

**PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP BURUH WANITA SEKTOR PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT)
DI KOTA SURABAYA**

Muwahid

Universitas Islam Negeri Surabaya
Muwahidizza@gmail.com

ABSTRACT

Research on the legal protection of women workers housekeeper sector aims to answer the problem; how the legal protection arrangements for a domestic helper in the legislation, how application of legal protection against domestic servants in the city of Surabaya, what obstacles and solutions to the implementation of the legal protection.

This study is an empirical law, sources of primary data obtained from the respondents, namely domestic, manpower officials, NGOs. Secondary data source of legislation. Data was collected through interviews, observation, and study documents, while data analysis using inductive thought pattern. The results showed: the setting of legal protection in labor law is limited to formal workers, domestic helpers work (PRT) in the legislation are not categorized as workers, so that their basic rights as workers are not guaranteed. Application of legal protection of women workers sector domestic workers (PRT) in the city of Surabaya is not maximized. Most domestic workers in the city of Surabaya who do not get their rights as workers such as the right to earn wages above the minimum wage city, leave entitlements, social security rights and workplace accidents. factors that affect the application of the maximum no legal protection for women workers sector domestic workers (PRT) in the city of Surabaya is as follows; First, juridical factors. Legally, domestic as normative informal workers do not enter the category of workers under Law No. 13 In 2003, the Second, sociological factors. Sociologically, the implementation constraints of legal protection for domestic workers domestic workers due to low education, economic urgency, domestic practices tend to closed and lack of control of the government.

Keywords: *Legal Protection, Women, House Keeper*

ABSTRAK

Penelitian tentang perlindungan hukum dari sektor pekerja rumah tangga perempuan bertujuan untuk menjawab masalah; bagaimana pengaturan perlindungan hukum bagi pembantu rumah tangga dalam undang-undang, bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap pembantu rumah tangga di Kota Surabaya, apa kendala dan solusi terhadap pelaksanaan perlindungan hukum.

Penelitian ini merupakan hukum empiris, sumber data primer diperoleh dari responden, yaitu pejabat domestik, tenaga kerja, LSM. Sumber data sekunder dari legislasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen, sedangkan analisis data menggunakan pola berpikir induktif. Hasil penelitian menunjukkan: pengaturan perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan terbatas pada pekerja formal, pekerja pembantu rumah tangga (PRT) dalam

undang-undang tidak dikategorikan sebagai pekerja, sehingga hak-hak dasar mereka sebagai pekerja tidak dijamin. Penerapan perlindungan hukum pekerja sektor perempuan pekerja rumah tangga (PRT) di Kota Surabaya belum maksimal. Sebagian besar pekerja rumah tangga di kota Surabaya yang tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja seperti hak untuk mendapatkan upah di atas upah minimum kota, meninggalkan hak, hak jaminan sosial dan kecelakaan di tempat kerja. faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan maksimal tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga pekerja sektor perempuan (PRT) di kota Surabaya adalah sebagai berikut; Pertama, faktor yuridis. Secara hukum, pekerja domestik sebagai pekerja informal normatif tidak masuk kategori pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Kedua, faktor sosiologis. Secara sosiologis, kendala pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga pekerja rumah tangga karena pendidikan rendah, urgensi ekonomi, praktik domestik cenderung tertutup dan kurangnya kontrol pemerintah.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Perempuan, Pekerja Rumah Tangga*

I. PENDAHULUAN

Mobilitas penduduk merupakan bagian dari proses pembangunan. Mobilitas penduduk menjadi penyebab sekaligus penerima dampak dari struktur ekonomi dan sosial suatu daerah atau kawasan. Sebagian besar proses mobilitas didasarkan atas motif ekonomi. Seseorang akan berpindah menuju tempat yang dianggap lebih berkembang secara ekonomi dan menjanjikan lapangan pekerjaan yang baik dibandingkan tempat asalnya.¹

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan bagian yang selalu mengikuti mobilitas penduduk tersebut. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945 dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri para tenaga kerja untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera sebagai konsekuensi bagi sebuah negara hukum yang menjunjung tinggi hak asasi manusia (HAM). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa: “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*”. Pasal 5 Undang-undang tersebut memberikan pengaturan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai

¹ Heru Irawan, *Mobilitas penduduk dan Tenaga kerja 2013*, (Jakarta: BPS, 2013), 1.

hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan dari negara tanpa adanya diskriminasi mengenai bentuk dan jenis pekerjaannya.

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan istilah pekerja/buruh dan tenaga kerja. Pasal 1 ayat 2 menentukan: *“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*. Sedangkan Pasal 1 ayat 3 menentukan; *“pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. Dengan demikian, tenaga kerja merupakan orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau orang lain, sedangkan buruh merupakan orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima gaji.

Konstitusi memberikan penegasan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum (*welfare state*),² salah satu ciri negara hukum adalah adanya pengakuan dan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Pembantu Rumah Tangga sebagai bagian dari rakyat Indonesia tentunya juga mempunyai hak yang sama, yakni berhak mendapatkan perlindungan dari segala bentuk diskriminasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun dalam kenyataannya buruh wanita pada sektor Pembantu Rumah Tangga (PRT) tidak jarang mendapatkan perlakuan yang diskriminatif, mendapatkan perlakuan kasar dan tidak mendapatkan jaminan terhadap hak-hak dasarnya, misalnya hak untuk mendapatkan upah yang layak, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan, dan hak untuk mendapatkan cuti.³

Atas dasar hal tersebut di atas penelitian tentang perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dilakukan, dengan harapan hasil penelitian ini

² Lihat ketentuan Pasal 1 ayat 3 UUD NRI 1945.

