumah Tangga memang lebih terdengar

⁷ Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesia (LBH APK), “*Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No. 6 Tahun 1993 tentang Pramuwisma*”, Jakarta 2002, hlm 3.

manusiawi dan berkonotasi positif, namun tidak menempatkan Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai pekerja sebagaimana ketentuan hukum perburuhan. Kata “Asisten” dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) dimaknai sebagai orang yang bertugas membantu orang lain dalam melaksanakan tugas profesional, dalam pekerjaan, profesi dan kedinasan. Oleh karena itu, sangat tidak tepat jika Pekerja Rumah Tangga (PRT) disebut dengan istilah Asisten Rumah Tangga. Variasi istilah dalam lintas sejarah dan budaya tersebut secara umum dikonstruksi oleh budaya feodalistik dan kapitalistik patriarkis, sehingga memunculkan perdebatan status Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai pekerja dan/atau bukan pekerja.⁸

Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan suatu posisi dalam kehidupan yang bersifat temporer. Awalnya, Pekerja Rumah Tangga ini dilihat sekilas dari proses perkembangan kebudayaan umum di Indonesia, seperti kebudayaan yang berada di dalam Kraton Jawa, dimana dalam suatu keluarga memiliki seorang pengasuh yang bekerja tidak hanya sekedar mengasuh dan menjaga anak selama kedua orang tua bekerja, tetapi juga memiliki pekerjaan memasak, mencuci, dan lain sebagainya. Posisi pengasuh juga memiliki arti penting dalam keluarga, pada kebudayaan lainnya.¹⁶ Pekerjaan kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh PRT dalam lingkungan rumah tangga pemberi kerja yang tidak menghasilkan barang dan/jasa untuk kepentingan kegiatan ekonomis pemberi kerja dan/atau pihak ketiga yang lain. Pekerjaan Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam satu rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/imbalan dalam bentuk lain termasuk yang menginap dan tidak menginap.⁹

Dalam QS. Surah At-Taubah ayat 105 berisikan perintah Allah SWT kepada hamba-Nya agar senantiasa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

⁸ Trianah Sofiani, *“Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional”* Yogyakarta 2020, hlm 19.

⁹ Mutia Cherawaty Thalib. *“Masalah dan Ekspektasi Pekerja Rumah Tangga”*. Ideas Publishing. Gorontalo 2020, hlm 13.

Pekerjaan yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan keluarga serta mendekatkan diri kepada Allah SWT dapat bernilai ibadah. Firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وِرْسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسِرْدُونَ إِلَى
عَلِيهِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشَرُ مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dalam perkembangan ruang lingkup pekerjaan seorang Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam melakukan pekerjaannya, ternyata ruang lingkup seorang Pekerja Rumah Tangga (PRT) semakin luas dan kompleks. Adapun beberapa faktor seseorang untuk bekerja menjadi Pekerja Rumah Tangga (PRT) yaitu:

- a. Kemiskinan, yang merupakan salah satu masalah sosial yang sangat mendasar dan dihadapi oleh sebagian penduduk Indonesia yang ditandai dengan adanya berbagai kekurangan dan tidak berdayanya masyarakat miskin.
- b. Kurangnya hak dan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan. Pekerjaan memiliki dalam arti luas, yaitu aktifitas utama yang dilakukan terhadap manusia. Pekerjaan dalam arti sempit digunakan untuk suatu tugas atau suatu kerja untuk menghasilkan uang.
- c. Rendahnya jenjang pendidikan seseorang yang menjadi pengaruh minat untuk bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT).
- d. Kurangnya tanggung jawab suami dalam mensejahterakan keluarganya.
- e. Motivasi kerja terhadap kaum wanita untuk mensejahterakan keluarga.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 telah memuat tentang hak pekerja rumah tangga, yaitu:

- a. Memperoleh informasi mengenai pengguna, seorang pekerja rumah tangga mempunyai hak untuk mencari atau memperoleh informasi

mengenai pengguna atau majikan yang nantinya akan dipekerjakan oleh pengguna atau majikan.

- b. Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya, seorang pengguna atau majikan yang mendapatkan pekerja rumah tangga harus berkelakuan baik terhadap pekerja rumah tangga, apabila seorang pekerja rumah tangga ingin bekerja dirumahnya.
- c. Mendapatkan upah sesuai perjanjian kerja, upah yang sesuai pula harus berdasarkan perjanjian yang dilakukan oleh pekerja rumah tangga dengan pengguna.
- d. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat, pekerja yang baik, harus mendapatkan makanan serta minuman yang sehat, oleh karenanya seorang pekerja rumah tangga berhak mendapatkan makanan serta minuman yang sehat.
- e. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup, waktu istirahat ini sangat diperlukan bagi seorang pekerja rumah tangga, karena dalam melakukan aktivitasnya yang sangat banyak, seorang pekerja rumah tangga tidak memiliki jam istirahat yang cukup.
- f. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan, hak cuti yang diberikan oleh seorang pekerja rumah tangga pun harus berdasarkan peraturan pekerja yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “hak cuti setiap pekerja minimal 12 kali dalam 12 bulan”
- g. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang diaturnya;
- h. Mendapatkan tunjangan hari raya dari seorang pengguna atau majikan dengan berdasarkan perjanjian yang dilakukan oleh pekerja rumah tangga dengan pengguna atau majikan.
- i. Berkomunikasi dengan keluarganya, seorang pengguna atau majikan yang baik, mampu memberikan waktu luang serta memberikan izin kepada seorang pekerja rumah tangga yang ingin berkomunikasi dengan keluarganya.

Pekerja Rumah Tangga juga memiliki kewajiban yang harus

dilaksanakan. Kewajiban Pekerja Rumah Tangga, antara lain:

1. Mengerjakan pekerjaan sesuai kesepakatan dengan Pengguna/Majikan,
2. Menjaga harta benda milik Pengguna/Majikan, dan
3. Menjaga rahasia keluarga Pengguna/Majikan dan mentaati aturan yang dibuat oleh Pengguna/Majikan selama tidak bertentangan dengan norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

Pengguna/Majikan menurut Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Sedangkan menurut Undang-Undang tentang Kewajiban Melapor Perusahaan, Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan¹¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, menyebut istilah majikan dari Pekerja Rumah Tangga sebagai “Pengguna PRT”. Pasal 1 ayat (3), berbunyi “Pengguna PRT yang selanjutnya disebut Pengguna adalah orang perseorangan yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian Pengguna dapat dikatakan sebagai Pemberi Kerja, artinya Pengguna bisa dikategorikan sebagai Pemberi Kerja dan buka badan usaha atau demikian bukan pengusaha, hal ini tercantum dalam Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa Pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum sehubungan dengan pengertian pekerja atau buruh yang terikat dalam hubungan kerja. Dengan kata lain, Pengusaha yang memberikan pekerjaan kepada pekerja atau pengusaha yang terikat dalam hubungan kerja dalam pekerjaan tersebut.¹² Pengguna sebagaimana kita ketahui merupakan seseorang atau pengusaha dan bukan badan hukum yang mempekerjakan seorang Pekerja Rumah Tangga (PRT). Tentu seorang Pengguna pun memiliki hak untuk mempekerjakan seorang Pekerja Rumah

¹⁰ Trianah Sofiani. “*Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*”. Yogyakarta 2020, hlm 121-122.

¹¹ Kusbianto, “*Hukum Perburuhan*”. Enam Media. Oktober 2020, hlm 24.

¹² Hardijan Rusli, “*Hukum Ketenagakerjaan*”. Ghalia Indonesia. Tahun 2004, hlm 65-65.

Tangga (PRT) yang tercantum di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 10, antara lain:

- a. Memperoleh informasi mengenai Pekerja Rumah Tangga (PRT). seorang pengguna berhak mendapatkan informasi mengenai Pekerja Rumah Tangga (PRT) baik dari lembaga ataupun dari orang perorangan.
- b. Mendapatkan Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang mampu bekerja dengan baik. Selain mendapatkan informasi mengenai pekerja rumah tangga, pengguna berhak mendapatkan pekerja rumah tangga yang mampu bekerja dengan baik sehingga hak-hak seorang pengguna terpenuhi baik dari lembaga atau dari orang perorangan.
- c. Mendapatkan hasil kerja yang baik. Hasil yang baik pula harus didapatkan bagi seorang pengguna yang akan mempekerjakan pekerja rumah tangga, baik dari keterampilannya maupun dari perilakunya.

