



IMPLEMENTATION OF MINISTER OF MANPOWER REGULATION NO. 2 OF 2015 CONCERNING PROTECTION OF HOUSEHOLD WORKERS REGARDING WAGE AND WORKING HOUR RIGHTS

Muhammad Dzikri Al Fattah¹, Akmaluddin Syahputra²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹muhammad0203212114@uinsu.ac.id, ²akmalsyahputra@uinsu.ac.id

Abstract

This research aims to analyze legal protection for informal domestic workers in Indonesia, evaluate the implementation of Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015, and examine the forms of protection available in case of domestic worker rights violations. Article 1 paragraph 3 of the 1945 Constitution affirms Indonesia as a state of law, but the application of the principle of a democratic state of law is not optimal, with many human rights violations, including against domestic workers. This research uses a normative juridical approach with a legislative, conceptual, and case-based method, and the data is analyzed qualitatively. The research results show that regulations such as the Domestic Violence Elimination Act and the Human Rights Act have not specifically regulated the rights and obligations of domestic workers. The Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015, which aims to protect PRT, is considered ineffective and does not adequately refer to the Labor Law. Therefore, concrete efforts from the government are needed to formulate comprehensive and specific laws to protect the rights of PRT. Additionally, synergy between the government, society, and worker organizations is essential to create a fair working environment and ensure optimal protection of PRT's rights. This study emphasizes the need for regulatory improvements and implementation to achieve the welfare and social justice for PRT in a tangible manner.

Keywords: Legal Protection, Domestic Workers, Labor Law.

IMPLEMENTASI PERMENAKER NO.2 TAHUN 2015 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA TERHADAP HAK UPAH DAN WAKTU BEKERJA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) informal di Indonesia, mengevaluasi pelaksanaan permenaker No. 2 Tahun 2015, serta mengkaji bentuk perlindungan yang tersedia apabila terjadi pelanggaran hak PRT. Pasal 1 ayat 3 UUD 1945 menegaskan Indonesia sebagai negara hukum, namun penerapan prinsip negara hukum demokratis belum optimal, dengan banyak pelanggaran HAM, termasuk terhadap PRT. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan, konsep dan kasus serta data dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan regulasi seperti Undang-Undang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga dan UU Hak Asasi Manusia belum mengatur secara khusus hak dan

kewajiban PRT. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 yang bertujuan melindungi PRT dianggap belum efektif dan kurang mengacu pada UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha konkret pemerintah untuk merumuskan undang-undang yang komprehensif dan spesifik demi melindungi hak-hak PRT. Selain itu, penting adanya sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan organisasi pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil serta memastikan perlindungan optimal terhadap hak-hak PRT. Studi ini menegaskan perlunya perbaikan regulasi dan implementasi agar kesejahteraan serta keadilan sosial bagi PRT dapat tercapai secara nyata.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja Rumah Tangga, UU Ketenagakerjaan*

A. Pendahuluan

Indonesia adalah negara yang berlandaskan hukum. Hukum adalah seperangkat aturan yang bersifat mengikat yang mengatur kehidupan sehari-hari masyarakat. Mochtar Kusumaatmadja berpendapat bahwa definisi hukum sebagai keseluruhan asas dan kaidah yang mengatur kehidupan manusia bermasyarakat, termasuk juga lembaga dan proses dalam mewujudkan berlakunya kaidah tersebut dalam kehidupan bermasyarakat (Aulia, 2018). Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin kelangsungan hidup setiap warga negaranya, termasuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang berkedudukan di Indonesia. Dalam menjaga aturan-aturan hukum yang berlaku dan dapat diterima oleh masyarakat, maka dari itu peraturan-peraturan hukum tersebut tidak diperbolehkan bertentangan dengan asas-asas keadilan dari masyarakat tersebut (Al Umry, 2020). Terkait pada pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (K. H. R. Indonesia, 2024)

Pekerja Rumah Tangga (PRT) masih menghadapi masalah dalam hal hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang menyebut bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dan menerima upah, jadi PRT termasuk di dalamnya. Namun, undang-undang tersebut belum mengatur secara jelas tentang hak-hak PRT. Sampai sekarang, aturan yang paling jelas dan bisa diterapkan untuk melindungi PRT hanyalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015. Perlindungan hukum itu penting karena bertujuan melindungi kebutuhan tertentu lewat aturan hukum, dengan cara menjadikan kebutuhan itu sebagai hak yang harus dilindungi (Ista Pranoto, 2022).