³ Beberapa waktu yang lalu kita dikejutkan oleh pemberitaan media massa yang ramai membicarakan tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang dianiaya oleh majikannya. Dalam kasus tersebut Polres Bogor memeriksa 12 saksi dalam kaitan dengan dugaan penganiayaan terhadap Yuliana Lewer, 17 tahun. Perempuan asal Doka Timur Kepulauan Aru Maluku. Doka adalah pembantu di rumah Brigjen MS yang diduga dianiaya oleh istri majikannya itu. Berdasarkan informasi, selain Yuliana belasan PRT yang bekerja di rumah milik jenderal tersebut sering mendapat perlakuan kasar. Mereka harus bekerja mulai dari pukul 04.00 hingga pukul 24.00 dan harus tidur di lantai. Dalam laporannya, Yuliana mengaku kerap dipukuli dan dicakar oleh majikan perempuannya jika ada hal yang dianggap tidak sesuai dengan keinginan MS. <http://www.tempo.co/read/news/2014/02/19/064555823/Kasus-Penganiayaan-oleh-Istri-Jenderal-12-Saksi-Diperiksa>

dapat dijadikan pijakan bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga.

Berdasarkan uraian di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga (PRT) dalam Peraturan Perundang-undangan?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga (PRT) di kota Surabaya?
3. Apa kendala yang dihadapi dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga (PRT) di kota Surabaya?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field Research*) atau penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di masyarakat.⁴ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case aproach*).⁵ Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap Pembantu Rumah Tangga dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis penerapan perlindungan hukum terhadap Pembantu Rumah Tangga di kota Surabaya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan responden di lapangan yaitu; (1) Pembantu Rumah Tangga (PRT); (2) Pejabat di Disnaker kota Surabaya, dan; (3) Lembaga Swadaya Masyarakat yang konsen di bidang perlindungan terhadap PRT. Sumber data skunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, buku-buku hukum ketenagakerjaan, artikel-artikel hukum, dan *browsing* di internet.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Observasi dilakukan terhadap kepada para Pekerja rumah tangga di kota Surabaya. Wawancara dilakukan terhadap responden yang telah

⁴ Koentjaraningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Utama, 1990), 129.

⁵ Petter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), 96.

ditentukan, yaitu Pembantu Rumah Tangga, pejabat Disnaker kota Surabaya, dan LSM. Studi dokumen diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen resmi yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Teknik analisa data menggunakan pendekatan kualitatif dengan pola pikir induktif, yaitu metode mengambil sebuah kesimpulan dari fakta yang bersifat khusus yaitu tentang peristiwa-peristiwa yang dialami oleh para PRT yang bekerja dikota Surabaya, kemudian digeneralisasi kepada hal yang sifatnya umum mengenai perlindungan hukum terhadap pembantu rumah tangga di kota Surabaya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga dalam Peraturan Perundang-undangan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁶

Beberapa aspek yang menjadi fokus perhatian terhadap perlindungan ketenagakerjaan antara lain:

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja menurut ILO dan WHO 1945, adalah untuk “*Promotion and maitenance of highest deegre of physical, mental and well being Prevention of disease, Protection from risks*”, kemudian pada tanggal 12 januari 1970 disahkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan Kerja, dengan pertimbangan :

- Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup;
- Setiap orang yang berada ditempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya;
- Setiap sumber produksi perlu dipakai dan digunakan secara aman dan efisien;
- Oleh karena itu, norma-norma perlindungan kerja perlu dibina dan diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan tentang

⁶ Konsideran huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

keselamatan kerja yang disesuaikan dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.⁷

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja mengatur keselamatan kerja di tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Indonesia.⁸

Adapun tujuan pengaturan keselamatan kerja dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 antara lain sebagai berikut mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, memberi alat-alat perlindungan diri bagi para pekerja, mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun mental, peracunan, infeksi dan penularan, dan memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya⁹

b. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹⁰

Peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah Undang-undang Nomor 03 Tahun 1993 dengan peraturan pelaksanaannya adalahnya :

- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, tentang penyelenggaraan program Jamsostek yang telah 7 kali mengalami perubahan, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2010, tanggal 20 Desember 2010;
- Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-12/MEN VI/2007.¹¹

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan.¹²

⁷ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 54

⁸ Pasal 2 ayat (1) UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

⁹ Pasal 3 ayat (1) UU No 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

¹⁰ Pasal 1 angka 1 UU No. 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, 101

Jadi, secara umum ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan.

c. Penghapusan Perbedaan Perlakuan terhadap Tenaga Kerja Wanita

Perlindungan terhadap perempuan dari diskriminasi selama bekerja telah diatur dalam UU No. 8 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1954. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja wanita juga diatur dalam UU No. 39 tahun 1999 dan UU No. 13 Tahun 2003.

d. Pemberian Upah

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, pengupahan diatur dalam Bab X bagian kedua, mulai pasal 88. Di dalam pasal 1 angka 30 undang-undang tersebut ditentukan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja dan 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.¹³

Dalam undang-undang juga dijelaskan bahwa setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹⁴

Pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

- a. Upah minimum.¹⁵
- b. Upah kerja lembur.¹⁶
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.¹⁷
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

¹² Pasal 3 ayat 2 dan pasal 4 ayat 1

¹³ Pasal 88 ayat 1 dan 2

¹⁴ Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan*, 89

¹⁵ Keterangan terkait upah minimum terdapat dalam pasal 89 UU No. 13/2003

¹⁶ Kepmenkertrans No. Kep 102/MEN/VI/204, pasal 3 ayat (1) dan (2)

¹⁷ Keteranganannya terdapat dalam pasal 93 ayat 3

- f. Bentuk dan cara pembayaran.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita.