Selain itu pemberi kerja berhak sepenuhnya atas hasil kerja dari pekerja, pemberi kerja berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi terhadap pekerja, pemberi kerja pula berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pemberi kerja.¹³

Pengguna sendiri dapat dikatakan sebagai pemberi kerja/pengusaha yang mempekerjakan seorang Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan memberikan upah dalam bentuk lain. Kewajiban pengguna sendiri atau pemberi kerja/pengusaha berdasarkan Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah:

- a. Membayar upah kepada pekerja berdasarkan perjanjian yang telah dilakukannya.
- b. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja yang akan ditempati oleh seorang pekerja.
- c. Memberikan cuti/hari libur terhadap pekerja, baik yang tinggal dirumah ataupun tidak.
- d. Mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang mengalami sakit.
- e. Memberikan surat keterangan apabila seorang pekerja melakukan

¹³ Willy Farianto, *"Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja"*. Sinar Grafika. Jakarta. Juli 2019, hlm 87.

pelanggaran di tempat kerjanya.¹⁴

B. SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT)

Pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵ Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Dalam konteks yang sama, bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹⁶ Sementara itu, pengertian upah dari sudut pandang ekonomi, yang secara garis besar diyatakannya bahwa upah merupakan segala macam bentuk-bentuk penghasilan yang diterima buruh atau tenaga kerja atau pegawai, baik berupa uang maupun barang, dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.¹⁷

Pekerja Rumah Tangga, juga mendapatkan upah dari pekerjaan yang telah dilakukannya, sebagai hak yang harus dipenuhi oleh pengguna/majikan, sebagai pemberi kerja. Faktanya, upah ini juga menjadi salah satu unsur hubungan hukum yang dibangun antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan Pengguna/Majikan, meskipun dalam realitasnya tidak ada standar baku tentang besaran dan bentuk upah yang diberikan oleh pengguna/majikan kepada Pekerja Rumah Tangga, karena memang belum ada peraturan khusus yang mengatur tentang upah tersebut. Besaran dan bentuk upah bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam realitasnya, disesuaikan dengan standar upah yang berlaku secara umum di masyarakat

¹⁴ Ida Hanifah, "*Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*". Pustaka Prima. Medan 2020, hlm 65.

¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 1 ayat (1)

¹⁶ Gunawi Kartasapoetra, "*Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*". Sinar Grafika. Jakarta 1989, hlm 93.

¹⁷ Eggi Sudjana, "*Buruh Menggugat, dalam Perspektif Islam*". Sinar Harapan. Jakarta 2002, hlm 89

atau bahkan sesuai kebaikan hati pengguna/majikan, namun tetap saja unsur upah yang diberikan terhadap Pekerja Rumah Tangga menjadi salah satu bagian dari unsur hubungan kerja antara Pengguna/Majikan dan Pekerja Rumah Tangga.¹⁸

Adapun kalkulasi perhitungan upah/gaji yang ditawarkan oleh penulis adalah sistem upah/gaji minimum yang disesuaikan dengan waktu kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT). Salah satunya penulis mengambil sampel untuk dijadikan bahan perhitungan upah/gaji Pekerja Rumah Tangga (PRT) sesuai data Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta Tahun 2023 sebesar Rp. 2.500.000,- dengan 42 jam kerja dalam seminggu, yang apabila dikonversikan menjadi upah sejam adalah:

Upah rill Pekerja Rumah Tangga (PRT) DKI Jakarta Tahun 2023. Upah sejam = Rp. 14.880,- (Rp. 2.500.000 : (42 x 4)}. Penulis akan memberikan table upah 6 (enam) hari kerja dan 5 (lima) hari kerja dengan waktu kerja 3 (tiga) sampai dengan 7 (tujuh) jam kerja dalam seminggu.

Hari Kerja	Waktu Kerja	Per-Hari	Per-Minggu	Per-Bulan
6 Hari Kerja	7 Jam	Rp. 104.160,-	Rp. 626.960,-	Rp. 2.499.840,-
	6 Jam	Rp. 89.280,-	Rp. 535.680,-	Rp. 2.142.720,-
	5 Jam	Rp. 74.400,-	Rp. 446.400,-	Rp. 1.785.600,-
	4 Jam	Rp. 59.520,-	Rp. 357.120,-	Rp. 1.428.000,-
	3 Jam	Rp. 44.640,-	Rp. 267.840,-	Rp. 1.071.360,-
5 Hari Kerja	7 Jam	Rp. 104.160,-	Rp. 520.800,-	Rp. 2.083.200,-
	6 Jam	Rp. 89.280,-	Rp. 446.400,-	Rp. 1.785.600,-
	5 Jam	Rp. 74.400,-	Rp. 372.000,-	Rp. 1.488.000,-
	4 Jam	Rp. 59.520,-	Rp. 238.080,-	Rp. 952.320,-
	3 Jam	Rp. 44.640,-	Rp. 133.920,-	Rp. 535.680,-

Kalkulasi Perhitungan Upah Pekerja Rumah Tangga (PRT) diatas, yang disesuaikan dengan waktu kerja dirasa yang paling memenuhi rasa keadilan. Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang menginap, disamakan dengan waktu kerja

¹⁸ Triana Sofiani, "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional" Yogyakarta 2020, hlm 35-36.

pekerja sektor formal yaitu 8 jam dengan ketentuan tetap yaitu melakukan jenis pekerjaan tertentu.

Bentuk upah dapat berupa uang maupun tidak dalam bentuk uang. Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari upah yang seharusnya diterima.¹⁹ Adapun jenis-jenis upah dalam hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja, antara lain:

- a. Upah Nominal, yang merupakan sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (Rill Wages), upah nyata ialah uang nyata yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diberikan.
- c. Upah hidup, yang merupakan upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.
- d. Upah minimum, yang merupakan upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja dari perusahaannya.
- e. Upah wajar, yang merupakan upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.²⁰

Dalam konteks tujuan pemberian upah, tidak dapat lepas dari fungsi atau manfaat bagi pengupahan bagi pekerja/buruh. Pada umumnya dalam sistem pengupahan bagi pekerja/buruh didasarkan pada tiga tujuan atau fungsi

¹⁹ Endah Pujiastuti, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan". Semarang University Press. Semarang 2008, hlm 38- 39.

²⁰ Asyhadie, Zaeni. "Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja". Raja Grafindo Persada. Jakarta 2007, hlm 70.

upah sebagai berikut:

- a. Menjamin kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja pekerja. Besaran upah yang diterima pekerja hendaknya seimbang dengan besaran jasa dan hasil kerja yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan.
- c. Menyelesaikan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Insentif diberikan agar para pekerja termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.²¹

Dalam hal perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan Pengguna, istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan “*verbintenist*” (Pasal 1233) dan persetujuan atau “*overeenkomst*” (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah perikatan (*verbintenist*) diterjemahkan dalam 3 (tiga) arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Sedangkan istilah persetujuan (*overeenkomst*) diterjemahkan dalam 2 (dua) arti, yaitu perjanjian atau persetujuan”.³⁰ Artinya, jika menggunakan Pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (dalam bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.³¹

Dari pengertian yang telah dijelaskan di atas, ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja, antara lain:

- a. Adanya Unsur Perintah

Adanya unsur perintah ini menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah

²¹ Payaman Simanjuntak, “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta 2005, hlm 129.

inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya. Pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pengusaha atau pemberi kerja. Hal ini berarti bahwa kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha tidak sama/subordinasi, dimana satu pihak berkedudukan di atas (pihak yang diperintah). Kedudukan hubungan kerja ini berbeda dengan hubungan lain seperti hubungan dokter dengan pasien atau antara pengacara dengan klien, sebab dokter ataupun pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

b. Adanya Unsur Pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Perjanjian kerja tersebut menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak.

c. Adanya Unsur Upah

Upah yang merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²²

Dalam melakukan pekerjaannya, tentu seorang pekerja dan pemberi pekerja memiliki suatu hubungan kerja yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (5) yang berbunyi “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja yang merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan minimum 2 (dua) subjek hukum di dalam suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja merupakan pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dan hubungan kerja merupakan bagian terpenting dari hubungan industrial.³³ Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya, sehingga perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan

²² Endah Pujiastuti, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”. Semarang University Press. Semarang 2008, hlm 15-16.

