

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMBANTU RUMAH TANGGA
DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**



OLEH :

HERLINA BUDI PRATAMA

NIM. 03011260 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2006

Cipta Karya
(031) 5941925

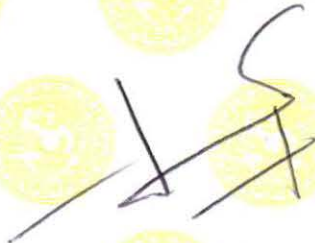
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMBANTU RUMAH TANGGA
DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

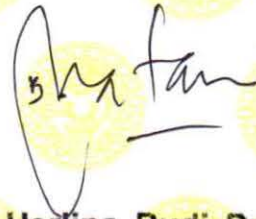
Dosen Pembimbing,

Penyusun,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

NIP. 131878388



Herlina Budi Pratama

NIM. 030111260 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

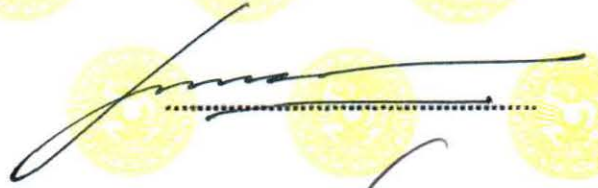
Cipta Karya

(031) 5941926

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Selasa, tanggal 1 Agustus 2006**

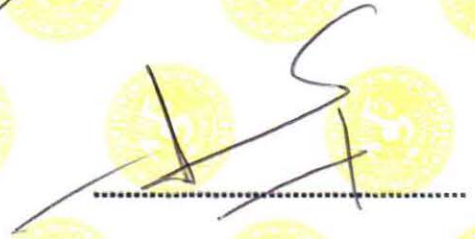
Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Machsoen Ali, S.H., M.S.



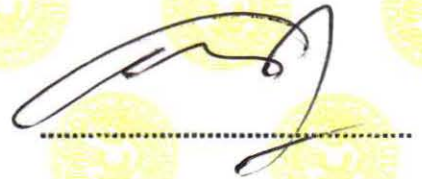
.....

Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



.....

2. Agus Sekarmadji, S.H., M.H.



.....

Cipta Karya

(031) 5941926

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Syukur Kehadirat Allah SWT, kerana hanya dengan Ridho dan bimbingannya, maka penulisan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pembantu Rumah Tangga Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” dapat terselesaikan.

Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu sangat diharapkan segala kritik dan sumbangan pikiran, tenaga dan perhatian. Dalam kesempatan ini, ijin penulis menyampaikan ucapan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya, kepada :

1. Bpk. Machoen Ali, SH. MS. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Terimakasih atas bantuannya, serta kesempatan yang telah diberikan untuk menuntut ilmu dan mengembangkan diri di fakultas hukum.
2. Ibu Herini, SH. Selaku Dosen wali, terimakasih atas waktunya yang diberikan.
3. Ibu Lany, SH. MH. Selaku Dosen Pembimbing. Terimakasih atas perhatian, kesabaran, dan bimbingannya, serta waktu yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
4. Bpk. Machoen Ali, SH. MS, Ibu Lany, SH.MH, Bpk. Agus Sekar Madji, SH.MH, selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktunya.
5. Dosen-dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah banyak memberi saya ilmu.
6. Suami “koalaku” tercinta, yang selalu menjadi lentera hidupku. Dan my ‘Lil baby yang aku tunggu... aku yakin kamu membawa keberuntungan dalam hidupku!
7. Keluarga Besar saya, Mama, mEnthoQ-ku, Ibu Mertua, Papa Mertua, Cece, dan Nano, yang banyak mendoakan saya dalam penyusunan skripsi ini.

8. Tetet, Te Watik, dan Mami, yang tak pernah lelah membantu saya di segala hal.
9. Teman-teman Angkatan 2001; Dora"emon", Tya, Yoga, Shita, Mellon, Sigeh, Nola, Rudi, serta teman-teman yang belum disebutkan, Sukses Ya...!!^_^

Surabaya, Awal Juli 2006.

Hormat Saya,



Herlina Budi Pratama

Nim: 030111260 U

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR TELAH DILAKSANAKAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Dan Rumusannya.....	1
1.2 Penjelasan Judul.....	4
1.3 Alasan Pemilihan Judul.....	8
1.4 Tujuan Penulisan.....	10
1.5 Metode Penelitian.....	10
1.6 Pertanggungjawaban Sistematika.....	12
BAB II KEDUDUKAN PEMBANTU RUMAH TANGGA	
MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN....	14
2.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	14
2.1.1 Pengertian Majikan.....	16
2.1.2 Hubungan Antara Majikan Dan Tenaga Kerja.....	17
2.2 Kedudukan Pembantu Rumah Tangga dalam Hubungan Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Pembantu rumah Tangga.....	19
2.2.2 Pengertian Majikan.....	20

2.3	Hubungan Antara majikan Dan Pembantu Rumah Tangga.....	21
2.4	Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	23

BAB III UPAYA PEMENUHAN HAK-HAK PEMBANTU RUMAH TANGGA

DI TEMPAT KERJANYA.....

3.1	Hak Dan Kewajiban Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja.....	26
3.1.1	Kewajiban Pembantu Rumah tangga Sebagai Pekerja.....	26
3.1.2	Hak Pembantu Rumah tangga Sebagai Pekerja.....	28
3.2	Hak Dan Kewajiban Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003.....	34
3.2.1	Kewajiban Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003.....	34
3.2.2	Hak Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003.....	37
3.3	Hak Dan Kewajiban Pembantu Rumah Tangga Ditinjau Dari UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	40

BAB IV PENUTUP.....

4.4	Kesimpulan.....	44
4.5	Saran.....	45

DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Rumusannya

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1998, membuat semakin tingginya angka kemiskinan di Indonesia. Kondisi demikian mengakibatkan terjadinya pengangguran dimana-mana, sehingga membuat perekonomian keluarga semakin memburuk. Kehidupan masyarakat yang pada awalnya sederhana menjadi miskin dan yang miskin menjadi semakin miskin. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya daya beli dalam masyarakat.¹

Kemiskinan mengakibatkan banyaknya orang tua yang tidak mampu meneruskan sekolah anaknya, terutama anak perempuannya. Hal ini berkaitan dengan budaya bahwa perempuan cukup sebagai *konco wingking* saja. Artinya yang dibutuhkan hanya kepandaian untuk memasak, melahirkan anak dan mempercantik diri. Kondisi demikian banyak dijumpai pada perempuan-perempuan yang tinggal di desa atau pinggiran kota. Oleh karena itu pendidikan formal dianggap tidak begitu penting untuk kaum perempuan di desa atau pinggiran kota tersebut.

Banyaknya fenomena yang terjadi akibat krisis ekonomi tersebut, dengan semakin memburuknya perekonomian keluarga di Indonesia. Secara makro, membuat kepala keluarga atau para orang tua beserta anak-anak perempuannya untuk melakukan urbanisasi ke kota untuk memenuhi kebutuhan hidupnya,

¹ Arief, "Urbanisasi akibat krisis ekonomi", *Sur ya*, 28 Agustus 1998, h.4

mengingat terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia di desa dibandingkan dengan pencari kerjanya.

Kemajuan teknologi yang sudah masuk di pelosok-pelosok desa, terutama media televisi sebagai media informasi visualisasi dengan banyaknya stasiun televisi, secara tidak langsung memberikan kontribusi yang sangat besar dalam mempengaruhi pola pikir masyarakat termasuk didalamnya masyarakat desa. Hal ini membuat semakin mantapnya urbanisasi yang dilakukan oleh pencari kerja dari masyarakat desa. Dengan tekad bulat, kemauan keras dan bekal seadanya tanpa bekal pendidikan formal yang cukup, dengan sedikit harapan yang ada dalam benak mereka pencari kerja tersebut berangkat ke kota.

Tetapi ketika mereka tiba ke kota, harapan yang mereka bawa dari desanya tidaklah sesuai dengan kenyataan yang mereka dapati di kota. Mereka banyak terkejut oleh pola hidup di kota. Mereka melihat mobilitas kehidupan kota yang sangat tinggi dengan berbagai aktivitas. Perbedaan yang tidak mencolok antara laki-laki dan perempuan tidak mereka temui di kota. Disebabkan banyaknya perempuan-perempuan kota yang mencari nafkah seperti halnya lelaki pada lazimnya. Keramahan yang menjadi ciri khas dari masyarakat desa yang tidak mereka jumpai di kota. Persaingan ada dimana-mana, sehingga banyak perubahan yang mengalami nasib berbeda-beda dalam pencarian nafkahnya. Bekal yang sangat minim dan seadanya dalam mencari pekerjaan, membuat mereka mendapatkan pekerjaan dengan seadanya pula. Kaum laki-laki banyak menjadi buruh bangunan, pengamen, pengemis, dan gelandangan. Sedangkan untuk perempuan yang berparas cantik, masih perawan, muda banyak yang menjadi

korban perdagangan perempuan. Hal ini diakibatkan karena mereka terdesak oleh kondisi perekonomian di kota yang sangat sulit.