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM terdapat pada Pasal 49, yang menyatakan:¹⁸

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap

¹⁸ Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan*, 81

- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi

Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tersebut, pasal 13 ayat (2) menyatakan bahwa buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia melahirkan menurut perhitungan dan setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan, dan ayat (3) menyatakan bahwa waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan jikalau di dalam suatu keterangan dokter dinyatakan, bahwa hal itu perlu menjaga kesehatannya.¹⁹

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja bersama. Dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1951 tersebut Pasal 13 ayat (1) menyatakan bahwa buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

UU No. 80 tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1954 mengenai upah yang sama antara laki-laki dan wanita untuk yang pekerjaan sama nilainya.

Dalam prakteknya banyak sekali keluhan dari para pekerja wanita tersebut, misalnya:

- a. Tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan tambahan atas beban perusahaan
- b. adanya diskriminasi atas pengupahan yang sama untuk masa kerja yang sama dan pekerjaan yang sama nilainya, dan sebagainya

Peraturan menteri tenaga kerja No. per. 04/MEN/1989 tentang larangan PHK bagi tenaga kerja wanita karena hamil atau melahirkan. Apabila perusahaan tidak memungkinkan untuk melaksanakan peraturan tersebut, pengusaha wajib memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai timbul hak cuti hamil

¹⁹ Rahmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 65

seperti yang telah ditetapkan oleh pasal 13 UU No. 1 tahun 1951. Apabila perusahaan melanggar ketentuan yang telah disebutkan di atas pengusaha dapat diancam atau didenda setinggi-tingginya seratus ribu rupiah sesuai dengan pasal 17 UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.²⁰

Sedangkan perlindungan terhadap wanita dalam UU No.13 Tahun 2003 diatur pada Pasal 76 sebagai berikut:²¹

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara 23.00 sampai pukul 07.00. Tanggung jawab atas pelanggaran ini dibebankan kepada pengusaha dengan sanksi berupa pidana kurungan paling singkat 1(satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000.-(sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000.-(seratus juta rupiah) (pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003).
- b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Ketentuan ini berarti bahwa pengusaha boleh mempekerjakan wanita yang tidak sedang hamil antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00, dengan kewajiban
 - Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
 - Menyediakan pengangkutan antar-jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

Di dalam Deklarasi Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan (Diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 20 Desember 1993, GA Res 48/104) Pasal 3 menerangkan bahwa:²²”Perempuan berhak untuk menikmati dan memperoleh perlindungan hak azasi manusia dan

²⁰ Rahmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 67

²¹ Ibid, 82

²² Kelompok Kerja Convention Watch, *Hak Azasi Perempuan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2005), 67-68

kebebasan azasi yang sama dalam bidang politik, ekonomi, social, budaya, sipil atau bidang-bidang lainnya.”

Perlindungan hukum sebagaimana uraian di atas merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja pada umumnya, termasuk di dalamnya pekerja rumah tangga, namun demikian jika dikaji secara mendalam pekerja rumah tangga tidak masuk katagori pekerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga praktis tidak mendapatkan perlindungan hukum ketika hak-haknya tidak diberikan oleh pihak majikan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata hanya memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di sektor formal dan belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga. Hal tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa pekerja rumah tangga dalam melaksanakan pekerjaan tidak adanya hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: “*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, pekerjaan, upah dan perintah*”. Ada 3 komponen yang bersifat kumulatif dan saling terkait dari bunyi pasal tersebut, yaitu: (1) subjek hukum dari hubungan kerja adalah *pengusaha* dan *pekerja/buruh*; (2) adanya *perjanjian kerja* dan; (3) adanya unsur *pekerjaan, upah dan perintah*.

Kalimat pengusaha dalam pasal di atas menimbulkan persoalan yuridis, apabila disandingkan dengan *pekerja/buruh* dalam hal ini adalah PRT, karena mereka tidak dipekerjakan oleh Pengusaha, sehingga hubungan PRT dan majikan bukan merupakan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut, meskipun memenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah.²³

Persoalan lain dari lemahnya pengaturan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga, yaitu interpretasi yang diberikan oleh pemerintah tentang PRT sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, tidak sebanding dengan istilah majikan. Istilah majikan tidak

²³ Triana Sofiani, “Formulasi Kebijakan Perlindungan Hukum Pembantu Rumah Tangga Perempuan Berbasis hak Konstitusional”, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Brawijaya, 2014, hlm.4-6.

bisa disamakan dengan istilah pengusaha, majikan dari Pembantu Rumah Tangga bisa tergolong pemberi kerja, karena bukan badan usaha dan juga bukan pengusaha, sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Konsekuensi istilah pengusaha dan pemberi kerja yang tentunya berbeda dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ini, berakibat pada PRT yang akhirnya tidak masuk dalam wilayah hukum ketenagakerjaan karena tidak dipekerjakan oleh pengusaha.