Pengguna/Majikan juga harus memenuhi persyaratan perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Per), antara lain:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. Arti kata sepakat adalah kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang menjadi pokok dari perjanjian. Perjanjian tersebut juga harus dikehendaki secara timbal balik. Perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan juga harus memenuhi syarat sepakat. Artinya, antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan harus ada kata sepakat mengenai hal-hal pokok yang diperjanjikan, atau perjanjian tersebut dikehendaki secara timbal balik oleh Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan, sehingga tidak ada paksaan dari salah satu pihak.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Subjek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan sebagai subjek hukum juga harus cakap menurut hukum, yaitu sudah dewasa dan akil balig dan sehat akal pikirannya. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Menurut Pasal 1330 KUH Perdata minimal adalah 18 tahun. Pasal 1 ayat (26) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan batasan umur minimal 18 tahun. Selain itu, seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa dan mentalnya. Artinya, syarat dapat membuat perjanjian adalah 18 tahun dan sehat jasmani rohani. Faktanya, banyak Pekerja Rumah Tangga yang berumur dibawah 18 tahun, bahkan banyak yang berusia 15 tahun atau disebut dengan Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA). Hal semacam ini tentunya tidak memenuhi unsur syarat sahnya perjanjian, sehingga dapat dimintakan pembatalan kepada pihak yang berwenang. Pasal 4 dan pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, memberikan ketentuan lebih luas mengenai syarat Pekerja Rumah Tangga yang dapat membuat perjanjian kerja, adalah berusia minimal 18 tahun (delapan belas) tahun, dan mendapat izin dari suami/isteri bagi Pekerja

Rumah Tangga yang sudah berkeluarga. Sedangkan syarat Pengguna/Majikan adalah mempunyai penghasilan yang tetap, memiliki tempat tinggal yang layak, dan sehat jasmani dan rohani. Artinya, cakap bagi subjek hukum dalam membuat perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan, bukan hanya yang berusia dibawah 18 tahun dan sehat jasmani rohani, namun juga ada syarat lain yang harus dipenuhi sehingga perjanjian antara keduanya sah menurut hukum.

- c. Suatu hal tertentu. Suatu hal tertentu adalah objek yang diperjanjikan. Objek perjanjian, sudah harus ditentukan jenisnya dan sudah ada atau sudah berada ditempat pada waktu perjanjian dibuat. Hal yang diperjanjikan oleh Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan adalah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh Pekerja Rumah Tangga. Pekerjaan tersebut meliputi jenis pekerjaan kerumahtanggan, seperti memasak, berbeanja, mencuci, menyetrika, membersihkan rumah, mengasuh anak, mengantar anak sekolah dan lain-lain. Kejelasan mengenai jenis pekerjaan ini menjadi penting, karena berimplikasi pada lahirnya hak dan kewajiban para pihak, yang dalam hal ini adalah Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan. Faktanya, Pekerja Rumah Tangga melakukan semua jenis pekerjaan dirumah majikan dengan tidak ada perjanjian yang jelas, sehingga mereka harus menanggung beban kerja yang banyak dan tidak ada waktu istirahat.
- d. Sebab yang halal. Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian, yang tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Pekerjaan yang diperjanjikan oleh Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan, juga tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Syarat diatas memiliki poin penting yaitu, syarat huruf (a) dan (b) disebut sebagai syarat subjektif, yaitu apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat poin nomor (c) dan (d) merupakan syarat objektif yaitu, apabila tidak terpenuhi maka perjanjian batal demi hukum atau batal

dengan sendirinya.

Perjanjian antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan seharusnya dilakukan secara tertulis, sehingga memperjelas identitas masing-masing pihak, jenis pekerjaan yang diperjanjikan dan lain-lain yang menyangkut tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian secara tertulis juga dapat digunakan sebagai alat bukti yang sah apabila salah satu pihak ingkar janji. Faktanya, perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan, sebagian besar dilakukan secara lisan, bahkan tidak ada perjanjian sama sekali. Pekerja Rumah Tangga yang datang kerumah majikan sebagian besar dibawa oleh teman atau kenalan, karena Pengguna/Majikan tersebut membutuhkannya. Pada saat pertama bertemu dengan Pengguna/Majikan, umumnya juga tidak ada pembicaraan khusus mengenai apa jenis pekerjaannya, berapa upah dan apa saja hak-hak yang akan diperoleh. Pada umumnya Pengguna/Majikan hanya menanyakan nama dan asalnya saja. Mengenai jenis pekerjaannya, berapa upahnya dan hak-hak yang akan diperoleh, Pengguna/Majikan menganggap para Pekerja Rumah Tangga sudah tahu, dan sebagian besar dari Pekerja Rumah Tangga juga tidak menanyakannya, karena malu, takut, tidak enak dan lain-lain. Bagi Pekerja Rumah Tangga yang penting Pengguna/Majikannya bersikap baik saja sudah cukup. Apabila mereka tidak menyukai jenis pekerjaannya, besaran upahnya atau lainnya terkait hak atau perlakuan Pengguna/Majikannya, yang dilakukan oleh Pekerja Rumah Tangga adalah pamit pulang atau pindah menjadi Pekerja Rumah Tangga keluarga lainnya. Jikalau ada perjanjian yang dilakukan oleh keduanya, itu pun dilakukan secara lisan dan tentunya juga tidak secara detail seperti perjanjian kerja formal, karena biasanya hanya membicarakan mengenai jenis pekerjaan serta upah dan itu pun dari sisi Pengguna/Majikan. Slogannya ialah “take it or live it” yang artinya setuju atau tidak setuju Pekerja Rumah Tangga dilarang protes, slogan ini sangat kental dikalangan Pengguna/Majikan, atau dalam bahasa Pengguna/Majikan “Kalau mau silahkan kerja disini, tapi kalau tidak mau saya cari yang lain”. Model ini biasanya dilakukan oleh Pengguna/Majikan, dimana Pekerja Rumah Tangga tersebut diambil dari makelar Pekerja Rumah Tangga, yaitu orang-perorangan yang secara tidak resmi dan bersifat insidental

mencarikan Pekerja Rumah Tangga jika ada yang membutuhkan dengan mendapatkan imbalan dari Pengguna/Majikan.²³

Dalam perjanjian tertulis yang dibuat oleh Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan akan menjamin perlindungan dan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak. Secara yuridis bentuk perjanjian kerja dapat dilihat dalam peraturan perundangundangan, antara lain:

- a. Dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi, ayat (1) “Pengguna jasa pramuwisma wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pramuwisma dan dilaporkan kepada Gubernur”, ayat (2) “Dalam perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Pasal tersebut dipertegas oleh Pasal 12 ayat (2) Peraturan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 191 Tahun 2010 Tentang Pemberian Izin Operasional Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma, yang berbunyi “Ikatan kerja antara pengguna jasa dan calon pramuwisma dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis dengan menggunakan formulir model Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DTKT) 06”. Kedua pasal dalam peraturan tingkat daerah tersebut menegaskan adanya keharusan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna jasa dan calon pramuwisma, yang berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak, dan harus dilaporkan kepada Gubernur. Frase “Wajib” menunjukkan adanya keharusan bagi kedua belah pihak.
- b. Dalam Pasal 37 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, berbunyi “Pengguna jasa pekerja rumah tangga dapat membuat perjanjian kerja sama secara tertulis dengan pekerja rumah tangga”. Pasal 5 ayat (2) Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2010 Tentang Pekerja Rumah Tangga dan Pasal 6 ayat (2) Peraturan Walikota Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 48 Tahun 2011 Tentang Pekerja Rumah Tangga, menyebut bahwa “Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dituangkan

²³ Triana Sofiani, “Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional” Yogyakarta 2020, hlm 109.

secara tertulis maupun tidak tertulis atas kesepakatan kedua belah pihak”. Frase “Dapat” yang dipertegas oleh frase “kesepakatan kedua belah pihak”, bermakna “tidak ada keharusan”, untuk membuat kontrak tertulis antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan. Pilihan atas bentuk perjanjian kerja tersebut diserahkan pada kesepakatan kedua belah pihak. Pembuat kebijakan di Kota Yogyakarta “enggan” mendorong pemakaian perjanjian kerja tertulis antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan karena hanya dapat dibuat oleh Ibu Rumah Tangga yang berpendidikan tinggi, namun belum tentu bagi Ibu Rumah Tangga yang tidak berpendidikan, dan jika peraturan terlalu ketat, maka pekerja rumah tangga akan kehilangan pekerjaan karena mungkin saja tidak akan ada lagi yang mau mempekerjakan pekerja rumah tangga.