Berbagai kajian terdahulu menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia masih belum berjalan optimal. Ista Pranoto, (2022) menyatakan bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 memiliki kelemahan

dalam pengaturan perjanjian kerja, upah, jam kerja, jaminan sosial, cuti, keselamatan kerja, dan penyelesaian sengketa yang kurang jelas. Azhari & Halim (2021) juga menemukan bahwa hak dasar PRT seperti upah, jam kerja, cuti, dan penyelesaian sengketa belum terpenuhi secara optimal. Sementara Sonhaji (2020) menyebutkan bahwa pelaksanaan peraturan tersebut masih terdapat hambatan seperti kekerasan terhadap PRT, ketidaksesuaian upah, dan ketidaktahuan PRT atas haknya. Pribadi et al. (2020) menekankan peran lembaga penyalur dalam menyeleksi majikan dan pekerja agar PRT terlindungi dan memiliki lingkungan kerja yang aman. Hal ini menunjukkan bahwa meski regulasi sudah ada, perlindungan terhadap PRT masih belum berjalan efektif secara menyeluruh.

Berdasarkan beberapa kajian sebelumnya, terlihat jelas adanya kesenjangan, di mana masih lemah dan terbatasnya implementasi perlindungan PRT di lapangan. Kurangnya kekuatan hukum setara undang-undang dan minimnya pengawasan membuat hak-hak PRT terlupakan, bahkan berpotensi menimbulkan pelanggaran. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih mendalam implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 serta mengetahui sejauh mana perlindungan hukum terhadap PRT informal berjalan, agar PRT memperoleh hak-hak dasar mereka secara optimal.

Keberadaan peraturan perundang undangan sangat penting untuk memberikan jaminan kepastian hukum kepada para Pekerja Rumah Tangga dalam memperoleh hak-hak mereka dan melaksanakan kewajiban mereka. Tentunya hal ini berlaku juga bagi para pengguna jasa yang mempekerjakan Pekerja Rumah Tangga. Kedua belah pihak dapat terhindar dari penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja di antara Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasanya. Adanya pengakuan secara sosial dan hukum tentunya akan memudahkan dalam membuat peraturan perundang undangan yang secara langsung memberikan perlindungan kepada para Pekerja Rumah Tangga. Maka, acuan yuridis pun menjadi jelas bagi Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga serta masyarakat (Ismiatun & Alamsyah, 2017).

Menurut G.Ripert diaturnya masalah kerja dalam hukum sosial tersendiri (dalam hal ini hukum ketenagakerjaan) adalah akibat kenyataan sosial yang dalam kehidupan ekonomis mengalami perubahan atau pergeseran, di mana perlindungan kepentingan kerja dalam perjanjian kerja merupakan kepentingan umum yang tidak dapat lagi diabaikan berdasarkan asas ke bebasan individu serta otonomi individu dalam mengadakan perjanjian kerja (Auli Christha Renata, 2024).

Selanjutnya, Philipus M. Hadjon membagi 2 macam perlindungan hukum yaitu, perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak

asasi manusia. Karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah (Li & Hukum, 1945).

Dalam penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai hak hak pekerja rumah tangga informal yaitu mengatakan bahwa kelompok pekerja rumah tangga tidak dijangkau oleh peraturan UU ketenagakerjaan (Pekerja & Tangga, 2021). Aulia, (2018) mengatakan Implementasi Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tidak berjalan lancar, serta terdapat kekurangan dan kendala, mengatakan bahwa perlu diratifikasi Konvensi ILO No. 189 tahun 2011 tentang Pekerjaan Layak bagi Pekerja Rumah Tangga dalam upaya memperkuat perlindungan hukum hak-hak pekerja rumah tangga, meningkatkan kepentingan ekonomi pekerja rumah tangga, dan meningkatkan derajat pekerja rumah tangga Indonesia.