Tetapi untuk perempuan-perempuan paruh baya, muda, yang mempunyai keinginan untuk bekerja secara halal dan tidak terjebak perdagangan perempuan, biasanya mereka menawarkan diri untuk dijadikan PRT atau Pembantu Rumah Tangga. Mereka mendapatkan pekerjaan tersebut antara lain didapat melalui teman, saudara ataupun tempat penampungan penyaluran Pembantu Rumah Tangga, atau sebaliknya tempat penampungan atau penyalur Pembantu Rumah Tangga tersebut yang mencari sendiri Pembantu Rumah Tangga tersebut.

Survei Nasional tentang tenaga kerja 1999 membuktikan bahwa, Badan Pusat Statistik Indonesia, menyatakan dari 94,8 juta tenaga kerja yang ada di Indonesia 88,8 juta di laporkan bekerja. 1.341.712 orang di antaranya bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga, yang terdiri dari 114.426 pekerja pria (9%) dan 1.227.286 pekerja perempuan (91%)²

Mengkaji lebih dalam lagi mengenai Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja, maka dituliskan sebagai bahan skripsi dengan judul : “ Perlindungan Hukum Bagi Pembantu Rumah Tangga Ditinjau Dari UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Berdasarkan latar belakang dalam uraian di atas, maka permasalahan yang diangkat adalah :

1. Bagaimanakah kedudukan Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

² Agus Wahyudi,SST, “*Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) dan Permasalahannya*”, www.yahoo.com, didownload tanggal 1 Maret 2006

2. Bagaimanakah pemenuhan hak-hak Pembantu Rumah Tangga di tempat kerjanya.

1.2 Penjelasan Judul

Sesuai dengan judul yang dibahas dalam penyusunan skripsi ini, perlindungan hukum bagi Pembantu Rumah Tangga ditinjau dari UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan atas judul tersebut.

a. Upaya Perlindungan Hukum

Yang di maksud dengan upaya adalah suatu usaha (syarat) untuk menyampaikan sesuatu maksud. Adapun yang di maksud perlindungan hukum adalah perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Dan hukum adalah segala undang – undang, peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup dalam masyarakat. Jadi upaya perlindungan hukum adalah suatu usaha untuk memberikan pengayoman (melindungi) yang di berikan oleh Negara kepada masyarakat yang berbentuk peraturan sebagai hukum positif. Peraturan hukum positif yang di maksud adalah Hukum Perburuhan yaitu Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³

b. Pembantu Rumah Tangga

Orang yang membantu menyelesaikan segala urusan rumah yang menyangkut kehidupan dalam rumah. Dalam kamus bahasa Indonesia disebut dengan pramuwisma adalah tenaga kerja Pembantu Rumah Tangga yang melakukan pekerjaan rumah tangga dengan menerima upah.

³ Rianawati Yeti “ Upaya Perlindungan Hukum bagi PRT”, hal .4

c. UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/ buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Penjelasan judul secara keseluruhan perlindungan hukum bagi Pembantu Rumah Tangga ditinjau dari UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini Pembantu Rumah Tangga yang bekerja di dalam rumah tangga dengan menghasilkan jasa yang dibutuhkan oleh majikan atau orang yang memperkerjakannya untuk mendapatkan upah atau imbalan dari majikan.

Untuk menjadi Pembantu Rumah Tangga tersebut dengan istilah Pembantu Rumah Tangga Domestik tidaklah mudah. Mereka bekerja dari pagi hingga menjelang malam, mulai dari membersihkan rumah (menyapu, mengepel, membersihkan kamar mandi), memasak mencuci, setrika, menjaga rumah, bahkan sampai mengurus anak semua dilakukannya. Itulah sebabnya Pembantu Rumah Tangga bangun paling pagi dan tidur paling malam diantara keluarga majikannya. Apalagi banyak para majikan yang pulang larut malam mulai alasan

pekerjaan atau hanya refreshing saja dan Pembantu Rumah Tangga yang menunggu hanya sekedar untuk membukakan pintu pagar⁴

Namun demikian kerja keras Pembantu Rumah Tangga sejauh ini tidak setimpal dengan penghargaan yang seharusnya diterima. Bangun pagi-pagi dan tidur menjelang larut malam diantara anggota keluarga majikannya membuat jam kerja Pembantu Rumah Tangga tidak menentu, gaji yang diterimapun kecil, tidak sesuai dengan kebutuhan hidup para Pembantu Rumah Tangga. Hari libur yang sedikit yang merupakan salah satu hak Pembantu Rumah Tangga dari majikan yang diterima begitu saja tanpa perlawanan. Hari libur itupun biasanya terjadi setiap setahun sekali, dan biasanya terjadi pada momen lebaran. Maka tidak mengherankan momen lebaran adalah momen yang banyak dinantikan oleh warga desa karena banyaknya mereka yang bertemu dengan keluarganya yang mudik dari kota diantaranya para Pembantu Rumah Tangga tersebut. Dalam berinteraksi dengan orang lain seringkali Pembantu Rumah Tangga tersebut juga abstain oleh sang majikan, walaupun terhadap tetangganya sendiri. Apalagi bila Pembantu Rumah Tangga tersebut bekerja pada majikan yang mempunyai rumah-rumah yang sangat besar dengan pagar menjulang tinggi, dan Pembantu Rumah Tangga dan majikan tersebut tinggal didalamnya. Maka kemungkinan kecil untuk Pembantu Rumah Tangga tersebut berinteraksi dengan orang lain kecuali hanya dengan keluarga sang majikan. Ada juga majikan yang memperlakukan Pembantu Rumah Tangga sebagai tempat penumpahan kekesalan, baik senang maupun sedih. Padahal sebagai manusia biasa Pembantu Rumah Tangga juga

⁴ "PRT Dianggap Bukan Pekerja" [www.indonesia.com, search PRT](http://www.indonesia.com/search/PRT), 26 Desember 2005

membutuhkan tempat untuk berkeluh kesah. Perlakuan yang lebih tidak manusiawi lagi dan sering diterima Pembantu Rumah Tangga adalah menjadi tersangka utama bila ada barang yang hilang di dalam rumah, mengingat Pembantu Rumah Tangga adalah orang lain.

Ada beberapa sebab mengapa perlakuan tidak berprikemanusiaan sering diterima oleh Pembantu Rumah Tangga tersebut. Hal ini disebabkan oleh karena sang majikan merasa Pembantu Rumah Tangga yang membutuhkan uang dan bukan sebaliknya, sehingga majikan dapat berbuat sesukanya. Lalu masih adanya pemahaman masyarakat yang salah tentang Pembantu Rumah Tangga. Ini dipengaruhi oleh budaya yang berkembang di masyarakat bahwa Pembantu Rumah Tangga itu abdi yang rendah. Yang muncul akhirnya adalah kesombongan si majikan. Sebab lain adalah belum adanya peraturan-peraturan yang menjamin hak serta kewajiban Pembantu Rumah Tangga.⁵

Dian Gayatri dari Surabaya (Yayasan Tjut Nyak Dien) dan Serikat Bersama Perempuan, mengungkapkan, peran Pembantu Rumah Tangga sebenarnya sangatlah besar “Di balik suksesnya seorang ibu yang juga perempuan karier, itu tidak lepas dari peran Pembantu Rumah Tangga yang menyelesaikan semua tugas rumah tangga, sementara si ibu bekerja sukses di luar. Jadi, profesi Pembantu Rumah Tangga tidak berbeda dengan profesi lain seperti dokter, sopir, wartawan, guru, dan lain-lain, yang harus ada standar upahnya. Apa yang

⁵ *Ibid*

dilakukan Pembantu Rumah Tangga adalah sebuah pekerjaan utama untuk mereka” terangnya.⁶

Menjadi Pembantu Rumah Tangga bukanlah keinginan dari sekian banyak perempuan, namun demikian dalam kondisi perekonomian yang sulit, menjadi Pembantu Rumah Tangga adalah pilihan pekerjaan, terutama perempuan dan anak perempuan. Data ILO-IPEC Tahun 2003 menunjukkan jumlah Pembantu Rumah Tangga mencapai 215 juta. Angka ini akan terus meningkat apabila dikaitkan dengan alasan keberangkatan kerja Pembantu Rumah Tangga yang disebabkan oleh kemiskinan, rendahnya pendidikan, formal, angka putus sekolah, minimnya informasi serta bekal kerja yang terbatas. Kemiskinan itu sendiri bukanlah hal yang alamiah melainkan disebabkan oleh perekonomian system kapitalisme dunia yang bersifat eksploitatif. Kebijakan ekonomi internasional tersebut diikuti oleh kebijakan pemerintah yang tidak berpihak pada rakyat adanya kemiskinan struktural.⁷

1.3 Alasan Pemilihan Judul

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan hukum positif dibidang ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Termasuk didalamnya mengatur tentang pengertian tentang ketenagakerjaan tenaga kerja. Pekerja, pemberi kerja, pengusaha dimana dalam korelasi antar mereka diatur antara lain hubungan kerja, serikat pekerja, lembaga kerjasama, tripartit, perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja, anak, upah,

⁶ *Ibid hal. 2*

⁷ “*keluarga – sejahtera*”, www.yahoo.com search Pembantu Rumah Tangga, 27 desember 2005

kesejahteraan pekerja, pengawasan ketenagakerjaan, menteri dan kesemuanya ditujukan guna melindungi tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan keluarganya.