- c. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 5 Tahun 1997 Tentang Penyalur Pramuwisma Pasal 8 huruf (h), berbunyi “Penyalur Pramuwisma mempunyai kewajiban menyiapkan kontrak kerja antara pramuwisma dan pengguna jasa”. Pasal 9 berbunyi, “bentuk dan pedoman pembuatan kontrak kerja antara pramuwisma dan pengguna jasa ditetapkan lebih lanjut oleh Gubernur Kepala Daerah”. Pasal 14 berbunyi, “Setiap Pramuwisma mempunyai kewajiban membantu melaksanakan pekerjaan rumah tangga pengguna jasa sesuai kesepakatan pada kontrak kerja”. Pasal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa bentuk kontrak kerja dapat tertulis ataupun lisan, namun jika mengacu pada frase “menyiapkan kontrak kerja”, maka lebih cenderung pada bentuk kontrak kerja tertulis.
- d. Konvensi ILO ke-100 Nomor 189 Tahun 2011 Tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga Pasal 7, menyebutkan bahwa, “Pekerja Rumah tangga harus diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat dan mudah dimengerti dan jika memungkinkan melalui kontrak kerja tertulis sesuai dengan Undang-Undang Nasional dan peraturan yang berlaku, terutama mengenai, nama dan alamat majikan dan pekerja, alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain, tanggal mulai dan bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan,

pengupahan metode perhitungan dan periode pembayaran, jam kerja normal, cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan, penyediaan makanan dan akomodasi (jika ada), periode masa uji coba (jika ada), ketentuan pemulangan (jika ada), dan syarat ketentuan berkenaan dengan pemutus hubungan kerja termasuk pemberitahuan perjanjian kerja dengan periode tertentu bagi Pekerja Rumah Tangga maupun Majikan. Artinya, Konvensi ILO No. 189, memang tidak mengharuskan perjanjian dalam bentuk tertulis, namun mewajibkan kepada majikan untuk memberikan informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja.

- e. Peraturan Menteri Ketenagakerajaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Pasal 5 dan Pasal 6. Pasal 5 berbunyi, “Pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau Lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak seta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain”. Pasal 6 ayat (1) dan (2) berbunyi, “(1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sekurang- kurangnya memuat: a. Identitas para pihak; b. Hak dan kewajiban para pihak; c. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan d. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; (2) Perjanjian Kerja berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak”. Pasal ini dapat dimaknai bahwa, perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan memang tidak harus dalam bentuk perjanjian kerja tertulis, namun dianjurkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis. Perjanjian kerja tertulis yang memuat syarat-syarat kerja dan menjabarkan hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga dan Pengguna/Majikan, lebih menguntungkan bagi Pekerja Rumah Tangga maupun Pengguna/Majikan karena dapat dijadikan sebagai landasan dalam hubungan kerja.

C. HASIL DAN ANALISIS STUDI KASUS PUTUSAN NP.405/PDT.G.2012.PN.JKT.TIM

1. Posisi Kasus

Duduk Perkara dimulai pada saat penetapan Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Timur pada tanggal 6 Desember 2012 No.

405/Pdt.G/2012/PN. Jkt. Tim. Tentang penunjukan majelis hakim.

Pada awalnya Asmain Heluth ditelpon oleh Sien Ely untuk ditawarkan bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga selanjutnya disebut sebagai (PRT), dirumah tempat kediaman bersama Sien Ely dengan Rustam Hafiedz, yang beralamat di Jalan Kayu Mas Utara RT. 006 RW. 009 Blok U No. 289, Kelurahan Pulogadung, Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur, dan setelah ditelpon untuk ketiga kalinya, Asmain Heluth baru menerima tawaran kerja dari Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut dimana pada saat itu sudah terdapat 2 (dua) orang Pekerja Rumah Tangga yaitu, Yati dan Dar yang juga bekerja di rumah kediaman bersama Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut. Setelah Asmain Heluth bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) dirumah tempat kediaman bersama Sien Ely dengan Rustam Hafiedz tersebut, Sien Ely sedang tidak berada dirumah tersebut, namun Asmain Heluth tetap bekerja sebagai PRT yang baik dengan alasan bahwa Asmain Heluth mengenal Sien Ely dan Rustam Hafiedz sebagai orang terpandang (Pejabat/Keturunan Raja Asilulu) di kampung halaman Asmain Heluth, karenanya Asmain Heluth sangat yakin dan percaya bahwa Sien Ely dan Rustam Hafiedz adalah seorang majikan yang baik serta akan membayar upah kerja/gaji Asmain Heluth sebagai Pekerja Rumah Tangga sesuai dengan hasil pekerjaan Asmain Heluth.

Bahwa kemudian baru 2 (dua) bulan Asmain Heluth bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) di rumah kediaman bersamaan Sien Ely dengan Rustam Hafiedz tersebut, kedua Pekerja Rumah Tangga (PRT) tersebut yaitu (Yati dan Dar) telah pergi (kabur) meninggalkan rumah tanpa sepengetahuan Asmain Heluth, Sien Ely serta tanpa sepengetahuan Rustam Hafiedz sebagai bagian dari penghuni rumah kediaman bersama tersebut. Setelah peristiwa kaburnya kedua orang pembantu (Yati dan Dar) tersebut, Sien Ely berusaha meyakinkan Asmain Heluth bahwa Sien Ely segera akan mencarikan 2 (dua) orang pembantu rumah tangga sebagai pengganti Yati dan Dar, namun bila Sien Ely dan Rustam Hafiedz tidak dapat menemukan pengganti Yati

dan Dar (PRT yang Kabur), maka “Kamu (Asmain Heluth) jangan pergi tinggalkan saya (Rustam Hafiedz)”, ucap Rustam Hafiedz kepada Asmain Heluth. Kemudian Rustam Hafiedz juga mengatakan kepada Asmain Heluth bahwa, “Kalau kamu (Asmain Heluth) kerja disini perlahan-lahan dan menyelesaikan semua kerjaan yang ada (yang biasa dikerjakan oleh Yati dan Dar) yakni, “memasak dan menyiapkan/memberikan makanan untuk semua orang yang tinggal dirumah ini, mencuci dan mensetrika pakaian, menyapu dan mengepel, maka kamu gaji kamu (Asmain Heluth) akan disesuaikan pembayarannya dengan gaji/upah 3 (tiga) orang Pekerja Rumah Tangga (PRT) tiap bulannya”.

Bahwa ternyata pada bulan Februari tahun 2007, Asmain Heluth mengalami sakit reumatik dikarenakan terlalu letih bekerja (sejak akhir bulan Juli 2004, Asmain Heluth menyelesaikan pekerjaan 3 (tiga) orang Pekerja Rumah Tangga (PRT) seorang diri) yang tidak mengenal waktu, walaupun Asmain Heluth dalam kondisi sedang sakit (reumatik) akan tetapi pada saat Asmain Heluth meminta uang (potong gajinya) untuk membeli obat kepada Sien Ely maupun Rustam Hafiedz, namun Sien Ely dan Rustam Hafiedz tidak memberikannya (tidak peduli) bahkan justru sebaliknya pada saat itu Asmain Heluth justru dimarahi dan diperintahkan untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz dihadapan karyawan/pekerja dari ibu Fatmawati (anak perkawinan hasil Sien Ely dan Rustam Hafiedz).

Pada tahun 2008, Sien Ely perah berjanji kepada Asmain Heluth akan membeli sepeda motor untuknya (Asmain Heluth), dan kemudian pada tahun 2009, Rustam Hafiedz pernah menjanjikan Asmain Heluth akan diberikan hadiah berupa ongkos naik haji (ONH) bila Asmain Heluth tetap bekerja selaku Pekerja Rumah Tangga (PRT) di rumah tempat tinggal Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut, namun pada kenyataannya hingga gugatan diajukan oleh Asmain Heluth, janji-janji Rustam Hafiedz tersebut tidak pernah dilaksanakan/diwujudkan, dan hanya merupakan cara Rustam Hafiedz untuk memperdaya Asmain

Heluth supaya tetap bekerja di rumah tempat tinggal Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut.

Bahwa pada setiap tanggal 27 tiap-tiap bulannya terhitung 30 (tiga puluh) hari dari tanggal Asmain Heluth mulai bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) dirumah Sien Ely dan Rustam Hafiedz yakni dari tanggal 27 Mei 2004 sampai dengan 17 April 2011, Asmain Heluth selalu berusaha untuk meminta gaji/upahnya kepada Sien Ely dan Rustam Hafiedz, namun permintaan Asmain Heluth tersebut tidak dihiraukan atau tidak ditanggapi oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz, akibat perbuatan Sien Ely dan Rustam Hafiedz, yang tidak membayar upah/gaji Asmain Heluth sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT), maka anak-anak Asmain Heluth (Ayu dan Dewi) yang hidupnya sangat tergantung uang yang dikirim oleh Asmain Heluth setiap bulannya untuk anak-anak Asmain Heluth yang berada di Ambon, karena itu sejak tanggal 27 Juni 2004 sampai dengan 17 April 2011 (82 bulan), tidak lagi menerima kiriman uang dari Asmain Heluth sehingga jelas mengalami kelaparan.