Pekerja rumah tangga (PRT) merupakan bagian dari sektor informal yang memiliki kontribusi penting dalam kehidupan domestik dan ekonomi, namun masih menghadapi kerentanan hukum akibat minimnya pengakuan dan perlindungan dari negara. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 diterbitkan untuk melindungi hak-hak dasar PRT, seperti upah layak, waktu kerja yang manusiawi, serta perlindungan dari kekerasan. Namun, peraturan ini dinilai belum efektif karena tidak memiliki kekuatan hukum setara undang-undang, dan implementasinya di lapangan masih lemah. Ketidadaan regulasi nasional yang secara komprehensif mengatur PRT menyebabkan mereka tidak memiliki posisi tawar maupun akses terhadap mekanisme hukum yang memadai. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap PRT informal di Indonesia, mengevaluasi pelaksanaan permenaker No. 2 Tahun 2015, serta mengkaji bentuk perlindungan yang tersedia apabila terjadi pelanggaran hak PRT.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep, dan pendekatan kasus. Melalui pendekatan ini, penulis menganalisis ketentuan hukum yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta mengkaji konsep hukum yang berkaitan dengan konteks pekerja rumah tangga. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali lebih permasalahan berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga (PRT). Selain itu, pendekatan

ini juga diperkaya dengan studi kasus berdasarkan aduan masyarakat yang merefleksikan permasalahan hukum yang dialami PRT di lapangan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder, dan tersier. Data primer berasal dari bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu peraturan perundang-undangan dan kasus PRT. Sementara data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, buku, pedoman hak asasi manusia, serta sumber relevan lainnya. Data tersier digunakan sebagai pelengkap dan pendukung analisis.

Penelitian dilakukan secara bertahap dan sistematis. Pertama, peneliti melakukan studi pustaka dengan mengkaji berbagai sumber, seperti perundang-undangan ketenagakerjaan, pedoman serta prinsip-prinsip hak asasi manusia, literatur terkait, dan informasi yang diperoleh dari internet, yang seluruhnya diperkuat dengan data kasus pekerja rumah tangga (PRT). Kedua, peneliti mengumpulkan data empiris berupa kasus-kasus PRT. Ketiga, data yang diperoleh dianalisis. Analisis data yang digunakan adalah dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis dan menyajikan data dalam bentuk narasi berdasarkan data hukum, pendapat para pakar, dan fakta lapangan. Seluruh hasil kajian disusun secara terstruktur untuk mempermudah proses penelaahan secara kualitatif. Untuk keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dari peraturan perundang-undangan, literatur, dan data kasus.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis temuan di lapangan, data yang diperoleh dikategorikan kepada tiga tema utama dan setiap tema dianalisis berdasarkan data lapangan, kerangka hukum terkait PRT, serta data faktual lapangan pengalaman PRT. Untuk memudahkan pemahaman, ringkasan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Tematik Hasil Temuan

Tema	Subtema	Temuan
Perlindungan Hukum terhadap PRT	Tujuan perlindungan hukum	Menjamin hak asasi, keadilan sosial, kesetaraan dalam dunia kerja, mencegah diskriminasi dan kekerasan.
	Dasar hukum	UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2); UU No. 23 Tahun 2004; UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM; Konvensi ILO No. 189.

Implementasi Permenaker No.2 Tahun 2015
Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga
Terhadap Hak Upah Dan Waktu Bekerja

Implementasi Hak Upah dan Waktu Kerja PRT	Fakta Lapangan (Hak Upah & Kerja)	Lembur tanpa kompensasi, tidak tahu rincian upah, tidak ada hari libur, pembayaran upah tidak tepat waktu, jam kerja berlebihan, waktu istirahat kurang.
	Dampak terhadap PRT	Frustrasi, ketidakpuasan, penurunan motivasi kerja, ketidakpercayaan terhadap majikan, gangguan psikologis.
Bentuk perlindungan hukum	Kerangka hukum untuk PRT	Tersebar di berbagai UU, namun belum spesifik terhadap PRT.
	Regulasi Khusus (Permenaker No. 2 Tahun 2015)	Diterbitkan untuk PRT tapi dinilai belum efektif, tidak merujuk UU Ketenagakerjaan
	Kelemahan Regulasi	Fokus ke lembaga penyalur, bukan PRT; landasan hukum kurang kuat

Berdasarkan tabel di atas, uraian lengkap dari setiap tema temuan disajikan pada penjelasan berikut ini.