Dengan demikian, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hanya diperuntukan bagi pekerja/buruh sektor formal, sehingga tidak memberikan jaminan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga.

2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Kota Surabaya

Ketimpangan dalam pembangunan dengan lebih mementingkan pembangunan yang terjadi di kota besar dan mengesampingkan pembangunan di desa menyebabkan masyarakat berduyun-duyun meninggalkan desa pergi ke kota.²⁴ Ketimpangan dalam pembangunan menyebabkan pendapatan masyarakat kota dan masyarakat desa juga menjadi timpang. Sehingga perpindahan masyarakat dari desa ke kota bisa dikatakan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik.²⁵

Salah satu pekerjaan yang sudah tidak asing lagi, baik bagi masyarakat desa maupun masyarakat kota adalah jasa Pekerja Rumah Tangga (PRT). PRT biasanya bekerja dengan memberikan jasa berupa keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mencuci dan menyapu. Dari hasil survey yang dilakukan oleh penulis di beberapa kecamatan seputar PRT, mayoritas (untuk tidak mengatakan secara keseluruhan) orang yang bekerja sebagai PRT adalah dari kalangan wanita.

Sebagai orang yang bekerja dengan cara memberikan jasa pada orang lain, PRT mendapatkan hak-hak yang harus dipenuhi dan dilindungi, seperti hak untuk mendapatkan Upah Minimum, hak untuk memperoleh cuti kerja, hak untuk

²⁴ Chris Manning dan Tadjuddin Noer Effendi, *Urbanisasi, Pengangguran...*,1

²⁵ Ibid, 7.

memperoleh jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, serta jaminan untuk mendapatkan perlakuan yang baik dari pemberi kerja.

Hal berbeda ditemukan di lapangan ketika penulis melakukan survey di beberapa kecamatan di kota Surabaya tentang perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT). Banyak hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh, tidak bisa dinikmati oleh PRT. Justru sebaliknya, PRT mendapatkan perlakuan yang kurang menyenangkan dari si pemberi kerja, diantaranya;

1. Diupah di bawah Upah Minimum Kota (UMK)

Upah merupakan imbalan yang diterima oleh orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa bagi orang lain. Upah tersebut dibayarkan oleh orang yang menikmati barang atau jasa yang dihasilkan. Orang bekerja dengan menghasilkan barang atau jasa dengan harapan upah yang diterima bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Standar dari terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak ialah memiliki penghasilan yang sesuai atau bahkan lebih dari UMK yang berlaku di kota tertentu.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, masalah upah minimum yang harus diperoleh seorang pekerja tertera dalam pasal 88-pasal 98. Sebagai contoh, dalam pasal 88 dijelaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang bisa memenuhi kebutuhan layak dimana pekerja itu bertempat tinggal. Untuk itu kemudian pemerintah menetapkan kebijakan terkait dengan pengupahan bagi pekerja. Salah satu bentuk pengupahan yang diatur dalam UU tersebut ialah Upah Minimum yang berlaku di kota/kabupaten tertentu. Untuk Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku di kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 78 tahun 2013 ialah Rp.2.200.000.

Namun realitas di lapangan berkata lain, seperti yang dialami oleh dua orang pembantu yang bekerja di wilayah kecamatan Jambangan²⁶. Mereka menuturkan, gaji yang mereka terima dari majikannya hanya Rp.850.000 perbulan. Jumlah yang jauh dari Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku di kota Surabaya, yaitu Rp.2.200.0000. Hal yang sama juga dirasakan oleh beberapa

²⁶ Bunga dan Citra (nama samaran), wawancara, Surabaya, 22 oktober 2014.

orang PRT yang tersebar di beberapa kecamatan di kota Surabaya, seperti kecamatan Wonocolo, Gunung Anyar dan Rungkut.

Upah yang diterima oleh PRT di beberapa kecamatan yang dijumpai oleh penulis hanya berkisar Rp.800.000-Rp.1.200.000 perbulan. Namun kebanyakan PRT menerima upah sebesar Rp.850.000 perbulan. Sedikit sekali buruh yang mendapatkan gaji diatas Rp.1 juta.

2. Tidak mendapatkan hak cuti

PRT sebagai seorang pekerja yang memberikan jasa kepada si pemberi kerja membutuhkan jam kerja guna menghasilkan jasa yang dimaksud. Dalam pasal 77 dijelaskan bahwa pekerja hanya bisa bekerja selama 7 jam dalam sehari untuk 6 hari kerja dalam satu Minggu dan 8 jam untuk 5 hari kerja dalam satu Minggu. PRT sama seperti pekerja-pekerja atau buruh-buruh yang lain. PRT juga membutuhkan waktu untuk istirahat dengan tidak bekerja. Dalam pasal 79 UU No 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa pekerja/buruh berhak mendapat waktu istirahat dan cuti. Salah satu dari bentuk waktu cuti ialah istirahat mingguan.

Dalam realitas yang ada di lapangan, beberapa PRT yang ditemui oleh penulis menyatakan bahwa ia tidak mendapatkan waktu istirahat, misal libur bekerja pada hari Minggu. Seperti yang dialami oleh seorang pembantu yang telah bekerja selama 9 bulan di rumah majikannya di kecamatan gunung Anyar.²⁷ Ia bekerja terus-menerus selama satu Minggu penuh dengan 15 jam kerja setiap harinya. Dalam jam yang tersebut ia mengerjakan pekerjaan rumah, yaitu membersihkan lantai dan beberapa perabotan rumah.