Dikarenakan Asmain Heluth tidak mempunyai uang untuk membeli keperluan pribadi yakni seperti perlengkapan mandi dan pembalut wanita, maka untuk memenuhi keperluan pribadinya tersebut tiap-tiap bulannya Asmain Heluth penuhi sendiri dengan cara pinjaman uang (utang) kepada Sien Ely sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) per-bulannya dan menurut catatan Asmain Heluth total pinjaman Asmain Heluth kepada Sien Ely sejak tanggal 27 Mei 2004 sampai dengan tahun 2010, adalah sebesar Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah).

Pada bulan April tahun 2011 anak kedua hasil perkawinan Sien Ely dan Rustam Hafiedz yakni bernama Ir. Chairudin Hafiedz alias Rudi, pernah meminjam uang kepada Asmain Heluth sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) dengan perjanjian secara lisan akan mengembalikan 2 (dua) kali lipat sebesar Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah), yang mana uang dipinjam tersebut pemberian dari suami Asmain Heluth untuk membayar kuliah anak-anak Asmain Heluth di Ambon, akibat

terlambatnya pengembalian uang pinjaman tersebut dari Ir. Chairudin Hafiedz (Rudi) adalah anak pertama pasangan suami isteri Sien Ely dengan Rustam Hafiedz, maka anak-anak Asmain Heluth yang berada di Ambon tidak bisa membayar uang sekolah dan keperluan hidupnya, jadi sampai sekarang sisa uang yang belum dibayar atau dikembalikan sebesar Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah). Walaupun masa kerja Asmain Heluth sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) di rumah kediaman bersama Sien Ely dengan Rustam Hafiedz yakni selama 4 (empat) tahun Asmain Heluth bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT), maka diperlakukan demikian tanpa ada hari libur termasuk libur hari raya Idul Fitri.

Pada tahun 2008, yakni pada saat Muhammad Ridwan Hafiedz alias Ridho (anak bungsu Sien Ely dan Rustam Hafiedz) datang berkunjung ke rumah tempat kediaman bersama Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut, Asmain Heluth memberitahukan perilaku kedua orang tuanya tersebut (Sien Ely dan Rustam Hafiedz) kepada Muhammad Ridwan Hafiedz alias Ridho (anak bungsu Sien Ely dan Rustam Hafiedz), namun bukannya Asmain Heluth mendapatkan pembelaan dari anak bungsunya tersebut sehingga Asmain Heluth dapat kembali berkumpul dengan anak-anaknya yang selama 4 (empat) tahun ini tidak lagi diketahui keadaannya oleh Asmain Heluth, akan tetapi pada saat itu Asmain Heluth hanya diberikan uang sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) oleh anak Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut dengan mengatakan kepada Asmain Heluth bahwa “ini uang untuk kamu”. Sesungguhnya Asmain Heluth hanya menginginkan upah kerjanya diberikan atau dibayarkan secara seketika dan sekaligus oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz secara tanggung renteng kepada Asmain Heluth sehingga dapat digunakan Asmain Heluth untuk ongkos pulang kampung dan membiayai anak-anaknya yang sudah sekian lama 4 (empat) tahun tidak Asmain Heluth ketahui lagi keadaannya.

Sekiranya pada tahun 2009 Asmain Heluth mengalami sakit reumatik pada kedua tangannya dan mengalami pembengkakan, Asmain

Heluth pernah meminta upah/gaji kerja kepada Sien Ely dan Rustam Hafiedz untuk berhenti bekerja, dikarenakan sakit yang diderita oleh Asmain Heluth tersebut, akan tetapi Sien Ely dan Rustam Hafiedz bukannya membayar upah/gaji kerja Asmain Heluth melainkan memberikan obat penghilang rasa sakit dan tidak diizinkan berhenti bekerja bahkan disuruh terus bekerja. Pada saat hari raya Idul Fitri tahun 2010, Asmain Heluth pernah mengadukan kepada anak-anaknya Sien Ely dengan Rustam Hafiedz mengenai perbuatan ke dua orang tuanya tersebut yang semena-mena (tidak pernah memberikan upah kerja dan Tunjangan Hari Raya) terhadap Asmain Heluth, namun tidak ada tanggapan sama sekali yang seharusnya sebagai seorang majikan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Asmain Heluth, dimana Asmain Heluth sangat membutuhkan untuk keperluan anak-anaknya Asmain Heluth di Ambon.

Pada bulan Maret 2011, Asmain Heluth pernah mengalami kecelakaan dalam bekerja di rumah Sien Ely dan Rustam Hafiedz yang mengakibatkan luka-luka pada tangan dan kaki Asmain Heluth dikarenakan terkena pecahan beling kaca lemari, seharusnya sebagai majikan yang baik memperhatikan pengobatan Asmain Heluth yang terkena pecahan beling kaca lemari, melainkan disuruh melanjutkan pekerjaan dalam keadaan tangan dan kaki yang berlumur darah.

Dikarenakan Asmain Heluth sudah tidak tahan dengan perlakuan Rustam Hafiedz terhadap Asmain Heluth, akhirnya pada 17 April 2011, Asmain Heluth memutuskan keluar dari Sien Ely dan Rustam Hafiedz rumah tempatnya bekerja yakni dengan cara dijemput oleh suami Asmain Heluth.

Bahwa pada tanggal 6 Agustus 2011, Asmain Heluth pernah mencoba kembali ke rumah Sien Ely dan Rustam Hafiedz untuk meminta upah/gaji Asmain Heluth, akan tetapi Rustam Hafiedz emosi dan mengusir Asmain Heluth bahkan tidak mau memberikan pakaian dan barang-barang pribadi milik Asmain Heluth yang masih tertinggal di rumah Sien Ely dan Rustam Hafiedz, bahkan Rustam Hafiedz

memutar balikkan fakta dengan menuduh Asmain Heluth telah melakukan pencurian berupa gelang. Kemudian Sien Ely memfitnah kepada Asmain Heluth dengan menuduh Asmain Heluth seorang pencur, karena Sien Ely terus memojokkan Asmain Heluth, akhirnya Asmain Heluth meminta bantuan suaminya yang pada saat itu suami Asmain Heluth sedang menjemput dan menunggu Asmain Heluth di teras rumah atau tempat tinggal Sien Ely dan Rustam Hafiedz, sehingga suami Asmain Heluth mendengar hal tersebut lalu masuk dan bertanya kepada Sien Ely bahwa, “barang apa yang dicuri istri saya, dan atas dasar apa pakaian istri saya ditahan?”, kemudian Rustam Hafiedz menjawab dengan gugup bahwa, “Seng, beta seng bicara begitu”, yang artinya “Tidak, saya tidak bicara begitu”. Selanjutnya Sien Ely berbicara melalui telepon mengenai perhitungan upah/gaji yang harus dibayarkan kepada Asmain Heluth dengan mengatakan bahwa, “Besok jangan balik dulu, nanti tanggal 10 Agustus 2011, baru saya bayar lunas”, akan tetapi Asmain Heluth bersama suaminya sudah tidak percaya lagi dengan omongan Sien Ely yang selalu tipu muslihat. Beberapa kali Asmain Heluth bersama dengan suaminya untuk bertemu dengan Sien Ely dan Rustam Hafiedz tujuannya adalah meminta upah/gaji Asmain Heluth selama bekerja dari tahun 2004 sampai dengan 2011, namun upaya Asmain Heluth bersama suaminya sia-sia, dikarenakan tidak bertemu dengan Sien Ely dan Rustam Hafiedz.

Bahwa oleh karena itu, Asmain Heluth melakukan somasi I tertanggal 1 Desember 2011, somasi II tertanggal 12 Desember 2011, dan somasi III tertanggal atau terakhir tertanggal 9 Januari 2012 kepada Sien Ely untuk segera menyelesaikan pembayaran upah/gaji Asmain Heluth, namun Sien Ely dan Rustam Hafiedz tidak segera menanggapi surat somasi dari kuasa hukum Asmain Heluth, dan selanjutnya somasi dari kuasa hukum Asmain Heluth untuk Rustam Hafiedz ditanggapi oleh kuasa hukum Sien Ely bernama Riri Purbasari Dewi, SH., LL.M., MBA dari Kantor Hukum LAW LADIES & ASSOCIATES, dalam hal ini kuasa hukum Sien Ely menyatakan dan menanggapi bahwa “Tidak ada

persamaan persepsi sehingga kami berpendapat tidak ada titik temu mengenai hal yang menurut rekan perlu dibicarakan” (bukti terlampir), sehingga selaku kuasa hukum Asmain Heluth mendatangi kantor kuasa hukum Sien Ely namun tidak bertemu dengan kuasa hukum tersebut.