Perlindungan Hukum Terhadap PRT

Terdapat beranekaragam hubungan antara anggota masyarakat, yakni hubungan yang ditimbulkan oleh kepentingan anggota masyarakat. Beranekaragamnya hubungan tersebut mengakibatkan anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan tersebut tidak terjadi kekacauan dalam masyarakat. Dalam rangka menjaga agar peraturan-peraturan hukum itu dapat berlangsung terus dan diterima seluruh anggota masyarakat, maka peraturan-peraturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas keadilan masyarakat tersebut (Kumala & Murtiningsih, 2013).

Ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Inodnesia Tahun 1945 mengatur bahwa “Indonesia adalah negara hukum”. Ditegaskannya Indonesia sebagai negara hukum tentunya tidak asing lagi dalam praktek ketatanegaraan sejak awal pendirian negara hingga sekarang. Namun dalam praktek ketatanegaraan orang masih skeptis, apakah negara hukum itu sudah dilaksanakan sepenuhnya. Hal ini disebabkan dalam praktek, pengertian yang masih perlu dikaji dengan kenyataan yang hidup dalam bermasyarakat dan

JAS: Volume 7 Nomor 1, 2025

bernegara. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika cita-cita universal mengenai negara hukum yang demokratis sering dilanggar bahkan bertentangan dengan Hak Asasi Manusia (HAM). Seakan-akan negara hukum yang demokratis itu hanya mitos saja yang belum pernah terbukti dalam sejarah ketatanegaraan (Pohan & Rahmayanti, 2021).

Banyaknya permasalahan yang dialami PRT disebabkan belum adanya jaminan terhadap hak hak mereka, dalam hal ini perlindungan terhadap profesi ini masih belum memadai. Permasalahan tersebut misalnya dari gaji yang tidak dibayar, gaji yang tidak wajar, pelecehan atau kekerasan, baik secara fisik, psikis, seksual atau penelantaran rumah tangga. PRT potensial mengalami kekerasan fisik atau penyiksaan yang dilakukan anggota rumah tangga terutama majikan dan anak majikan tempat PRT bekerja (Kumala & Murtiningsih, 2013). Hal ini disebabkan ketidakjelasan status PRT di Indonesia membuat mereka rentan mengalami kekerasan dan perlakuan tidak adil. Berdasarkan data dari Jaringan Advokasi Nasional untuk Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT), sepanjang tahun 2018-2023 terdapat 2.641 kasus kekerasan terhadap PRT, mulai dari upah yang tidak dibayar hingga PHK sepihak, namun hanya 15% pelaku yang dihukum sesuai UU PKDRT mengingat penegakan hukum masih lemah (Faturahmah, 2024). Ketidakjelasan pengakuan terhadap status PRT di Indonesia membuat PRT menjadi sasaran kekerasan dan eksploitasi

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan bagian dari upaya menjamin hak asasi manusia, kesetaraan, dan keadilan sosial dalam dunia kerja. Pengakuan atas profesi PRT sebagai pekerjaan yang memiliki nilai ekonomi menjadi landasan penting untuk mencegah praktik diskriminasi, eksploitasi, serta kekerasan fisik maupun psikis terhadap mereka. Perlindungan ini juga dimaksudkan untuk menciptakan hubungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan kesejahteraan. Secara normatif, pengaturan mengenai perlindungan terhadap PRT dapat ditemukan dalam beberapa instrumen hukum nasional maupun internasional (Habibah et al., 2021), antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya:
 - 1.) Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - 2.) Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak setiap individu untuk bekerja serta memperoleh perlakuan dan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (KDRT), yang secara eksplisit memasukkan PRT ke dalam lingkup rumah tangga sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c. Dalam konteks ini, PRT diakui sebagai bagian dari rumah tangga

sepanjang mereka menetap dan bekerja di dalamnya. Undang-undang ini juga menegaskan bahwa penelantaran terhadap PRT merupakan salah satu bentuk kekerasan dalam rumah tangga (Pasal 5 dan Pasal 9 ayat (1)). Oleh karena itu, korban kekerasan, termasuk PRT, memiliki hak atas perlindungan dan akses terhadap bantuan hukum, layanan kesehatan, serta pendampingan sosial (R. Indonesia, 2004).