Apakah Pembantu Rumah Tangga yang bekerja mulai pagi sampai malam (umumnya 12-15 jam sehari) dari pukul 05.00 – 21.00) dengan waktu istirahat yang tidak pasti, tanpa adanya istilah libur/ cuti, baik itu cuti hamil, cuti haid, cuti mingguan, dan sebagainya, selain itu gaji mereka tidak ada patokannya (standar Upah Minimum Regional) atau UMR, sehingga ada yang sangat minim, bahkan ada yang gajinya ditahan/ tidak dibayar beberapa bulan oleh si majikan dan dianggap rendah kedudukannya oleh masyarakat, termasuk pekerja dalam ruang lingkup UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Memang bila terjadi kekerasan pada Pembantu Rumah Tangga, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan lebih spesialis lagi dalam Undang-Undang Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU KDRT) memang mengatur tentang ketentuan pidana tetapi dalam hubungan perdata dengan majikan belum ada aturannya. Hal ini dapat dibuktikan masih belum adanya standar upah, pembatasan jam kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak lainnya sebagai pekerja yang telah dimiliki pekerja.

Hak-hak tersebut seharusnya dimiliki oleh Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja. Prof. Imam Soepomo, Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, dalam bukunya tentang Hukum Perburuhan juga berpendapat bahwa tidak selayaknya Pembantu Rumah Tangga dikeluarkan dari ruang lingkup perlindungan Hukum Perburuhan, karena sumbernya dapat dilacak

pada peraturan-peraturan saat ini. Peraturan-peraturan tersebut pada pokoknya dapat dijadikan dasar bagi peraturan hubungan kerja Pembantu Rumah Tangga – Majikan dan memasukkan mereka pada ruang lingkup perlindungan hukum perburuhan.⁸

Berdasarkan alasan judul di atas, maka judul yang diambil adalah Perlindungan Hukum Bagi Pembantu Rumah Tangga Ditinjau Dari UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Tujuan Penulisan

- a) Memberikan sumbangan pemikiran mengenai Perlindungan Hukum Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja ditinjau dari Undang – undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kepada kalangan akademis, Praktisi hukum dan Masyarakat Pengguna jasa Pembantu Rumah Tangga tersebut.
- b) Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga

1.5 Metode Penelitian

- a) Pendekatan masalah

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif. Adapun yang di maksud pendekatan ini adalah mengacu pada peraturan perundang – undangan yang berlaku dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja.

⁸ “ Kertas Posisi Usulan Revisi PERDA DKI Jakarta No.6 tahun 1993 tentang Pramuwisma” tanggal 9 juni 2005.

Selain itu dilakukan pendekatan empiris dengan mengetahui fakta hukum yang ada mengenai pemberlakuan Pembantu Rumah Tangga oleh majikannya dan cara Pembantu memperoleh pekerjaannya serta keterlibatan Pemerintah dalam melindungi hak – hak Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja.

Dengan metode pendekatan tersebut , maka penulisan skripsi ini diharapkan dapat lebih mengenai sasaran dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

b) Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sumber bahan hukum primer, yang di dapatkan dari studi kepustakaan berupa peraturan perundang – undangan , sedangkan sumber bahan sekunder di dapatkan dari hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Jawa Timur dan Pembantu Rumah Tangga itu sendiri dan Pembantu Rumah Tangga itu sendiri. Pendapat para sarjana, ilmu pengetahuan tertentu dan doktrin – doktrin serta buku – buku literature, makalah seminar, artikel dari media massa, termasuk di dalamnya internet yang ada hubungannya dengan sumber materi ini.

c) Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum

Pengumpulan bahan hukum diperoleh dengan cara menginventarisasi bahan hukum yang ditemui dalam literature – literature perpustakaan. Dalam pengumpulan bahan hukum ini juga dilakukan studi dokumen di Dinas Tenaga Kerja Jawa Timur dan pengakuan – pengakuan dari Pembantu Rumah Tangga tersebut.

d) Analisa bahan Hukum

Metode analisis yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis sistematis, Yakni keseluruhan data yang terkumpul di klasifikasikan secara sistematis berdasarkan permasalahan yang di ajukan kemudian di analisis untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan permasalahan yang di bahas.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Sistem pertanggungjawaban ini terbagi dalam 4 (empat) Bab. Adapun sistem penguraian penulisan, yakni Bab I merupakan bab Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang dan rumusannya. Di lanjutkan penjelasan judul, alasan pemilihan judul , tujuan penulisan, dan metode penulisan yang terdiri dari pendekatan masalah, bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan sumber hukumserta analisis bahan hukum. Sebenarnya pada Bab ini diuraikan secara global isi skripsi sebagai mana penulisan ilmiah pada umumnya..

Bab II membahas mengenai bagaimana kedudukan Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja dilihat dari Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bab ini di bagi menjadi 2 (dua) bagian yakni yang Pertama Pengertian yuridis tentang Ketenagakerjaan dan apakah Pembantu Rumah Tangga juga termasuk didalamnya jika dilihat dari definisi yang ada. Bagian 2 (dua) sub bagian membahas pekerjaan yang di lakukan oleh Pembantu Rumah Tangga bila ditinjau dari konvensi ILO (International Labour Organization) yang sudah di ratifikasi oleh bangsa Indonesia dan diwujudkan dalam Undang – undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Bab III dibagi 2 (dua) bagian , yakni bagian pertama mengenai upaya perlindungan hukum bagi Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja. Bagian ini dibagi menjadi 2 (dua) . Bagian pertama membahas tentang Hak – hak yang diterima Pembantu Rumah Tangga selama bekerja dan kewajiban – kewajiban yang harus dilakukannya. Bagian kedua, membahas peranan Pemerintah dalam melindungi Pembantu Rumah Tangga tersebut sebagai pekerja.

Pada Bab IV akan dikemukakan mengenai simpulan apa yang didapat dari penulisan skripsi ini serta akan ditulis juga saran apa yang sebaiknya dilakukan oleh Pemerintah atau Masyarakat pengguna jasa Pembantu Rumah Tangga atau bahkan Pembantu Rumah Tangga itu sendiri guna mewujudkan hak – haknya sebagai pekerja.

BAB II

KEDUDUKAN PEMBANTU RUMAH TANGGA MENURUT

UU NO. 13 TAHUN 2003

TENTANG KETENAGAKERJAAN

2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Yang dimaksud tenaga kerja pada umumnya adalah semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah dalam hubungan kerja atau sebagai swa-pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan. Dalam meninjau tenaga kerja ini, terutama yang mendapat perhatian bukanlah mereka yang sedang bekerja baik untuk diri sendiri (swa-pekerja) maupun dalam hubungan kerja (buruh), melainkan mereka yang mampu bekerja tetapi karena sesuatu tidak mendapat pekerjaan.⁹

Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas.¹⁰ Jadi yang membedakan antara tenaga kerja dan pekerja adalah terletak pada apakah orang yang dimaksud tersebut sudah bekerja atau belum.

Dalam melakukan pekerjaan dengan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (pekerja). Setiap manusia mempunyai tujuan hidup yang berbeda-beda. Bukan saja untuk memperoleh penghidupan yang layak,

⁹ Iman Soepomo, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", cet-13(edisi revisi), Djambatan, Jakarta, 2003, hal. 34

¹⁰ Ibid

semakin mengembangkan kepribadiannya dan menegakkan kehormatan kemanusiaannya.