Tidak hanya menimpa salah satu PRT di kecamatan Gunung Anyar, dua PRT yang masing-masing bekerja di rumah majikannya yang terletak di kecamatan Benowo dan Simokerto juga mengalami hal yang sama. Dari penuturan yang diperoleh, Dua PRT tersebut bekerja seminggu penuh di rumah majikan yang mempekerjakannya.

3. Tidak memperoleh jaminan sosial dan kecelakaan kerja

Sebagai pekerja, PRT berhak mendapatkan jaminan sosial dan tenaga kerja dari si pemberi kerja. Hal ini diatur dalam pasal 86 dan 87 UU No 13 tahun 2003. Dalam pasal Pasal 86 dijelaskan:

²⁷ Enjel (nama samaran), wawancara, Surabaya, 21 oktober 2014

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis, pekerja/buruh memang berhak memperoleh perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai manusia biasa, mereka tidak bisa mengetahui apa yang akan menimpa diri mereka. Karena itu, seorang pemberi kerja seharusnya memang menjamin terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh.

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya diterima dan dirasakan oleh pekerja/buruh tidak bisa dirasakan oleh seorang pembantu yang bekerja sebagai PRT di kecamatan Wonocolo. Ia menuturkan, bahwa selama ini ia belum pernah mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dari sang majikan. Bila ia sakit misalnya, ia harus berobat sendiri dan dengan uang pribadi.²⁸

Nasib serupa juga dirasakan oleh seorang PRT yang bekerja di rumah majikannya di kecamatan Simokerto. Meski dengan gaji yang bisa dikatakan rendah dan tidak cukup untuk keperluan sehari-hari, yakni Rp.900.000 perbulan, bila ia sakit misalnya, ia harus berobat dengan menggunakan uang pribadi. Sang majikan tidak mau tau dan masa bodoh apabila ia sakit.

3. Sering mendapatkan perlakuan yang kurang menyenangkan

Selain itu, pekerja/ buruh juga berhak mendapatkan perlakuan yang baik dari si pemberi kerja. Hal ini tercermin dalam pasal 169 UU No 13 tahun 2003, bahwa pekerja/buruh dapat melakukan pengajuan hubungan kerja bilamana ia mendapatkan perlakuan aniaya dan menghina secara kasar.

Selain itu, mengingat mayoritas, bahkan cenderung mengarah pada keseluruhan, yang menjadi PRT adalah perempuan. Di dalam Deklarasi Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan (Diadopsi oleh Majelis Umum

²⁸ Winda (nama samaran), *wawancara*, Surabaya, 22 September 2014

Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 20 Desember 1993, GA Res 48/104) Pasal 3 menerangkan bahwa:²⁹

Perempuan berhak untuk menikmati dan memperoleh perlindungan hak azasi manusia dan kebebasan azasi yang sama dalam bidang politik, ekonomi, social, budaya, sipil atau bidang-bidang lainnya. Hak-hak tersebut termasuk, antara lain:

- a) Hak atas kehidupan
- b) Hak atas persamaan
- c) Hak atas kemerdekaan dan keamanan pribadi
- d) Hak atas perlindungan yang sama berdasar hukum
- e) Hak untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi
- f) Hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan fisik maupun mental yang sebaik-baiknya
- g) Hak atas pekerjaan yang layak dan kondisi kerja yang baik
- h) Hak untuk tidak mengalami penganiayaan atau kekejaman lain, perlakuan atau penyiksaan secara tidak manusiawi atau sewenang-wenang

Seharusnya PRT sebagai pekerja memperoleh perlakuan baik dan menyenangkan hati dari orang yang memakai jasanya. Namun berbeda dengan PRT yang satu ini. Ia kerap kali mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari sang majikan. PRT yang bekerja di daerah kecamatan Gubeng ini menuturkan, sang majikan sering kali membentak dan memaki. Padahal kesalahan yang ia perbuat tidak seberapa.³⁰

Memang perlakuan seperti ini tidak mencederai fisik. Namun hal semacam ini memberikan dampak yang buruk terhadap psikis seseorang, dan boleh jadi dampak yang diakibatkan oleh perlakuan yang mencederai psikis lebih berat dari pada perlakuan yang mencederai fisik.

3. Kendala-kendala terhadap Penerapan Perlindungan Hukum Pembantu Rumah Tangga di Kota Surabaya

Adanya hak-hak yang seharusnya diterima oleh PRT sebagai pekerja, tapi pada kenyataannya tidak diterima, diakibatkan oleh beberapa faktor yang menjadi

²⁹Kelompok Kerja Convention Watch, *Hak Azasi Perempuan...*, 67-68

³⁰Bunga (nama samaran), *wawancara*, Surabaya, 15 oktober 2014.

kendala. Penulis mengidentifikasi hal-hal yang menyebabkan PRT tidak menerima hak-hak menjadi dua hal pokok. Pertama kendala secara yuridis dan kedua kendala secara sosiologis. Pengklasifikasian ini berangkat dari hasil wawancara dengan beberapa instansi yang dipandang memiliki wewenang dalam masalah pekerja.