- c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang dalam Pasal 4 menegaskan bahwa hak-hak dasar seperti hak hidup, kebebasan pribadi, dan perlindungan dari perbudakan merupakan hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun (Afrianedy, 2020).
- d. Konvensi ILO Nomor 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, yang mendorong negara-negara anggota, termasuk Indonesia, untuk merumuskan regulasi khusus yang menjamin hak-hak PRT. Konvensi ini mengidentifikasi PRT sebagai bagian dari sektor informal yang belum tercakup dalam perlindungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena hubungan kerja mereka tidak terjadi antara pekerja dan pengusaha formal, melainkan berdasarkan hubungan kepercayaan antara individu (Komnas Perempuan, 2022).

Dengan demikian, meskipun PRT belum secara eksplisit diatur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan formal di Indonesia, berbagai ketentuan perundang-undangan yang ada telah memberikan perlindungan hukum secara parsial dan sektoral. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk merumuskan undang-undang khusus yang secara komprehensif mengatur perlindungan dan hak-hak PRT sebagai bagian dari strategi perlindungan sosial nasional.

Implementasi Terkait Hak Upah dan Waktu Kerja

Dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan, sejumlah narasumber memberikan wawasan yang mendalam mengenai berbagai tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap realitas yang sering kali tersembunyi di balik angka-angka statistik, dengan menyoroti pengalaman pribadi para pekerja yang berjuang untuk mendapatkan hak-hak mereka.

Bu Sukiyah, salah satu narasumber, menceritakan pengalamannya yang mencolok. Meskipun ia sering kali harus bekerja lembur, ia tidak menerima tambahan gaji sebagai kompensasi atas waktu dan tenaga yang telah dikeluarkannya. Ketidakjelasan mengenai rincian upah yang diterimanya, termasuk

gaji pokok, uang makan, dan kompensasi lembur, semakin memperburuk situasi. Hal ini menciptakan rasa ketidakpastian yang mendalam, di mana ia merasa tidak dihargai atas kontribusinya. Situasi serupa juga dialami oleh Wagini, yang tidak hanya tidak mendapatkan hak atas hari libur mingguan, tetapi juga tidak memiliki akses informasi yang memadai mengenai struktur dan komponen upahnya. Ketidakpastian ini membuatnya merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil (Sukiyah & Wagini, wawancara pribadi, 6 Juni 2025).

Suwarti menambahkan bahwa ia tidak menerima gaji lembur, yang seharusnya menjadi haknya, dan tidak mendapatkan penjelasan yang jelas mengenai upah pokok, uang makan, dan uang lembur. Ketidakjelasan ini menciptakan kebingungan dan frustrasi, yang semakin memperburuk kondisi psikologisnya. Nurliantika juga mengungkapkan masalah yang lebih serius, yaitu ketidakpastian dalam penerimaan upah, baik dari segi waktu maupun jumlah. Ia tidak menerima upah secara teratur atau tepat waktu setiap bulannya, dan yang lebih menyedihkan, upah yang diterimanya tidak sesuai dengan kesepakatan awal yang telah dibuat. Hal ini tidak hanya berdampak pada kondisi keuangannya, tetapi juga pada rasa percaya dirinya sebagai seorang pekerja (Suwarti & Nurliantika, 7 Juni 2025).

Rahmayani merasa bahwa imbalan yang diterimanya tidak sebanding dengan beban kerja yang dilakukannya. Ia mengungkapkan bahwa jam kerjanya sering kali melebihi delapan jam per hari tanpa mendapatkan kompensasi untuk lembur. Selain itu, ia tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai rincian upah pokok, uang makan, dan uang lembur yang seharusnya diterimanya. Ketidakpastian ini menciptakan ketidakpuasan yang mendalam, yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitasnya di tempat kerja (Rahmayani, 7 Juni 2025).