Secara konstitusional perlindungan terhadap tenaga kerja telah dituangkan dalam pasal 27 ayat 2 UU 1945 amandemen ke IV yang menegaskan bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dapat memberika penghasilan dan dapat menjamin kelangsungan hidup setiap warga dan keluarganya. Yang bermakna sosial ekonomi yang dalam bagian integralnya diwujudkan dalam bentuk UU yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang diundangkan pada lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.¹¹

Di mana dalam definisinya pada Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh. Karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam hubungan kerja.¹²

Jadi apabila dalam bekerja tersebut pekerja tidak adanya hubungan kerja disebut tenaga kerja, sedangkan untuk yang terikat hubungan kerja disebut dengan

¹¹ Hardijan Rusli” Hukum Ketenakerjaan”, cet-pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, Febuari 2004, hal. 13

¹² Iman Sopomo, hal. 72

buruh. Ruang lingkup UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan itu sendiri adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja misalnya kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja adalah masalah pensiun.

2.1.1 Pengertian Majikan

Majikan pada umumnya adalah orang yang mempunyai modal, usaha, dan mampu mempekerjakan orang lain untuk diberi upah/ gaji atau imbalan. Pada intinya orang yang mampu membayar orang lain baik untuk usahanya atau mempermudahnya dalam melakukan pekerjaan lain disebut dengan majikan. Sedangkan orang yang dibayar untuk membantu menyelesaikan pekerjaan itu disebut dengan buruh. Pengertian majikan ini terkadang berlainan antara yang satu dengan lainnya tergantung keperluan tertentu yang dikehendaki. Terkadang diadakan perluasan atau penyempitan dari perumusan sebenarnya. Seperti juga arti kata majikan yang menurut Undang - Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tahun 1957. Berarti orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Undang - Undang tentang kecelakaan menyamakan majikan dengan pengurus perusahaan. Arbeids Regeling-MJ Verheids Heddri Juen (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perindustrian) mengatakan bahwa majikan adalah pemilik, wakilnya dan pengurus perusahaan. Dalam Aanvullende Plantersregeling (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan) disebutkan

bahwa majikan adalah pemilik perkebunan atau seorang yang dengan kekuasaan penuh orang yang melakukan karya (pekerjaan).¹³

Meskipun perumusannya berlainan, pada dasarnya memuat unsur yang sama, yaitu : seseorang yang memperkerjakan orang lain dengan memberikan upah atau imbalan dapat disebut dengan majikan. Untuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengertian majikan ini dapat kita temui dalam Pasal 1 angka 4 yang dipersamakan dengan pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.1.2 Hubungan Antara Majikan dan Tenaga Kerja

Setiap orang ingin mempertahankan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan, tanpa itu mustahil orang tersebut dapat memperoleh nafkah untuk mempertahankan hidupnya. Pekerjaan, yakni lapangan usaha seseorang mengikatkan diri pada orang lain yang mendapatkan upah sesuai dengan jerih payah dari pengerahan tenaga kerja untuk kepentingan orang lain dan untuk dirinya sendiri dengan hubungan kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan dari seseorang kepada orang lain ini lahir hubungan kerja.

Hubungan kerja menurut Iman Soepomo adalah :

“Hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja untuk buruh dengan majikan, dimana buruh mengatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah”.

¹³ Hartono Widodo dan Judi Antoro, “Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan”, Djambatan, Jakarta, 1992. hal.30

Kesimpulannya :

1. Bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan yang mengikat diri memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar suatu upah.
2. Bahwa hubungan kerja tersebut telah menunjukkan kedudukan masing-masing pihak dalam posisinya yakni unsur diperintah dan unsur memerintah dan pada dasarnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban.
3. Bahwa adanya hubungan kerja karena adanya kesepakatan antara pekerja/ buruh dan pengusaha/ majikan.

Pada intinya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeisovereenkoms*, pengertiannya disebutkan dalam Pasal 1601a KUH Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja sebagaimana diuraikan di atas diadakan untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu ialah untuk waktu tidak tertentu. Suatu perjanjian yang waktu berakhirnya tidak ditetapkan ketika perjanjian itu diadakan sedangkan untuk waktu tertentu suatu perjanjian diadakan waktu berakhirnya telah ditetapkan ketika perjanjian diadakan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja adalah sebagai perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja

yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, maka prestasi tersebut yaitu satu pihak-pihak menyerahkan pekerjaan dan pihak lain juga menyerahkan uang pekerjaan atau barang.

Dengan menilik pengertian hubungan kerja dan perjanjian kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja terjadi antara pengusaha/ majikan dengan pekerja/ buruh dan hubungan kerja yang terjadi diantara keduanya (pekerja dan buruh) menimbulkan perjanjian baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

2.2 Kedudukan Pembantu Rumah Tangga dalam Hubungan Kerja

2.2.1 Pengertian Pembantu Rumah Tangga

Secara terminologi bahasa yang dimaksud pembantu adalah orang yang membantu atau menolong, sedangkan rumah tangga adalah segala sesuatu yang menangani urusan rumah seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, belanja dan sebagainya. Jadi yang dimaksud dengan Pembantu Rumah Tangga adalah orang yang membantu menyelesaikan segala urusan rumah yang menyangkut dalam rumah. Dalam kamus bahasa Indonesia disebut dengan pramuwisma adalah tenaga kerja Pembantu Rumah Tangga yang melakukan pekerjaan rumah tangga dengan menerima upah.

Biasanya yang menjadi Pembantu Rumah Tangga tersebut orang miskin yang tidak bisa menjadi pegawai negeri (PNS), menjadi Polisi ataupun kerja di kantor dan lain-lain. Karena tidak dapat sekolah atau hanya lulusan SD atau SMP dan tidak mempunyai keterampilan sehingga untuk menjadi PRT sebenarnya bukanlah pekerjaan pilihan tetapi karena keterpaksaan atau ketiadapilihan

pekerjaan yang dilakukan oleh Pembantu Rumah Tangga tersebut ada dalam sektor domestik.

Banyak sebutan untuk Pembantu Rumah Tangga di dalam negara kita ini. Ada yang menyebut dengan kasar seperti babu, ada yang lebih halus menyebutnya rewang atau rencang atau batur, atau remaja kota menyebut pembokat atau bedinde, gendhuk atau ada yang menyebut inem, gara-gara ada film berjudul Inem Pelayan Seksi, untuk lelaki dahulu kala terkenal dengan sebutan Jongos atau Kacung.

Secara tidak langsung kontribusi ekonomi yang diberikan oleh Pembantu Rumah Tangga sangat besar dan nyata karena keberadaan jasa Pembantu Rumah Tangga sangat berperan tapi kelancaran aktivitas kehidupan keluarga terutama bagi pasangan yang keduanya bekerja di sektor publik.

2.2.2 Pengertian Majikan

Pada umumnya yang disebut dengan majikan adalah orang yang memperkerjakan Pembantu Rumah Tangga tersebut untuk membantu segala urusan rumah tangganya dengan memberikan upah atau imbalan kepada PRT tersebut. Umumnya majikan adalah orang yang mempunyai penghasilan lebih dan ibu rumah tangganya ikut bekerja. Sedangkan untuk urusan rumah diserahkan kepada orang lain. Urusan rumah seperti yang dimaksud misalnya seluruh pekerjaan mengenai urusan rumah tangga mulai dari menyapu, mengepel dan menjaga keindahan dan kebersihan rumah. Jangan sampai ketika majikan pulang keadaan rumah masih berantakan. Jika ada pekerjaan yang tak sempurna misalnya

mengepel tidak bersih, menyetrika, mencuci baju majikan kurang benar sehingga membuat majikan marah.

Padahal ketidakberesan pekerjaan itu bisa jadi dikarenakan terlalu banyak pekerjaan, terutama pada suatu keluarga besar di mana lingkungan rumahnya luas dengan pembantu hanya 1 orang. Apalagi kalau, anak-anak majikan masih kecil dan nakal, belum lagi kalau ada tamu, malam hari pembantu harus bangun dan menyiapkan minuman dan hal lain yang diperlukan oleh majikan kalau tamu menginap, maka ia harus menyiapkan ruang hendak ditempati.

Setiap kemarahan majikan tersebut tidak dapat diprotes oleh pembantu mengingat ketergantungan seorang pembantu dalam sektor ekonomi sedemikian besar, maka dari itu ada pengakuan-pengakuan dari pembantu ada majikan buruk dan majikan baik. Apapun perlakuan majikan terhadap pembantu begitu besar.

c) Hubungan Antara Majikan dan Pembantu Rumah Tangga

Pada awalnya hubungan antara majikan dan PRT, adalah pola hubunganlah patron client (pengayoman) yang sifatnya pribadi atau personal.. Pada masa pemerintahan Belanda (setelah berakhirnya perbudakan) terdapat perlindungan hukum bagi Pembantu Rumah Tangga berdasarkan Stb 1825 No. 44 yang mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban pembantu Peraturan ini diubah bagi Pembantu Rumah Tangga berdasarkan Stb 1897 No. 25 yang pada pokoknya memberlakukan Pasal 1603A-1603 KUH Perdata. Pasal-pasal ini menempatkan hubungan kerja antara pelayan (Pembantu Rumah Tangga) dengan majikan

sebagai hubungan sewa menyewa. Selain itu majikan yang diwajibkan untuk mendaftarkan perjanjian kerja yang dibuat dengan pelayan kepada Residen.¹⁴

Dengan demikian, sangat jelas bahwa peraturan tersebut adalah menempatkan hubungan kerja Pembantu Rumah Tangga dan majikan dalam sistem hubungan kerja formal dengan adanya perjanjian kerja serta adanya sistem pengupahan. Peraturan tersebut juga menyiratkan bahwa masalah Pembantu Rumah Tangga adalah masalah publik dan diatur dalam hukum publik.