a. Kendala secara Yuridis

Sebagai orang yang bekerja dengan menghasilkan jasa, seperti mencuci, menyapu, menyetrika dan memasak, PRT sudah bisa dikategorikan sebagai tenaga kerja yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 1 poin 2 UU No 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Namun berbeda apa yang dikatakan oleh Derka Aprilia sebagai perwakilan dari Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi (DISNAKERTRANS) kota Surabaya. Menurut Derka Aprilia:

PRT sebagai tenaga kerja informal tidak masuk wilayah Disnaker karena bukan bagian dari definisi tenaga kerja yang dimaksud dalam Undang-undang No 13 Tahun 2013. Disknaker tidak berwenang untuk menangani tenaga kerja Informal karena dalam amanat Undang-undang No 13 tahun 2003 ranah disnaker hanya terbatas pada tenaga kerja formal. Dalam UU tersebut yang diakomodir hanya tenaga kerja formal dengan alasan tidak ada PRT yang mempunyai perjanjian kerja, upahnya tidak berdasarkan UMR, waktu kerja yang tidak teratur (kurang/lebih dari 8 jam sehari).³¹

Pada kenyataannya, memang praktek penggunaan jasa PRT tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada. Terkait perjanjian kerja misalnya, antara majikan sebagai pemberi kerja tidak melakukan perjanjian kerja dengan PRT sebelum buruh itu dipekerjakan. Dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 penjelasan tentang perjanjian kerja diakomodir dalam pasal 50-66. Dalam pasal 54 misalnya, salah satu unsur dari perjanjian kerja ialah kesepakatan tentang upah serta hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja.

Selain itu, jam kerja serta upah yang diterima oleh PRT juga tidak sesuai dengan UU. Pada kenyataannya, jam kerja PRT tidak menentu. Begitu juga dengan upah yang diterima. Rata-rata PRT menerima upah dibawah Rp.1 juta.

³¹ Derka Aprilia, Pengantar Kerja (Madya) Fungsional Disknaker Kota Surabaya, wawancara, Surabaya, 23 Oktober 2014

Ketidak jelasan jam kerja serta upah diakibatkan oleh tidak adanya perjanjian kerja antara PRT sebagai orang yang dipekerjakan dengan majikan dengan majikan sebagai pemberi kerja.

Selain ketiadaan perjanjian kerja yang mengakibatkan PRT tidak diakomodir oleh UU No 13 tahun 2003, lebih lanjut Derka menyatakan "PRT tidak masuk dalam ranah disnaker dengan alasan PRT tidak mempunyai sertifikat kompetensi. Permasalahan yang dihadapi oleh PRT karena tidak mempunyai sertifikat kerja. Inilah yang menjadi permasalahan PRT karena masih belum ada yang mengakomodir hal tersebut".³² Memang dalam kenyataannya, kebanyakan masyarakat yang menjadi PRT di kota Surabaya khususnya adalah masyarakat yang berasal dari pedesaan yang melakukan urbanisasi ke kota Surabaya.

Perpindahan penduduk dari desa ke kota biasanya dilakukan dengan kemauan dan cara sendiri. Begitu juga dengan tahap pencarian kerja. Biasanya mencari sendiri atau mendapatkan info dari sejawat yang telah lebih dulu melakukan urbanisasi. Bila ia sudah dianggap memumpuni menurut penilaian sang majikan dalam menyelesaikan tugas rumah tangga, maka ia pun sudah dianggap layak untuk dipekerjakan. Penilaian ini tentunya sangat subjektif sekali. Tidak melalui penialain standard yang ditetapkan oleh pihak berwenang.

Ketiadaan payung hukum bagi PRT menyebabkan terkendalanya pelaksanaan perlindungan hukum bagi PRT. Dengan demikian, PRT harus berani melapor kepada pihak kepolisian bila pelanggaran hukum yang dilakukan majikan mengandung delik pidana. Menurut Hasan Ubaidillah, sekretaris LBH UIN Sunan Ampel Surabaya mengungkapkan: "bila yang dilakukan majikan mengandung delik pidana, seperti yang pernah kami tangani, seorang pembantu yang disetrika atau disiram dengan air mendidih ketika memecahkan piring, maka Kasus tersebut dibawa ke ranah pidana, bukan karena undang-undang perburuhan, tetapi karena melakukan tindak pidana."³³

b. Kendala secara Sosiologis

Selain terkendala secara yuridis dalam memberikan perlindungan hukum kepada PRT seperti uraian di atas. Perlindungan hukum kepada PRT juga

³² Ibid.

³³ Hasan Ubaidillah, sekretaris LBH UIN Sunan Ampel, *wawancara*, Surabaya, 22 Oktober 2014

terkendala secara sosiologis. Bila secara yuridis, faktor penghambatnya terletak pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang tidak mengakomodir PRT. Artinya, PRT tidak memiliki payung hukum. Berbeda dengan kendala secara sosiologis. Kendala ini diakibatkan oleh lingkungan dan praktik penggunaan jasa PRT itu senediri. Beberapa faktor sosiologis yang mempengaruhi sulitnya memberikan perlindungan hukum kepada PRT disebabkan:

1. Faktor Keterdesakan Ekonomi

Besarnya arus urbanisasi berdampak ke beberapa sektor, pada sektor lingkungan yang menyebabkan ledakan penduduk dan polusi, sektor transportasi yang menyebabkan kemacetan dan tak luput sektor lapangan kerja yang menyebabkan semakin menyempitnya lapangan pekerjaan.