Wartisah juga menyatakan bahwa upah yang ia terima tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya, yang menimbulkan ketidakpuasan mendalam. Ia merasa bahwa kontribusinya tidak dihargai, dan hal ini menciptakan rasa frustrasi yang berkepanjangan. Di sisi lain, Rina Sugianto mengungkapkan keluhan serupa, di mana upah yang diterimanya tidak mencerminkan tingkat pekerjaan yang telah dilakukannya. Ia juga mengeluhkan kurangnya waktu istirahat yang memadai, termasuk waktu istirahat makan siang, serta tidak menerima gaji lembur meskipun jam kerjanya melebihi batas normal. Selain itu, ia tidak memiliki akses ke informasi rinci mengenai upah pokok, uang makan, dan uang lembur, yang seharusnya menjadi haknya sebagai pekerja (Wartisah, 8 Juni 2025).

Secara keseluruhan, narasi ini mencerminkan kenyataan yang kurang menguntungkan bagi banyak pekerja, di mana ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban mereka terkait upah dan jam kerja menjadi isu yang mendasar. Masalah upah yang tidak sesuai, keterlambatan pembayaran, serta kurangnya transparansi

dalam rincian penerimaan upah dapat berdampak negatif yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas para pekerja.

Temuan ini menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja serta peningkatan transparansi di lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan keadilan sosial dalam dunia ketenagakerjaan. Meskipun tidak semua PRT bekerja dalam lingkup organisasi formal, teori keadilan organisasi tetap relevan dalam situasi ini. Keadilan organisasi berarti memberikan perlakuan yang adil kepada pekerja berdasarkan kinerja yang mereka tunjukkan, termasuk keadilan dalam pemberian upah dan gaji (Karlinda et al., 2022).

Disamping itu, secara kebijakan, Ista Pranoto, (2022) menyoroti bahwa regulasi yang kurang jelas terkait sistem PRT, berdasarkan kebijakan yang dibuat pemerintah, tetap membuat PRT lemah saat mengajukan tuntutan, karena tidak ada standar yang jelas sebagai rujukan. Padahal, perlindungan terhadap hak pengupahan ini juga telah diatur secara internasional, yaitu pada Konvensi ILO No. 100 tentang Kestetaraan Upah, yang diratifikasi ke dalam UU No. 80 Tahun 1957, serta Deklarasi CEDAW yang diakomodasi dalam UU No. 7 Tahun 1984 (Rizalludin, 2019).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengungkapkan masalah yang dihadapi oleh para pekerja, tetapi juga menyerukan perlunya tindakan nyata dari pihak manajemen dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan. Hanya dengan cara ini, kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan, dan keadilan sosial dalam dunia kerja dapat terwujud.

Bentuk Perlindungan Apabila Terjadi pelanggaran

Negara Indonesia adalah negara yang berkonsep hukum, seperti ditetapkan Pasal 1 ayat 3 UUD 1945, Indonesia adalah negara hukum. Salah satu asasnya adalah perlindungan hak asasi Manusia (Andryan, 2018). Negara hukum yang demokratis idealnya menjadi fondasi utama dalam menjamin hak asasi manusia (HAM), namun dalam praktiknya masih belum terwujud secara menyeluruh sesuai dengan amanat konstitusi, sehingga pelanggaran HAM masih sering terjadi. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa hukum berperan untuk melindungi kepentingan manusia, dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, HAM merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu dan wajib dihormati oleh siapa pun. Meskipun HAM memiliki kekuatan moral untuk menjaga martabat manusia, lemahnya implementasi negara hukum menjadikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut belum optimal (Azhari & Halim, 2021)

Pekerja Rumah Tangga memang telah dijamin oleh berbagai perangkat hukum, namun regulasi tersebut tersebar dalam sejumlah peraturan, seperti UUD

1945, KUHP, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 mengenai Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Meskipun terdapat banyak payung hukum, belum ada yang secara eksplisit mengatur hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga. Menyadari hal tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 sebagai bentuk perlindungan terhadap PRT. Namun, regulasi ini masih dianggap belum cukup efektif karena memiliki sejumlah keterbatasan.