Dalam perkembangannya, hubungan pengupahan yang rasional antara Pembantu Rumah Tangga dikaburkan dengan hubungan yang bersifat kekeluargaan atau pengayoman. Dalam budaya Jawa dikenal dengan istilah *ngenger* yang artinya menitipkan jiwa raga pada seorang majikan. Atau dengan adanya sistem hubungan pengabdian yang berkembang dalam masyarakat feodal didukung dengan sikap pemerintah yang menyatakan bahwa PRT bukan buruh biasa, dapat ditemukan dalam putusan PP Pusat No. 70/59/III/02 tanggal 19 Desember 1959.

Selain hubungan Pembantu Rumah Tangga dengan majikan yang bersifat *patron client* sudah mulai ada hubungan mengarah kepada yang bersifat rasional berupa hubungan kontrak.¹⁵ Maksud dari pola hubungan kontraktual adalah masyarakat yang hubungannya dikuasai dan ditentukan oleh adanya persetujuan yang dinyatakan atas dasar kehendak bebas oleh individu untuk menerima atau menolak kewajiban tertentu dalam hubungannya dengan sesama dalam masyarakat. Dalam konteks hubungan majikan dengan pembantu jika keduanya

¹⁴ Kertas Posisi Usulan Revisi PERDA DKI Jakarta no.6 tahun 1999 *.Loc.it.*

¹⁵ *Ibid*

dinyatakan tengah menjalin sesuatu bentuk hubungan atas dasar persetujuan bersama di mana unsur timbal balik akan banyak ditentukan oleh perhitungan-perhitungan ekonomis yang rasional. Timbal balik tersebut di mana Pembantu Rumah Tangga dianggap sebagai tenaga kerja yang menghasilkan jasa dan majikan memberikan upah atau jasa yang diterimanya tersebut.

Dengan demikian persamaan kedudukan di mata hukum ini, sebenarnya mempunyai makna yang mendalam untuk membuat suatu hubungan kerja di mana ada hak-hak yang harus diterima dan kewajiban yang harus dilaksanakan.

2.3 Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Dalam UU No. 13 tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

Bila kita melihat hubungan antara majikan dan PRT merupakan pola hubungan kontraktual yang didasarkan atas persetujuan bersama, maka secara implisit PRT dapat dikatakan sebagai buruh/ pekerja dan majikan dapat dikatakan sebagai pengusaha/ pemberi kerja.

Bangsa Indonesia sebagai negara hukum yang dalam implikasinya melindungi masyarakatnya dalam peraturan hukum. Maka dari itu Bangsa Indonesia membuat Undang-Undang yang mengatur tentang perburuhan lahiriah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39 pada tanggal 25 Maret 2003 dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.

Ruang lingkup UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut dalam Pasal 4 nya menyebutkan "Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja.

Apabila kita melihat tentang ruang lingkup Undang-Undang tersebut maka seharusnya Pembantu Rumah Tangga dalam perlindungannya sebagai pekerja dimasukkan/ termasuk dalam Undang -Undang tersebut. Tetapi dalam kenyataannya Pembantu Rumah Tangga tersebut tidak dapat dimasukkan dalam ruang lingkup Undang – undang tersebut. Anggapan ini tertuang dalam putusan P4 Pusat No. 70/59/III/02/C tanggal 16 Desember 1959, pekerjaan Pembantu Rumah Tangga dikategorisasikan sebagai pekerjaan di sektor informal, maka perlindungan terhadap mereka pun berada di luar konteks hukum perburuhan. Dalam pertimbangannya Panitia Pusat menyatakan bahwa mereka tidak mengurus persoalan-persoalan mengenai Pembantu Rumah Tangga dan pekerjaan yang dikuasai oleh hukum adat. Persoalannya juga terletak pada Undang - undang tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan istilah PRT dengan pekerja sehingga dalam implementasinya tetap saja Pembantu Rumah Tangga dianggap sebagai bukan pekerja yang masuk dalam wilayah perlindungan hukum perburuhan. Yang dimaksud dengan buruh/ pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dapat disamakan dengan istilah majikan. Dalam hubungan antara majikan dengan Pembantu Rumah Tangga hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/ buruh sedangkan perjanjian kerja sendiri dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Hal ini dapat kita

lihat dalam pola hubungan antara Pembantu Rumah Tangga dan majikannya yang bersifat kontraktual dimana unsur-unsur perjanjian kerja sudah ada didalamnya.

Akibatnya sering terjadi pelanggaran hukum perburuhan seperti adanya penyalahgunaan perjanjian kerja (misal : secara lisan diperkerjakan sebagai Pembantu Rumah Tangga namun ternyata dijadikan pekerja seks) tidak ada mekanisme dan sistem kerja yang jelas (upah, jam kerja, dan lain-lain), upah yang tidak dibayar, upah yang rendah, jam kerja yang panjang (dapat dikatakan sebagai kerja paksa dan merupakan bentuk eksploitasi) serta adanya kondisi kerja yang membahayakan tanpa perlindungan, tidak adanya jaminan kesehatan, kematian, kecelakaan di tempat kerja, dan jaminan hari tua.

BAB III**UPAYA PEMENUHAN HAK-HAK PEMBANTU RUMAH
TANGGA DI TEMPAT KERJANYA****3.1 Hak dan kewajiban Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja****3.1.1 Kewajiban Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja:**

Buruh biasanya mengerjakan sesuatu sesuai dengan apa yang telah disepakati sebelum menerima pekerjaan, hal ini merupakan kewajiban yang paling utama bagi seorang buruh, disamping kewajiban-kewajiban lainnya. Berdasarkan ketentuan pasal 1603 KUH Perdata, yaitu :

“ Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik – baiknya. Sekedar tentang sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan atau reglement, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan – kebiasaan.”

Dengan demikian pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang seharusnya diperjanjikan dan harus pula diketahui oleh buruh. Begitu pula yang seharusnya terjadi pada Pembantu Rumah Tangga, seharusnya mengetahui apa kewajibannya seperti Misalnya mengenai jenis pekerjaannya, kebiasaan yang dilakukan dan apakah mempergunakan alat bantu atau tidak dalam menunjang pekerjaannya tersebut. Sebab apabila ruang lingkup pekerjaan kurang diketahui oleh yang bersangkutan di khawatirkan majikan dapat bertindak sewenang – wenang . Selain itu dalam melakukan pekerjaannya harus dilakukan sendiri dan tidak boleh di wakilkan kecuali dengan ijin majikan , pembantu dapat menunjuk orang lain untuk menggantikannya sesuai dengan pasal 1603 a KUH perdata. Hal tersebut bisa

saja terjadi , jika pembantunya ada keperluan. (Lela Iswati , Pikiran Rakyat, 4 mei 1993, hal VI) . Seorang Pembantu Rumah Tangga wajib melakukan yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang – undangan , kepatutan maupun kebiasaan . Ini merupakan konsekuensi dari kewajiban majikan yang wajib bertindak sebagai majikan yang baik.

Akan tetapi pada kenyataannya Pembantu Rumah Tangga mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan , diantaranya:

- ✓ Menyelesaikan urusan rumah tangga

Ini merupakan kewajiban utama sebagai seorang Pembantu Rumah Tangga, karena orang yang memakai jasa Pembantu Rumah Tangga adalah orang yang menginginkan segala pekerjaan yang menyangkut urusan rumah tangga terlihat selesai seluruhnya. Misalnya : mulai dari mencuci pakaian, menyetrika, menyapu, membersihkan rumah, sampai membersihkan kamar mandi semua merupakan kewajibannya.