Bahwa pada tanggal 2 Agustus 2012 Asmain Heluth bersama dengan suaminya datang ke rumah kediaman bersama Sien Ely dengan Rustam Hafiedz, pada hari yang ditentukan untuk membicarakan pembayaran upah/gaji selama Asmain Heluth bekerja, tetapi selain Sien Ely dan Rustam Hafiedz selalu berusaha untuk menghindari dari kedatangan Asmain Heluth dengan alasan-alasan atau alibi yang tidak jelas (sulit dipercaya), namun kenyataannya suami Asmain Heluth (Benny Kwando) mendapatkan Rustam Hafiedz sedang berada di dalam kamar, sedangkan Sien Ely yang saat itu dikatakan sedang berada di Surabaya untuk melayat saudaranya yang meninggal dunia, tiba-tiba datang dan langsung dilihat atau diketahui kedatangannya oleh suami Asmain Heluth (Benny Kwando).

Kemudian pada tanggal 12 September 2012, Asmain Heluth bersama-sama suami Asmain Heluth datang dan bertemu dengan Rustam Hafiedz di rumah tempat tinggal Sien Ely dan Rustam Hafiedz untuk menyelesaikan pembayaran upah/gaji Asmain Heluth. Adapun opsi Asmain Heluth mengenai perhitungan pembayaran upah/gaji kerja Asmain Heluth adalah sebagai berikut:

- 1) Perhitungan Uang Gaji:
- 2) Perhitungan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima Asmain Heluth adalah:
 - a. Masa kerja sejak 27 Mei 2004 s.d. 17 April 2011, selama 82 (delapan puluh dua) bulan.
 - b. Besarnya upah/gaji kerja Asmain Heluth per-bulannya disesuaikan dengan upah kerja = besarnya upah/gaji kerja 3 (tiga) orang pekerja yakni, Rp. 500.000,- x 3 = Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah);
 - c. Upah kerja yang harus diterima Asmain Heluth dengan masa kerja

tersebut di atas, adalah: $82 \times \text{Rp. } 1.500.000,- = \text{Rp. } 123.000.000,-$
(seratus dua puluh tiga juta rupiah).

- 3) Tunjangan Hari Raya (THR) pada saat Idul Fitri yang tidak diizinkan adalah sebesar 1 (satu) bulan upah kerja Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per tahunnya $\times 7$ (tujuh) tahun masa kerja, yakni sebesar Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah).

Bahwa oleh karena itu total jumlah upah/gaji kerja yang harus dibayarkan oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz secara tanggung renteng kepada Asmain Heluth adalah: Rp. 123.000.000,- (seratus dua puluh tiga juta rupiah) + Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) = Rp. 126.500.000,- (seratus dua puluh enam juta lima ratus ribu rupiah).

Surat opsi penyelesaian secara damai yang pernah di sampaikan oleh Kuasa Hukum Asmain Heluth beberapa waktu lalu kepada Sien Ely, namun Sien Ely tidak menyetujui opsi damai Asmain Heluth tersebut, bahkan Sien Ely dan Rustam Hafiedz saat menyatakan tidak mau membayar upah/gaji kerja kepada Asmain Heluth, sedangkan Sien Ely juga memberikan opsi penyelesaian damainya kepada suami Asmain Heluth (Benny Kwando) yakni sebagai berikut:

1. Upah/gaji kerja Asmain Heluth untuk masa kerja selama 4 (empat) tahun yakni 27 Mei 2004 s.d. 27 Juni 2008, adalah sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per-bulannya = 4 (empat) $\times 12$ (dua belas) bulan = 48 (bulan) \times Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per-bulannya = Rp. 9.600.000,- (sembilan juta enam ratus ribu rupiah);
2. Upah/gaji kerja Asmain Heluth untuk masa kerja 3 (tiga) tahun berikutnya (tahun ke 5, 6 dan 7, atau 27 Juni 2008 s.d. 27 April 2011, adalah sebesar Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) perbulannya (+) 20 (dua puluh) hari kerja = 1 (satu) bulan upah/gaji kerja = Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) = 3 tahun (x) (12 bulan (x) Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah)) (+) Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) = $3 \times \text{Rp. } 3.600.000,-$ (tiga juta enam ratus ribu rupiah) = Rp. 10.800.000,- (sepuluh juta delapan ratus ribu rupiah) (+) Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) = Rp. 11.100.000,- (sebelas juta

seratus ribu rupiah);

3. Jumlah utang atau pinjaman Asmain Heluth kepada Sien Ely yakni sebesar Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah);
4. Sisa upah/gaji kerja setelah dikurangi utang Asmain Heluth adalah sebagai berikut: Rp. 9.600.000,- (sembilan juta enam ratus ribu rupiah) (+) Rp. 11.100.000,- (sebelah juta seratus ribu rupiah) = Rp. 20.700.000,- (dua puluh juta tujuh ratus ribu rupiah) (-) Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah) adalah sebesar Rp. 16.700.000,- (enam belas juta tujuh ratus ribu rupiah).

Bahwasanya dengan mencermati dan memahami opsi penyelesaian damai Sien Ely dan Rustam Hafiedz sebagaimana Asmain Heluth uraikan pada dalil posita tersebut di atas, maka diperoleh petunjuk bahwa Sien Ely dalam membuat atau menyusun opsi penyelesaian damainya tersebut di atas, tidak berdasarkan hukum (kebiasaan) yang berlaku serta tidak disertai pertimbangan-pertimbangan atas jasa-jasa Asmain Heluth selama bekerja yakni antara lain sebagai berikut:

1. Selama masa kerja tersebut (7 tahun) Asmain Heluth tidak pernah pulang atau tidak pernah 1 (satu) hari pun pergi meninggalkan pekerjaannya yang pada awalnya dikerjakan oleh 3 (tiga) orang Pekerja Rumah Tangga (PRT), namun dikarenakan (Yati dan Dar) telah pergi (kabur) meninggalkan rumah kediaman bersama Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut, maka Asmain Heluth bersedia untuk mengerjakan pekerjaan 3 (tiga) orang Pekerja Rumah Tangga (PRT) walaupun Asmain Heluth belum atau tidak pernah dibayarkan upah/gaji kerjanya oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz;
2. Asmain Heluth tidak hanya bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT), tetapi juga merangkap sebagai seorang kuasa yang mewakili Rustam Hafiedz untuk menghadapi Dept. Colector dari BANK MANDIRI karena tidak melaksanakan kewajibannya selaku debitur, dan kuasa tersebut dilaksanakan dengan baik oleh Asmain Heluth;
3. Selama Asmain Heluth bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga

(PRT) tersebut tidak pernah diberikan hak untuk libur hari raya Idul Fitri oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz, sehingga jika diberikan pekerjaan maka Asmain Heluth dapat bertemu dengan anak-anak dan keluarga dikampung halamannya (di Ambon).

Bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Asmain Heluth dengan Sien Ely dan Rustam Hafiedz dalam perkara ini adalah perbuatan Sien Ely dan Rustam Hafiedz, baik secara bersama-sama, maupun secara sendiri-sendiri, dengan sengaja dan dengan maksud untuk menguntungkan dirinya sendiri atau orang lain, dengan menggunakan janji-janji atau dengan rangkaian kata-kata bohong sehingga bertentangan dengan hak dan membawa kerugian Asmain Heluth selaku Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang bekerja kepada Sien Ely dan Rustam Hafiedz selama 7 (tujuh) tahun (sejak tanggal 27 Mei 2004 sampai dengan 17 April 2011).

Mengenai hal tersebut tidak diatur secara formal dalam lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan diatur dalam lingkup PMH “Perbuatan Melawan Hukum” (onrecht matigedaad) sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara, in casu, karena perbuatan Sien Ely dan Rustam Hafiedz tersebut jelas melanggar hak Asmain Heluth selaku Pekerja Rumah Tangga (PRT) atas pembayaran upah/gaji kerja Asmain Heluth sejak tanggal 27 Mei 2004 sampai dengan 17 April 2011 (82 bulan), tidak pernah dibayarkan upah kerjanya sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) untuk menerima pembayaran upah/gaji kerjanya oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz selaku majikan Asmain Heluth, sehingga Asmain Heluth tidak dapat mengirimkan uang, baik untuk keperluan pendidikan atau sekolah, maupun untuk keperluan hidup anak-anak Asmain Heluth, yang pada akhirnya anak-anak Asmain Heluth tidak bisa meneruskan sekolahnya lagi (berhenti) bahkan hingga mengalami kelaparan.