Sempitnya lapangan pekerjaan di kota dan karena keterdesakan ekonomi menyebabkan masyarakat menjatuhkan pilihan pada satu pilihan, yaitu bekerja apa saja yang penting menghasilkan uang dan tidak melanggar hukum, tanpa memperdulikan hak dan kewajiban antara mereka sebagai pekerja dengan si pemberi kerja. Keterdesakan ekonomi, menyebabkan PRT pasrah menerima semua perlakuan dari majikan. Mereka tidak memiliki keberanian untuk melapor, mereka takut kehilangan mata pencaharian mereka, kondisi seperti itulah yang menyebabkan masyarakat kita memilih untuk diam.

2. Faktor Rendahnya Pendidikan

Di samping karena faktor keterdesakan ekonomi yang menyebabkan PRT akhirnya memilih untuk diam ketika ada pelanggaran terhadap hak misalnya. Faktor yang juga bersumber dari internal PRT sendiri ialah rendahnya pendidikan. Dari beberapa PRT yang ditemui oleh penulis di beberapa kecamatan di kota Surabaya, pendidikan akhir dari PRT rata-rata adalah SLTP.

Hal ini bisa dimaklumi karena mereka adalah masyarakat pedesaan yang melakukan urbanisasi ke kota. Masih sedikit masyarakat desa yang sadar terhadap pentingnya pendidikan bagi anak. Rendahnya tingkat pendidikan yang dienyam oleh PRT membuat PRT tidak begitu memahami tentang hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. Rendahnya tingkat pendidikan juga berakibat kepada keberanian mereka untuk melapor ke pihak berwenang bila ada

pelanggaran terhadap hak mereka. Terkadang mereka sadar bahwa apa yang dilakukan oleh majikan terhadap si PRT adalah suatu pelanggaran, bahkan mengandung delik pidana. Namun ia tidak memiliki keberanian untuk melapor.

3. Faktor Kurangnya Kontrol dari Pemerintah

Perpindahan penduduk dari desa ke kota semakin hari semakin banyak. Fenomena urbanisasi yang terjadi sepertinya dibiarkan mengalir begitu saja. Namun jumlah penduduk yang melakukan urbanisasi termasuk para PRT sebagai buruh informal tidak terdata di Disnakertran kota Surabaya. Perpindahan penduduk dari kota ke desa memang susah untuk didata, baik terkait dengan domisili maupun pekerjaan. Hal ini kemudian menyebabkan sulitnya pemantauan terhadap PRT. Hasan Ubaidillah mengatakan:

Karena begitu banyaknya pekerja sektor informal yang tidak terdeteksi, harusnya begitu ada perpindahan penduduk dari satu kota ke kota lain khususnya yang mencari pekerjaan itu ada pengawasan. Pengawasannya itu dalam bentuk dinas kependudukan di kota tersebut mendata penduduk yang masuk, tinggal dimana dan bekerja sebagai dimana. Sehingga setiap perpindahan penduduk, pemerintah bisa memantau pergerakan pekerja sektor informal di masing-masing kota.³⁴

Dengan demikian, pengawasan pemerintah terhadap keberadaan PRT sebagai buruh informal kurang maksimal, karena pemerintah sendiri sulit untuk mendata berapa jumlah PRT yang ada di suatu kota. Hal ini berbebeda dengan keberadaan pekerja yang bekerja pada sector formal.

3. Faktor Praktik PRT Cenderung Tertutup

Jika buruh sektor formal ketika bekerja ada badan pengawas dari dinas tenaga kerja terkait yang melakukan pengawasan dan penagakan aturan perundang-undangan secara langsung berhubungan dengan hak dan kewajiban buruh formal tersebut ketika bekerja, tidak demikian dengan buruh informal seperti Pekerja Rumah Tangga (PRT). Para pembantu rumah tangga melakukan kesepakatan untuk bekerja hanya terbatas pada majikan dan PRT tersebut. Karena hanya melibatkan dua pihak saja, kesepakatan yang dilakukan kadang-kadang hanya kesepakatan sepihak yang cenderung merugikan PRT itu sendiri sebagai orang yang membutuhkan pekerjaan.

³⁴ Ibid.

Selain itu karena PRT adalah pekerja informal yang tidak berbadan hukum maka tidak perlu ada pihak yang ikut mengawasi proses perekrutan pekerja Informal tersebut, selain hal di atas, polemik praktik PRT yang cenderung tertutup disebabkan oleh kebiasaan masyarakat sejak dulu ketika mengambil PRT untuk dipekerjakan mereka langsung mendatangi pihak yang akan bekerja tanpa melalui perantara (jasa penyedia tenaga kerja).

4. Solusi bagi PRT agar Mendapatkan Perlindungan Hukum

Berdasarkan hasil analisa di atas, menurut penulis ada beberapa hal yang perlu dilakukan dalam rangka melaksanakan perlindungan hukum bagi PRT secara maksimal, yaitu: pemerintah sebagai berikut :