- ✓ Membantu usaha majikan

Hal ini terkadang juga menjadi kewajiban Pembantu Rumah Tangga, meskipun tidak diperjanjikan, menurut kebiasaan mereka diwajibkan membantu usaha yang dilakukan majikannya. Misalnya : bila majikannya mempunyai jasa katering , maka mau tidak mau seorang Pembantu Rumah Tangga harus membantu usahanya tersebut seperti yang dialami oleh Lili di Yogyakarta, selain menyelesaikan pekerjaan rumah tangga ia diwajibkan untuk membantu berbelanja dan memasak untuk menunjang jasa kateringnya.¹⁷ Bila majikannya mempunyai toko, maka tak jarang Pembantu

¹⁷ “*Pelecehan dan Eksploitasi terhadap PRTA*”, www.google.com, didownload 23 juli 2006.

Rumah Tangga juga disuruh untuk menjaganya seperti yang dilakukan oleh Sumarni dari hasil wawancara.¹⁸

✓ Berlaku seperti Baby Sitter

Tidak sedikit majikan yang mempunyai bayi atau Balita, tetapi tidak mempunyai Baby Sitter melainkan pembantu, maka pembantu tersebutlah yang merangkap merawat dan memelihara bayi ataupun balita tersebut.

✓ Lain – lain

Seringkali Pembantu Rumah Tangga diminta keluarga dari saudara majikan untuk membantu melakukan pekerjaan rumah tangga bila ada acara, hal tersebut jika majikannya baik maka diberi uang lembur atau upah bila tidak itu dijadikan kebiasaan oleh para majikan. Atau kadangkala disuruh untuk mencuci kendaraan misalnya mobil, sepeda motor majikannya padahal hal tersebut tidak selayaknya dilakukan oleh Pembantu Rumah Tangga perempuan.

3.1.2 Hak Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja

a) Hak Mendapatkan Upah Atau Gaji

Mencari uang sebanyak – banyaknya adalah motivasi Pembantu Rumah Tangga, guna membantu keluarganya yang kebanyakan berasal dari keluarga miskin, sehingga hak ini menjadi hak yang paling utama sebagai pekerja. Namun sampai sekarang dalam hal tersebut, sampai sekarang belum ada standarisasi dari pemerintah atau UMR (Upah Minimum Regional) . Sehingga dalam prakteknya sering kali terjadi perbedaan yang sangat tajam antara Pembantu Rumah Tangga yang satu dengan lainnya . Bahkan ada gaji Pembantu Rumah Tangga yang tidak diberikan setiap bulan oleh majikannya

¹⁸ Wawancara dengan Sumarni , 20 Mei 2005

atau dengan kata lain gajinya ditahan. Seperti halnya yang dialami oleh Lili, Pembantu Rumah Tangga yang bekerja di Yogyakarta ini telah bekerja selama setahun tapi gajinya tidak pernah diberikan tiap bulan dan iapun juga tidak diperlakukan dengan baik, maka ketika ia minta ijin pulang dan meminta gajinya ternyata ia hanya diberi Rp. 150.000 saja dengan alasan sisanya diberikan setelah ia kembali,¹⁹ tetapi hal serupa tidak dialami oleh Sandana dan Utami dari hasil wawancara saya dengan mereka mereka merasa digaji cukup yaitu sekitar Rp. 200.000 – Rp. 400.000, dengan pekerjaan yang tidak terlalu berat menurut pengakuannya karena tempat mereka bekerja hanya ditinggali oleh tiga orang dewasa yang masing – masing mempunyai aktivitas di luar rumah yang cukup tinggi. Lain lagi dengan Parti, meskipun gajinya kurang lebih sama dengan sandana dan utami tetapi pekerjaan yang dilakukan tak sebanding dengan gajinya, karena ia harus melayani delapan orang yang terdiri dari tiga anak dan lima orang dewasa dan yang hanya mempunyai aktivitas di luar hanya dua orang saja.²⁰ Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian gaji kepada Pembantu Rumah Tangga tergantung pada kebaikan dan kebijakan majikan itu sendiri. Dan ini terbukti juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagong Suyanto bahwa dalam penentuan besarnya gaji 75% ditentukan oleh majikan, 19% dengan persetujuan calo/ makelar, 3 % oleh PRT itu sendiri.²¹ Tetapi untuk para majikan yang memberlakukan pembantunya dengan sangat baik dan sewajarnya maka bila di hitung – hitung , meskipun gajinya jauh di bawah UMR, tetapi untuk take homepaynya (tempat tidur, sabun, dan lain – lain) gajinya dapat melebihi Upah Minimum Regional (UMR).

¹⁹ *“Pelecehan dan Eksploitasi terhadap PRTA”*, loc.cit

²⁰ Wawancara dengan Parti, Sandana, & Utami , 21 Mei 2006

²¹ Bagong Suyanto, *“Kehidupan PRT di Perkotaan”*, Lemlit Unair 1991, hal.31

b) Hak Untuk Mendapatkan Waktu Istirahat

Pembantu Rumah Tangga juga manusia , yang mempunyai fisik yang berbeda – beda, membutuhkan waktu istirahat setelah bekerja. Untuk itu Pemerintah pun memberikan aturan tentang waktu istirahat bagi buruh/pekerja. Namun hal ini tidak berlaku bagi Pembantu Rumah Tangga, karena pada faktanya banyak dari mereka yang tidak diperbolehkan istirahat sampai tiba waktunya untuk tidur di malam hari. Seperti pengalaman yang diceritakan oleh Lili di Yogyakarta, aktivitas kerjanya sebagai Pembantu Rumah Tangga sangatlah padat , di mulai dari bangun pagi pukul 02.00 WIB sampai malam pukul 22.00 WIB tak pernah berhenti mengerjakan sesuatu untuk membantu majikannya. Diawali dengan memasak, mencuci pakaian, memandikan dan memberi makan anak majikannya, belanja ke pasar setelah itu kembali lagi menjaga bayi sampai tertidur, maka secara otomatis waktu istirahat tidaklah ada. Apa yang dialami Lili di atas juga dialami oleh Parti, Pembantu Rumah Tangga juga tidak mempunyai waktu istirahat sama sekali , kecuali waktu tidur malam saja dikarenakan penghuninya yang cukup banyak tetapi hanya dia Pembantu Rumah Tangga satu – satunya di rumah tersebut. Lain halnya dengan Sukiyah, Sendana, Utami ketika saya wawancarai mereka menceritakan bahwa waktu istirahat diberikan oleh majikannya, asalkan pekerjaan sudah beres maka mereka boleh istirahat apalagi secara kebetulan penghuni di rumah majikan mereka hanya sedikit , tiga orang saja yang ketiganya mempunyai aktivitas di luar rumah yang padat. Dengan melihat fenomena di atas, maka kita dapat menyimpulkan bahwa waktu istirahat pun tergantung pada kebaikan majikannya.

c) Hak Untuk Mendapatkan Pelayanan Kesehatan

Apabila kita bekerja di suatu perusahaan, berdasarkan aturan dan kebijakan perusahaan maka kita diberi asuransi kesehatan atau kelonggaran untuk waktu istirahat guna menunjang aktivitas dalam bekerja dan demi nilai – nilai kemanusiaan. Seorang Pembantu Rumah Tangga juga seharusnya tak luput dari jaminan adanya pelayanan kesehatan dari majikan yang mempekerjakannya, karena sesungguhnya pekerjaan Pembantu Rumah Tangga sangatlah membantu majikannya dan anggota keluarga yang lain untuk beraktivitas tanpa di recoki dengan pekerjaan tentang urusan rumah tangga. Namun dalam faktanya, tidak semua Pembantu Rumah Tangga mendapatkan hak tersebut, bahkan apabila para majikan tersebut mengetahui kalau pembantunya sakit dan tidak kunjung sembuh selama satu minggu, mereka di suruh pulang saja. Seperti yang dialami oleh Sumarni, yang disuruh pulang karena sakit typhus selama lima hari, menurut pengakuan temannya Ima waktu saya wawancarai. Bila Ima, mungkin lebih beruntung karena dia tidak pernah sakit lebih dari tiga hari, dan waktu sakitpun dengan kebaikan majikannya ia di suruh pergi ke dokter dengan uang yang di berikan majikannya.²² Dan tentunya masih banyak cerita lain tentang Sumarni dan Ima – ima yang lain yang mempunyai nasib tidak jauh dari mereka untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dari mereka. Sehingga kebaikan dan kebijakan majikanlah yang menjadi standart pelayanan kesehatan itu terjamin .

²² Wawancara dengan Ima, 22 Mei 2005

d) Hak Untuk Bersosialisasi.

Mengeluarkan pendapat, berinteraksi, beraktivitas dan bersosialisasi merupakan Hak Azasi Manusia yang di lindungi oleh Negara dalam bentuk Undang – undang, bahkan duniapun telah menghapus perbudakan dengan adanya Declaration of Human Right. Dan apabila kita sebagai manusia yang beragama, maka semua agama juga mengajarkan bahwa setiap manusia adalah sama derajatnya di mata Tuhan dan yang membedakan hanya pahala dan dosanya saja.