Secara jelas atau gamblang diketahui bahwa Rustam Hafiedz sangatlah diragukan kebaikan hatinya, yang mana Rustam Hafiedz

selalu memberikan janji-janji ANGIN SURGA dan TIPU MUSLIHAT serta TIDAK MAU MEMBAYAR UPAH/GAJI

ASMAIN HELUTH dengan masa kerja sejak 27 Mei 2004 sampai dengan 17 April 2011, yakni 82 (delapan puluh dua) bulan atau ± 7 (tujuh) tahun, dan karenanya menimbulkan kekhawatiran Asmain Heluth, untuk kemungkinan mengalihkannya seluruh aset-aset milik harta benda milik Sien Ely dan Rustam Hafiedz, yang sangat Asmain Heluth butuhkan terkait dengan Tuntutan Ganti Rugi Asmain Heluth dalam perkara ini. Karena itu untuk menjamin agar gugatan (tuntutan) Asmain Heluth ini tidak sia-sia dikemudian hari serta sesuai dengan ketentuan Pasal 227 ayat (1) HIR (Herziene Indonesich Reglement), maka cukup adil dan bijaksana apabila Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Timur yang memeriksa perkara meletakkan Sita Jaminan (consevatoir beslag) berkenaan meletakkan Sita Jaminan (consevatoir belag) atas harta bersama milik Sien Ely dan Rustam Hafiedz, baik harta tetap maupun harta tidak tetap, yang sangat Asmain Heluth butuhkan terkait Tuntutan Ganti Rugi dalam perkara ini.

Gugatan yang diajukan oleh Kuasa Hukum Asmain Heluth selaku Pekerja Rumah Tangga (PRT) ini didasarkan atas bukti-bukti yang cukup autentik, maka telah terpenuhinya syarat-syarat sebagaimana disebutkan dalam Pasal 180 HIR jo. SEMA No. 3 Tahun 2000, maka keputusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan lebih dahulu (uitvoerbaar bij vooraad), sekalipun Sien Ely dan Rustam Hafiedz mengajukan Verzet, Banding, Kasasi, ataupun mengajukan upaya hukum lainnya.

2. Pertimbangan Hakim

Bahwa Majelis Hakim berpendapat terhadap perkara perselisihan antara pembantu rumah tangga dengan majikan atas tidak dibayarnya upah yang menjadi hak pembantu rumah tangga lebih tepat didasarkan pada “Perbuatan Melawan Hukum”, karena hubungan antara majikan dan buruh kebanyakan didasarkan pada perjanjian lisan dan bersifat tradisional, tidak didasarkan pada perjanjian kerja secara tertulis

sehingga jelas apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pembantu dan majikan. Selanjutnya sesuai dengan pertimbangan Majelis Hakim dalam pokok perkara diatas, maka dapat dikabulkan sebagian karena dari bukti-bukti yang diajukan oleh Asmain Heluth baik bukti surat maupun saksi-saksi tidak ada yang menjelaskan bahwa Sien Ely dan Rustam Hafiedz berjanji kepada Asmain Heluth untuk menggajinya atau mengupahnya sebesar 3 x upah yang diperjanjikan, namun untuk keadilan Majelis Hakim menetapkan dengan menyesuaikan upah yang harus diterima oleh Asmain Heluth sesuai dengan besarnya upah seorang pembantu rumah tangga rata-rata pada saat ini yaitu sebesar Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga Majelis Hakim mengabulkan gugatan Asmain Heluth sebagai berikut:

3. Putusan Hakim

Dalam melakukan Eksepsi Sien Ely dan Rustam Hafiedz, Majelis Hakim menolak Eksepsi Sien Ely dan Rustam Hafiedz. Dalam pokok perkara antara Sien Ely dan Rustam Hafiedz dengan Asmain Heluth, Majelis Hakim menyatakan Sien Ely dan Rustam Hafiedz telah melakukan “Perbuatan Melawan Hukum”. Menghukum Sien Ely dan Rustam Hafiedz secara tanggung rentang untuk membayar upah/gaji Asmain Heluth sebagai pembantu rumah tangga Sien Ely dan Rustam Hafiedz sebesar Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) x 81 bulan = Rp. 60.750.000,- (enam puluh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dan menghukum Sien Ely dan Rustam Hafiedz secara tanggung renteng untuk membayar Tunjangan Hari Raya sebesar Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) x 7 = Rp. 5.250.000,- (lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga jumlah keseluruhan yang harus ditanggung oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz adalah sebesar Rp. 66.000.000,- (enam puluh enam juta rupiah), dikurangi sebagian upah yang telah diambil oleh Asmain Heluth sebesar Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah) sehingga menjadi Rp. 62.000.000,- (enam puluh dua juta rupiah). Selanjutnya Majelis Hakim menghukum Sien Ely dan Rustam Hafiedz untuk membayar biaya perkara yang timbul didalam perkara ini

sebesar Rp. 1.322.000,- (satu juta tiga ratus duapuluh dua ribu rupiah) dan menolak gugatan Asmain Heluth selain dan selebihnya.

4. Analisis Kasus

Dari kasus di atas penulis menganalisis bagaimana pemerintah terus berupaya memberikan yang terbaik untuk rakyatnya dalam bidang Peradilan, Dalam Pasal 1365 KUHPdata, yang dimaksud dengan Perbuatan Melanggar Hukum (PMH) adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Ilmu hukum mengenal 3 (tiga) kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu:²⁴

1. Perbuatan Melawan Hukum karena kesengajaan.
2. Perbuatan Melawan Hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian).
3. Perbuatan Melawan Hukum karena kelalaian.

Dengan demikian tiap perbuatan melanggar, baik sengaja maupun tidak sengaja yang sifatnya melanggar. Berarti unsur kesengajaan dan kelalaian di sini telah terpenuhi. Kemudian yang dimaksud dengan hukum dalam Pasal tersebut di atas adalah segala ketentuan dan peraturan-peraturan atau kaedahkaedah, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan segala sesuatu yang dianggap sebagai hukum. Berarti jelas bahwa yang dilanggar itu adalah hukum dan yang dipandang atau dianggap sebagai hukum, seperti undangundang, adat kebiasaan yang mengikat, keputusan hakim dan lain sebagainya.

Selanjutnya agar pelanggaran hukum ini dapat dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum, akibat dari pelanggaran hukum itu harus membawa kerugian bagi pihak lain. Dengan demikian antara kalimat “tiap perbuatan melanggar hukum”, tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya, bahkan harus sejalan dalam mewujudkan pengertian dari perbuatan melawan hukum tersebut. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPdata tersebut di atas. Dalam arti sempit, perbuatan

²⁴ Munir Fuady. “Perbuatan Melawan Hukum”. Citra Aditya Bakti. Bandung 2022, hlm 3.

melawan hukum diartikan bahwa “orang yang berbuat pelanggaran terhadap orang lain atau ia telah berbuat bertentangan dengan suatu kewajiban hukumnya sendiri”.²⁵

Kasus perbuatan melawan hukum yang di lakukan oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz terhadap Asmain Heluth yang di lakukan dalam pelanggaran hak atas upah yang menimbulkan kerugian, terjadi bemula pada saat saudara Asmain Heluth diberi penawaran kerja oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz, karena sebelumnya Asmain Heluth sudah mengenal Sien Ely dan Rustam Hafiedz sebagai orang terpandang di kampung halamannya yang berada di kota Ambon, pada tanggal 27 Mei 2004 saudara Asmain Heluth menerima tawaran kerja tersebut dan siap bekerja di kediaman Sien Ely dan Rustam Hafiedz sampai tanggal 17 April 2011 yakni selama 82 bulan atau ± 7 (tujuh) tahun dan belum pernah menerima upah/gaji serta sering meminta hak atas upahnya tetapi hanya di berikan janji-janji angin surga dan tipu muslihat, sehingga saudara Asmain Heluth menempuh jalur litigasi di Pengadilan Negeri Jakarta Timur untuk mendapatkan Keadlian.

Perbuatan Melawan Hukum terdapat pada Pasal 1365 KUHPerdara yang menyatakan, “Tiap perbuatan melawan hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”. Para pihak yang melakukan perbuatan hukum itu disebut sebagai subjek hukum yaitu bisa manusia sebagai subjek hukum dan juga badan hukum sebagai subjek hukum. Selain dalam Pasal 1365 KUHPerdara bahwa perbuatan melawan hukum diatur pula dalam Pasal 1366 KUHPerdara dan Pasal 1367 KUHPerdara:

1. Pasal 1366 KUHPerdara: “setiap orang bertanggung-jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena kelalaiannya atau kurang hati-hatinya.”
2. Pasal 1367 KUHPerdara: “seorang tidak saja bertanggung-jawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi

²⁵ Vollmar, H.F.A. “Pengantar Studi Hukum Perdata”. Rajawali. Jakarta 1984, hlm 30.

juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya, atau disebabkan oleh orang-orang yang berada di bawah pengawasannya.”

Berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara tersebut di atas, Munir Fuady menyatakan yang dimaksud dengan perbuatan melawan hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain.³⁷

Mengenai Akibat Hukum Dari Timbulnya Pelanggaran tersebut, Achmad Ali berpendapat bahwa akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum. Jadi dengan kata lain, akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum. Wujud dari akibat hukum dapat berupa:³⁸

1. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum, contoh:
2. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subjek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain.
3. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.

Bentuk Penyelesaian Sengketa Atas Timbulnya Pelanggaran Oleh Sien Ely dan Rustam Hafiedz Terhadap Asmain Heluth Dihubungkan Dengan Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dalam Perbuatan Melawan Hukum, Wirjono Prodjodikoro menyatakan, melihat Pasal 57 ayat (7) “Reglement Burgerlijk Rechrvordering” (Hukum Acara Perdata berlaku pada waktu dulu bagi Raad Van Justitie) yang juga memakai istilah “Kosten schaden en interesen” untuk menyebut kerugian sebagai perbuatan melanggar hukum, sehingga dapat dianggap sebagai pembuat “Burgerlijk Wetboek” sebetulnya tidak membedakan antara kerugian yang disebabkan perbuatan melanggar hukum dengan kerugian yang disebabkan tidak dilaksanakannya suatu perjanjian. Sehingga dalam kaitannya dengan perbuatan melawan hukum, ketentuan yang sama dapat dijadikan sebagai pedoman. Pasal 1365 KUHPerdara memberikan beberapa jenis penuntutan, yaitu:³⁹

1. Ganti rugi atas kerugian dalam bentuk uang.

2. Ganti rugi atas kerugian dalam bentuk natura atau pengembalian pada keadaan semula.
3. Pernyataan bahwa perbuatan yang dilakukan adalah bersifat melawan hukum.
4. Larangan untuk melakukan suatu perbuatan.
5. Meniadakan sesuatu yang diadakan secara melawan hukum.
6. Pengumuman daripada keputusan atau dari sesuatu yang telah diperbaiki.

Dengan melihat unsur perbuatan melawan hukum Pasal 1365 KUHPerdara, Asmain Heluth berkewajiban untuk membuktikan bahwa Sien Ely dan Rustam Hafiedz memenuhi unsur-unsur Perbuatan Melawan Hukum agar mendapatkan ganti kerugian dari apa yang telah dilakukannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa upaya penyelesaian perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Asmain Heluth terhadap Sien Ely dan Rustam Hafiedz telah diupayakan menggunakan penyelesaian sengketa non litigasi dengan cara mediasi, akan tetapi kesepakatan dengan cara mediasi tidak tercapai, sehingga dapat dilanjutkan dengan cara litigasi di pengadilan, dimulai dari mulai Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi hingga Mahkamah Agung. Pelaksanaan persidangan di pengadilan memerlukan peran hakim untuk memberikan rasa keadilan berdasarkan undang-undang yang berlaku sebagai hukum positif, sesuai dengan UndangUndang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum bahwa salah satu pelaksanaan kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya, untuk mendapatkan rasa keadilan peradilan umum harus mampu mewujudkan kepastian hukum sebagai sesuatu yang memiliki nilai yang sebenarnya, terkandung didalam peraturan hukum positif. Cara penyelesaian ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh kedua belah pihak agar dapat kembali pada aturannya yang telah diatur oleh undang-undang untuk tidak menimbulkan kerugian kembali bagi pihak lain.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebagaimana yang disampaikan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Hak atas upah Pekerja Rumah Tangga (PRT) pada dasarnya dapat dilihat dari perjanjian antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan Pengguna/Majikan baik dalam perjanjian tertulis maupun perjanjian secara lisan. Sedangkan upah minimum Pekerja Rumah Tangga (PRT) dapat dilihat dari rata-rata upah minimum di berbagai provinsi atau daerah di Indonesia, karena setiap provinsi atau daerah memiliki penghasilan upah yang berbeda-beda. Mengenai waktu kerja pembagian upah Pekerja Rumah Tangga (PRT) dapat di kalkulasikan dan diperhitungkan sesuai dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) per provinsi atau daerahnya masing-masing, karena kalkulasi atau perhitungan upah Pekerja Rumah Tangga (PRT) mengenai waktu kerjanya dapat menjadi dasar pembagian hak atas upah bagi Penggunanya atau majikan, sehingga tercipta sistem kebijakan pengupahan yang berkeadilan.

Kemunculan Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan proses sosialbudaya masyarakat Indonesia, sehingga memunculkan ragam istilah budak atau babu, pramuwisma dan Pembantu Rumah Tangga atau disebut dengan istilah “pembantu” saja, sampai Asisten Rumah Tangga. Problematik yang sering terjadi terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) adalah tidak terpenuhinya hak atas upah, oleh karenanya Pekerja Rumah Tangga (PRT) perlu diberikan perlindungan khusus agar dapat terpenuhi hak atas upahnya, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 7 bahwa, Pekerja Rumah Tangga (PRT) mendapatkan hak atas upah yang sesuai dengan perjanjian kerja, membuat perjanjian tertulis dengan Pengguna/Majikan yang diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga. Apabila timbul perselisihan antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang tidak dibayar oleh Pengguna/Majikan, maka penyelesaian pertama dapat dilakukan dengan cara mediasi, apabila tidak terwujud penyelesaian pertama, maka cara yang kedua dapat melalui konsiliasi, aribitrasi serta jalur litigasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Ali. *“Menguak Tabir Hukum”*. Ghalia Indonesia. Bogor 2008.
- Asri Wijayanti. *“Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”*. Sinar Grafika. Jakarta 2010. Asyhadie, Zaeni. *“Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja”*. Raja Grafindo Persada. Jakarta 2007.
- Eggi Sudjana, *“Buruh Menggugat, dalam Perspektif Islam”*. Sinar Harapan. Jakarta 2002. Gunawi Kartasapoetra, *“Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila”*. Sinar Grafika. Jakarta 1989.
- Hardijan Rusli, *“Hukum Ketenagakerjaan”*. Ghalia Indonesia. Tahun 2004.
- Human Rights Watch, *“Always On Call: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia”*, Vol 17.7(C),2005.
- Ida Hanifah, *“Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”*. Pustaka Prima. Medan 2020
- Imam Soepomo, *“Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja”*, Cetakan Ketujuh, (Jakarta: Djambatan, 2016).
- Kokoh Kosidin. *“Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”* Bandung. Mandar Maju, 1999.
- Kusbianto, *“Hukum Perburuhan”*. Enam Media. Oktober 2020.
- Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesia (LBH APK), *“Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No. 6 Tahun 1993 tentang Pramuwisma”*, Jakarta 2002.
- Minim, *“Perlindungan Hukum Terhadap PRT”*. Suara Karya Online, 17 Januari 2004. Moegni Djodirdjo. *“Perbuatan Melawan Hukum”*. Pradnya Paramitha. Jakarta 1982. Munir Fuady. *“Perbuatan Melawan Hukum”*. Citra Aditya Bakti. Bandung 2022.
- Mutia Cherawaty Thalib. *“Masalah dan Ekspetasi Pekerja Rumah Tangga”*. Ideas Publishing. Gorontalo 2020.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- R. Wirjono Prodjodikoro. *“Hukum Acara Perdata di Indonesia”*. Sumur Bandung. Bandung 1992.
- Saparinah Sadli, *“Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan”*, Adil,

- Gender, (1999). Soemartono, RM Gatot, 1991, “*Mengenai Hukum Lingkungan Indonesia*”, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti. “*Aneka Perjanjian*”. Cet. II. Citra Aditya Bakti. Bandung 1977. Trianah Sofiani, “*Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*” Yogyakarta 2020.
- Vollmar, H.F.A. “*Pengantar Studi Hukum Perdata*”. Rajawali. Jakarta 1984.
- Willy Farianto, “*Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*”. Sinar Grafika. Jakarta Juli 2019.

Jurnal

- Endah Pujiastuti, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”. Semarang University Press. Semarang 2008.
- “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”. Semarang University Press. Semarang 2008.
- Naibaho H. Rorotskie. “*Pembantu Rumah Tangga, Studi Antropologi Perkotaan Tentang Pembantu dan Majikan*”, Sumatera: Universitas Sumatera Utara, 2009.
- Payaman Simanjuntak, “*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*”. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta 2005.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah RI No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Peraturan Pemerintah RI No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- PERMENAKER Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Website

- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230119151003-92-902575/mengintipgaji-pekerja-rumah-tangga-di-indonesia/amp> diakses pada 3 Juli 2023.
- <http://keadilanocial.wordpress.com/2008/05/03hak-hak-prt-atau-pembantu-rumah-tangga-tidak-dihor-mati>. diakses tanggal 22 April 2023.