1. Merevisi pasal-pasal yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan memasukkan PRT sebagai bagian dari pekerja informal yang harus mendapatkan perlindungan sebagaimana pekerja formal. Selama ini dalam Undang-undang ketenakerjaan hanya mengatur masalah pekerja yang bekerja pada sektor formal sedangkan pekerja yang bekerja pada sektor informal tidak mendapatkan pengaturan yang jelas, sehingga hak-hak mereka sebagai pekerja sering diabaikan oleh pemberi kerja/majikan karena secara normative pekerja informal (PRT) tidak masuk cakupan dari undang-undang ketenagakerjaan, atau:
2. Menyusun Undang-undang yang khusus mengatur masalah pekerja informal (PRT), oleh karena selama ini Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 masih belum bisa memberikan perlindungan bagi hak-hak PRT
3. Memperkuat kejelasan hubungan antara PRT dan majikannya terutama dalam menyangkut masalah perjanjian kerja, atau kontrak kerja bersama yang di dalamnya termuat sejumlah peraturan mengenai PRT juga hak-hak yang harus di dapat PRT selama bekerja, dan kewajiban yang harus dipenuhinya, serta dijelaskan mengenai sanksi-sanksi yang harus ditegakkan jika dilanggar oleh PRT atau oleh majikan.
4. Mengubah *image negative* perempuan yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga adalah posisinya rendah di masyarakat. Pemerintah bisa mengeluarkan statement, sosialisasi atau penjelasan kepada masyarakat bahwa PRT merupakan bagian dari tenaga kerja yang harus dilindungi dan

diperhatikan hak-hak dasarnya sebagai manusia dan sebagai pekerja, di samping itu pemerintah daerah juga perlu merumuskan mengenai peraturan daerah yang secara khusus mengatur masalah PRT, karena diakui atau tidak setiap kota di seluruh Indonesia terdapat pekerja informal atau PRT. Jika keberadaan PRT tidak diatur dengan peraturan daerah, maka keberadaan PRT akan dianggap sebelah mata oleh majikan/pemberi kerja.

5. Memperbaiki kualitas pendidikan di daerah dengan merealisasikan anggaran pendidikan sebesar 20%. Hal ini baru terasa sekali ketika ternyata banyak sekali para PRT yang minim pengetahuan sehingga mudah dibodohi majikan mereka. Sehingga akhirnya mereka menjadi korban pelanggaran HAM di tempat mereka bekerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Pengaturan mengenai kedudukan tenaga kerja baik formal maupun informal (PRT) diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun pengaturan mengenai perlindungan hukum dalam undang-undang tersebut hanya terbatas pada pekerja formal, pembantu kerja rumah tangga (PRT) dalam undang-undang tersebut tidak dikategorikan sebagai pekerja, sehingga hak-hak dasarnya sebagai pekerja secara normatif tidak terakomodasi dalam undang-undang tersebut.

Penerapan perlindungan hukum terhadap buruh wanita sektor Pekerja Rumah Tangga (PRT) di kota Surabaya masih belum maksimal. Masih banyak para PRT di kota Surabaya yang tidak mendapatkan hak-haknya sebagai buruh seperti hak untuk memperoleh upah di atas Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku di kota Surabaya, hak cuti, hak jaminan sosial dan kecelakaan kerja, serta sering mendapatkan perlakuan yang kurang menyenangkan dari si pemberi kerja (majikan).

Beberapa faktor yang mempengaruhi tidak maksimalnya penerapan perlindungan hukum bagi buruh wanita sektor Pekerja Rumah Tangga (PRT) di kota Surabaya adalah sebagai berikut; *Pertama*, faktor yuridis. Secara yuridis, PRT sebagai buruh informal secara normative tidak masuk katagori pekerja

berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *Kedua*, faktor sosiologis. Secara sosiologis, kendala penerapan perlindungan hukum bagi PRT dikarenakan rendahnya pendidikan PRT, keterdesakan ekonomi, praktik PRT cenderung tertutup dan kurangnya kontrol dari pemerintah.

V. DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group, 2005.

F Wertheim, W. *Indonesian Society in Transition, a Study o Social Change Bibliografi*, penerjemah Misbah Zulfa Ellizabet. Jogjakarta: PT.Tiara Wacana, 1999

Irawan, Heru. *Mobilitas penduduk dan Tenaga kerja 2013*. Jakarta: BPS, 2013.

Kelompok Kerja Convention Watch. *Hak Azasi Perempuan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2005.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*. Bandung:PT. Citra Aditya Bakti, 2007.

----- . *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003.

Koentjaraningrat. *Metodologi Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia Utama, 1990.

Manning dan Tadjuddin Noer Effendi, Chris. *Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal di Kota*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1996.

Petter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005.

Rusli, Hardijan. *Hukum ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia: Bogor, 2011.

Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014.

Triana Sofiani, "Formulasi Kebijakan Perlindungan Hukum Pembantu Rumah Tangga Perempuan Berbasis hak Konstitusional", *Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum*, Universitas Brawijaya, 2014.

<http://www.surabaya.go.id/profilkota/index.php?id=21> diakses pada tanggal 03 November 2014

<http://www.tempo.co/read/news/2014/02/19/064555823/Kasus-Penganiayaan-oleh-Istri-Jenderal-12-Saksi-Diperiksa>

www.vhrmedia.com/Pemerintah-agar-Dukung-Konvensi-perlindungan-PRT_berita2053.html

Aprilia, Derka, Disknaker Kota Surabaya. *Wawancara*. Surabaya. 23 Oktober 2014

Ayu (nama samaran). *wawancara*. Surabaya. 20 oktober 2014.

Bunga dan Citra (nama samaran). *Wawancara*. Surabaya. 22 oktober 2014.

Ubaidillah, Hasan. LBH UIN Sunan Ampel, *wawancara*, Surabaya, 22 Oktober 2014

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja

Kepmenkertrans No. Kep 102/MEN/VI/204