Untuk itu kita juga harus bisa saling menghargai dan menghormati antara sesama manusia. Begitupun dengan Pembantu Rumah Tangga, para majikan harus menghargai dan menghormati mereka sebagi pekerja, karena memang mereka tidak kita beli untuk diperlakukan seenaknya, tetapi mereka adalah manusia yang bekerja pada kita untuk mendapatkan gaji seperti pekerja pada umumnya. Untuk itu seharusnya apabila pekerjaan mereka telah selesai , Pembantu Rumah Tangga tersebut diperbolehkan untuk beraktivitas ataupun bersosialisasi di luar guna menunjang harkat dan martabat mereka sebagai manusia. Tetapi kebanyakan dari Pembantu Rumah Tangga tersebut tidak pernah di ijinan keluar rumah, dengan alasan para majikan tersebut takut apabila mereka ke luar rumah dan bergaul dengan orang asing yang mereka tidak ketahui akan berdampak pada keamanan rumah para majikan tersebut. Memang hal tersebut kemungkinan dapat terjadi, tetapi bukan berarti hal tersebut di generalisasi pada kebanyakan Pembantu Rumah Tangga karena hal tersebut jelas – jelas telah melanggar Hak Azasi Manusia. Salah – satu diantara yang mengalami untuk tidak diperbolehkan bersosialisasi dari hasil wawancara Parti, Sukiyah,. Sedangkan pengakuan di Internet dapat dari Vina

mereka merasa adanya sikap ketergantungan yang sangat kuat tentang masalah ekonomi pada majikan mereka.

Hal tersebut seperti yang dialami oleh Vina di Medan, dalam pengakuannya selama bekerja majikannya tersebut tidak pernah memperlakukannya dengan baik, cara memanggilnya pun dengan banyak sebutan misalnya: Babi, Anjing dan sebagainya . Dan iapun hanya di beri makan satu kali sehari dengan lauk yang berbeda dari majikannya, padahal lauk dari majikannya terkadang banyak sisanya dan di buang begitu saja.²⁴ Hal tersebut juga dialami oleh Makyah, meskipun ia bekerja dengan pulang sore maka ia tidak pernah diberi makan walaupun telah bekerja seharian padahal majikannya tersebut mempunyai usaha catering, rumahpun selalu di kunci dari luar bila majikannya pergi. Memang tak sedikit juga majikan yang memperlakukan Pembantu Rumah Tangga dengan baik seperti keluarganya sendiri seperti yang dialami oleh Rumiati dan Kusmiati.

3.2 Hak Dan Kewajiban Pekerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3.2.1 Kewajiban Pekerja menurut UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a) Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Yang Telah Disepakati.

Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1 angka 14 UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

²⁴ *“Pelecehan dan Eksploitasi terhadap Pekerja Rumah Tangga”*, op.cit.hal .2.

“ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja , hak dan kewajiban para pihak.”

b) Wajib Mentaati Peraturan Perusahaan

Definisi peraturan perusahaan terdapat dalam pasal 1 angka 20 UU no. 13 tahun .2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

“ Peraturan yang di buat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja dan tata tertib perusahaan”

c) Tidak Melakukan Hal – Hal Tertentu Yang Merugikan Baik Bagi Perusahaan Maupun Diri Sendiri Sehingga Dapat Mengakibatkan Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak.

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) menurut pasal 1 angka 25 UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , yaitu :

“ Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja, buruh dan pengusaha.

Hal – hal tertentu yang membuat terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terdapat dalam pasal 158 ayat (1) dan (2) UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , yaitu:

(1) Pekerja/ buruh yang telah melakukan kesalahan antara lain:

- a. melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan/nilik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang telah dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan kegiatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, manganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- j. melakukan kegiatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

(2) kesalahan tersebut, didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) saksi.

3.2.2 Hak Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

a) Menerima Upah

Definisi upah sesuai dengan pasal 1 angka 30 UU no. 13 tahun .2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

“ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Selanjutnya mengenai kebijakan pengupahan ditetapkan berdasarkan undang-undang yang berlaku, yaitu pada Bab X, Bagian Kedua, dari pasal 88 sampai pasal 98, UU no. 13 tahun 2003, antara lain:

- ✓ Upah pekerja/buruh meliputi: Upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena berhalangan; upah tidak masuk kerja karena melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaannya; upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- ✓ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Jika pengusaha tidak mampu membayar upah minimum.

Maka dapat dilakukan penangguhan, yang diatur dengan Keputusan Menteri.

- ✓ Upah dapat tidak diberikan jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Tetapi ketentuan tersebut tidak berlaku, jika: Pekerja/buruh sakit; menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran, keluarganya satu rumah meninggal dunia; menjalankan kewajiban terhadap Negara; menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; melaksanakan hak istirahat; melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha, dan melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

b) Mendapatkan kesejahteraan

Definisi upah sesuai dengan pasal 1 angka 31 UU no. 13 tahun .2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

“suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Dalam Bab X, Bagian Kedua, pasal 99 UU no. 13 tahun 2003, disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Peningkatan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dilakukan dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

c) Mendapatkan perlakuan yang sama

Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, diatur dalam Bab III, pasal 6, Undang-Undang no. 13 tahun 2003, yaitu:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

d) Memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja

Hak mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja diatur dalam Bab X, Bagian Kesatu, paragraf 5, pasal 86 dan 87, Undang-Undang no. 13 tahun 2003, yaitu:

(86) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(87) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

e) Mendapatkan waktu istirahat dan cuti

Diatur dalam pasal 79 (2) huruf a dan c Undang – undang no.13 tahun 2003, yaitu :

✓ istirahat antara jam kerja, sekurang – kurangnya setenga jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam kerja terus – menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

- ✓ cuti tahunan, sekurang – kurangnya 12(dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus – menerus.

f) Hak untuk berserikat

Bab XI, Bagian Kedua, pasal 104, Undang-Undang no. 13 tahun 2003, yaitu:

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

3.3 Hak Dan Kewajiban Pembantu Rumah Tangga Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Untuk Pembantu Rumah Tangga kewajiban mengenai pekerjaannya pada awalnya mereka diberi tahu oleh majikan yang mempekerjakannya, tetapi seringkali pekerjaan itu akhirnya diperluas karena keadaan dan kebiasaan, yang terkadang melampaui batas. Sehingga sudah tidak sesuai lagi dengan pekerjaan yang telah diberitahukan sejak awal tersebut. Padahal dalam Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebelum buruh/ pekerja tersebut itu bekerja maka pengusaha wajib memberikan perjanjian kerja terlebih dahulu baik lisan maupun tulisan yang di dalamnya berisi hak dan kewajiban pekerja.
2. Pembantu Rumah Tangga juga diwajibkan untuk mentaati peraturan yang dibuat secara sepihak oleh majikan, dan seringkali aturan tersebut melanggar Hak Azasi Manusia atau Hak – hak pekerja itu sendiri. Misalnya seperti tidak diperbolehkannya Pembantu Rumah Tangga untuk keluar bersosialisasi, atau meningkatkan martabatnya sebagai manusia, apalagi

diadakan pelatihan – pelatihan guna kreativitas oleh sang majikan. Sedangkan dalam Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Peraturan yang dibuat perusahaan tidak boleh menyimpang dari undang – undang dan bersifat transparan dan keberlakuannya tanpa adanya diskriminasi antar pekerja.

3. Pembantu Rumah Tangga tidak mempunyai jam kerja yang pasti, Undang – undang no, 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tentang waktu kerja dan waktu istirahat telah ditentukan dan berlaku pada setiap perusahaan. Hal ini terbukti dari Penelitian yang dilakukan oleh Bagong Suyanto bahwa 64% Pembantu Rumah Tangga bekerja selama 9-12 jam sehari, 32% diatas 13 jam sehari, 4% kurang dari 8 jam sehari.²⁵
4. Upah atau gaji Pembantu Rumah Tangga jauh dibawah UMR (Upah Minimum Regional), upah lemburpun tidak ada dan kebanyakan dari mereka ditentukan sepihak, yaitu oleh sang majikan.
5. Pada Pembantu Rumah Tangga tidak adanya jaminan hari tua, kesejahteraan, dan pemeliharaan kesehatan atau tidak adanya asuransi kesehatan yang dimiliki pekerja di perusahaan pada umumnya.
6. Pembantu Rumah Tangga tidak mempunyai serikat pekerja, hal inilah yang membuat Pembantu Rumah Tangga tidak dapat dimasukkan dalam ruang lingkup Undang – undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, padahal ini adalah hak pekerja, dan di dalamnya banyak bergerak untuk melindungi hak – hak kita sebagai pekerja.

Meskipun dalam kesimpulannya tersebut Pembantu Rumah Tangga tidak dapat di masukkan dalam ruang lingkup Undang – undang No. 13 tahun 2003

²⁵ Bagong Suyanto, op.cit hal.27

tentang Ketenagakerjaan dalam perlindungannya sebagai pekerja rumah tangga, tetapi masih ada upaya Pemerintah Daerah yang membuat Perda tentang Pramuwisma yang di dalamnya memuat tentang hak – hak dan kewajiban Pembantu Rumah Tangga, Penyalur Pembantu Rumah Tangga, Majikan yang mempekerjakan Pembantu Rumah Tangga serta sanksi – sanksi bagi ketiganya yang dibuat bila melanggar ketentuan yang ada dalam Perda tersebut.

Ketentuan – ketentuan yang ada dalam Perda DKI Jakarta No.6 tahun 1993 tentang Pramuwisma, adalah :

- ✓ Memungut restribusi dari majikan untuk biaya pembinaan kesejahteraan pramuwisma dan untuk ijin operasional Badan Usaha.
- ✓ Kewajiban Badan Usaha Penyalur Pembantu Rumah Tangga adalah menyediakan penampungan, melatih dan memelihara Pembantu Rumah Tangga, membuat ijin operasional dan laporannya setiap 6 bulan, menyalurkan dan membuat ikatan kerja yang dituangkan dalam perjanjian tertulis antara Pembantu Rumah Tangga, Majikan , Penyalur itu sendiri.
- ✓ Majikan wajib untuk memberi upah,makan, minum dan cuti tahunan, pakaian 1 stel per-tahun,Memberikan ruang tidur yang layak, kesempatan beribadah, pemeliharaan kesehatan, keselamatan kerja, dan memperlakukan secara manusiawi.
- ✓ Pembantu Rumah Tangga haruslah berumur minimal 18 tahun, sehat jiwa dan raganya, dapat izin orang tua atau suami, identitas jelas, jujur, disiplin dan sopan serta mempunyai ketrampilan dalam bekerja untuk jenis pekerjaan rumah tangga.

- ✓ Apabila terdapat perselisihan antara Pembantu Rumah Tangga, majikan dan Penyalurnya maka dapat diselesaikan melalui *Tim Penyelesaian Perselisihan Pramuwisma* yang dibentuk oleh Gubernur kepala Daerah.
- ✓ Adanya sanksi pidana kurungan bagi Penyalur dan majikan bila melanggar kurungan selama – lamanya 3 bulan, jika melanggar hak – hak Pembantu Rumah Tangga.

Satu lagi upaya upaya Pemerintah untuk menegakkan hak – hak Pembantu Rumah Tangga sebagai Pekerja yaitu pada tanggal 23 Januari 2002, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi , Jacob Nuwa Wea serta menteri Pemberdayaan Perempuan, Sri Rezeki S, di Jakarta menandatangani naskah Gerakan Libur Mingguan untuk Pembantu Rumah Tangga. Dalam naskahnya yang berbunyi : “ *Pembantu rumah tangga adalah bagian dari kerja yang menyumbang produktivitas masyarakat. Mereka pada keluarga dan menjadi bagian penentu kualitas kehidupan keluarga. Mereka berhak memperoleh libur mingguan untuk hidup dapat bermartabat* ”.²⁶

²⁶ “ *Pembantu Rumah Tangga Anak*,” www.google.com. didownload tgl 1 Maret 2006.

BAB IV**PENUTUP****4.1 Kesimpulan**

1. Dengan melihat definisi yang ada tentang buruh/ tenaga kerja pada UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Maka tidak seharusnya Pembantu Rumah Tangga dalam perlindungannya sebagai pekerja, tidak di masukkan dalam ruang lingkup hukum Perburuhan, seperti apa yang dikatakan oleh Prof. Iman Soepomo Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dalam bukunya tentang hukum Perburuhan. Dan hanya Karena Undang – undang tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja, sehingga dalam implementasinya Pembantu Rumah Tangga dianggap bukan sebagai pekerja yang masuk dalam wilayah perlindungan hukum perburuhan. Akibatnya Pembantu Rumah Tangga yang tidak termasuk dalam wilayah perlindungan hukum perburuhan, sering terjadi pelanggaran hukum perburuhan seperti adanya penyalahgunaan perjanjian kerja, tidak adanya mekanisme dan system kerja yang tidak jelas (upah, jam kerja, dan lain – lain), tidak adanya jaminan kesehatan, kematian, kecelakaan di tempat kerja, jaminan di hari tua. Yang kesemuanya telah diatur dalam Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan apabila mengalami kekerasan Pembantu Rumah Tangga sudah dapat terlindungi dengan adanya Undang – Undang no. 23 tahun 2004 tentang Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

2. Dalam upaya pemenuhan hak – hak Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja, maka kewajiban Pembantu Rumah Tanggalah yang harus memperjuangkan hak – haknya dengan cara meningkatkan tawaran ketika terjadi perjanjian kerja, LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang bergerak di bidang Pemberdayaan Perempuan khususnya Pembantu Rumah Tangga juga lebih fokus dan giat untuk memperjuangkan hak – hak pembantu rumah tangga. Disamping itu Tanggal 23 Januari 2002, Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Pemberdayaan perempuan pada saat itu telah menandatangani naskah yang berisi adanya libur mingguan bagi Pembantu Rumah Tangga. Namun aturan – aturan tersebut tidak tersosialisasi sehingga kurang bermanfaat bagi Pembantu Rumah Tangga

4.2 Saran

1. Seharusnya Pemerintah mengupayakan untuk membuat undang – undang yang mengupayakan perlindungan hukum Pembantu Rumah Tangga sebagai pekerja, yang nantinya dapat di jadikan payung hukum bagi Pembantu Rumah Tangga tersebut serta adanya kontrol yang baik bagi keberlakuannya.
2. Untuk Perda dan naskah libur mingguan bagi Pembantu Rumah Tangga, seharusnya lebih di sosialisasikan keberlakuannya dan ada Lembaga independen yang menilai tentang efektivitas adanya Perda tersebut.
3. Untuk Perlindungan terhadap kemerdekaan seseorang termasuk terhadap segala jenis praktek perbudakan maka Pembantu Rumah Tangga, dapat menggunakan payung hukum sebagai berikut:

- ✓ Keppres RI No.83 Thn. 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan hak berorganisasi
- ✓ Undang-Undang RI No.18 Thn. 1956 tentang Hak-hak dasar berorganisasi dan perlindungan bersama.
- ✓ Konvensi ILO No.29 mengenai kerja paksa atau wajib kerja.
- ✓ Undang-Undang RI No.19 Thn. 1999 tentang penghapusan Hak paksa.
- ✓ Undang-Undang RI No.80 Thn. 1957 tentang pengupahan yang sama baik buruh laki-laki maupun perempuan.
- ✓ Undang-Undang RI No.21 Thn. 1999 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.
- ✓ Undang-Undang RI No.20 Thn. 1999 tentang diratifikasi mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
- ✓ Undang-Undang RI No.1 Thn. 2000 tentang pelarangan dan tindakan segera untuk menghapuskan pekerjaan terburuk untuk anak.

Tetapi undang – undang tersebut di atas juga harus lebih disosialisasikan kepada Pembantu Rumah Tangga, Para majikan pengguna jasa Pembantu Rumah Tangga, dan Penyalur Pembantu Rumah Tangga tersebut. Untuk itu hal yang paling penting lagi adalah Pemerintah harus mencerdaskan rakyatnya agar mereka mengetahui segala hak dan kewajibannya sebagai warga Negara dan profesi yang dimilikinya.

DAFTAR BACAAN

Buku-Buku :

- Rusli, Hardijan. **Ketenagakerjaan**, Cetakan I, Ghalia Indonesia, Jakarta, Februari 2004.
- Widodo, Hartono. dan Antoro, Judi. **Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Soepomo, Imam. **Pengantar Hukum Perburuhan**, Cetakan 13, Djambatan Jakarta, 2003.
- Suyanto, Bagong. **Kehidupan Pembantu Rumah Tangga Di Perkotaan**, Lemlit Universitas Airlangga, 1991.
- Yeti, Rianawati. **Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pembantu Rumah Tangga**, Universitas Airlangga, 1991.

Perundang-undangan :

- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ***Ketenagakerjaan*** 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 / TLN RI. NO. 4279)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Peraturan Daerah Jakarta No.6 Tahun 1993 tentang *Pramuwisma*.
- Kertas Posisi Usulan Revisi Peraturan Daerah Jakarta No.6 Tahun 1993.

Internet :

- Wahyudi, Agus. SST, *Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) dan Permasalahannya*, (<http://www.yahoo.com>)
- "*PRT Dianggap Bukan Pekerjaan*", ([http:// www.indonesia.com](http://www.indonesia.com))