Permenaker tentang PRT tidak mengacu pada UU Ketenagakerjaan karena dianggap rumit, terutama terkait serikat pekerja dan penyelesaian sengketa. Menteri Ketenagakerjaan mengklaim peraturan ini melampaui Konvensi ILO No. 189, meski Pasal 3 konvensi tersebut menyebut PRT harus diperlakukan setara dengan pekerja formal. Tanpa dasar UU Ketenagakerjaan, Permenaker ini dinilai lemah dan di bawah standar minimum. Disarankan agar Permenaker merujuk pada UU Ketenagakerjaan karena PRT juga merupakan bagian dari tenaga kerja. Permenaker disusun berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014, PP No. 38 Tahun 2007, dan Kepres No. 121 Tahun 2014. Namun, pendekatan ini dinilai kurang tepat karena tidak mengacu pada UU Ketenagakerjaan. Akibatnya, peraturan ini lebih berfungsi sebagai mekanisme pengawasan terhadap Lembaga Penyalur, bukan sebagai perlindungan hak bagi PRT secara menyeluruh (Azhari & Halim, 2021).

UU No. 23 Tahun 2014 dijadikan acuan karena dianggap penting untuk mengatur pengawasan terhadap lembaga penyalur di tingkat daerah. Meski demikian, kewenangan Menteri Ketenagakerjaan dalam konteks pemerintahan daerah dibatasi hanya pada urusan di level pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Selanjutnya, PP No. 38 Tahun 2007 digunakan untuk memastikan tidak terjadi tumpang tindih kewenangan antar pemerintah. Sementara itu, Keppres No. 121 Tahun 2014 memberikan legitimasi hukum atas pembentukan Kementerian Ketenagakerjaan (Choirunnisa & Hardjo, 2015).

D. Simpulan

Dalam melindungi hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, meskipun sejumlah instrumen hukum telah disusun untuk menjamin hak asasi manusia dan keadilan sosial. Meskipun UUD 1945 menyatakan Indonesia sebagai negara hukum, penerapan prinsip-prinsip negara hukum yang demokratis masih jauh dari harapan, dengan banyak pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi, termasuk di kalangan PRT. Masalah yang dihadapi, seperti ketidakjelasan mengenai upah, perlakuan tidak adil, dan kekerasan, menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada saat ini bersifat

parsial dan tidak menyeluruh. Meskipun terdapat regulasi seperti Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga dan Hak Asasi Manusia, belum ada undang-undang khusus yang secara eksplisit mengatur hak dan kewajiban PRT. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 dianggap belum efektif karena tidak merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan lebih berfungsi sebagai mekanisme pengawasan lembaga penyalur. Oleh karena itu, diperlukan upaya konkret dari pemerintah untuk merumuskan undang-undang yang komprehensif dan spesifik bagi PRT, guna memastikan perlindungan hak-hak mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan. Untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan sosial bagi PRT, penting bagi semua pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan organisasi pekerja, untuk bekerja sama dalam menciptakan regulasi yang lebih baik dan implementasi yang lebih efektif, sehingga hak-hak PRT dapat dihormati dan dilindungi secara optimal.

Daftar Rujukan

- Afriandedy, R. (2020). Penghormatan terhadap Hak-Hak Individu oleh Pemerintah. In *Pengadilan Agama Cilegon* (p. 129422).
- Al Umry. (2020). *Pengantar Ilmu Hukum*, in *Al-Umry, Pengantar Ilmu HUKUM. October*.
- Andryan, A. (2018). Implikasi Putusan Hak Uji Materil di Mahkamah Agung terhadap Legalitas Pimpinan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 18(3), 367. <https://doi.org/10.30641/dejure.2018.v18.367-380>
- Renata, Auli Christha S. H. (2024). Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. In *Hukum Online*.
- Aulia, M. Z. (2018). *Hukum Pembangunan dari Mochtar Kusuma-atmadja : Mengarahkan Pembangunan atau Mengabdikan pada Pembangunan ?* 1(2), 363–392. <https://doi.org/10.22437/ujh.1.2.363-392>
- Azhari, M. Y., & Halim, A. (2021). Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia. *Media Iuris*, 4(2), 173. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i2.25492>
- Faturahmah, E. (2024). *Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Hari Pekerja Rumah Tangga Nasional 2024 "Tahun 2024, Titik Kritis bagi RUU PPRT."* <https://komnasperempuan.go.id>. <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-hari-pekerja-rumah-tangga-nasional-2024>

- Habibah, S. M., Jatiningsih, O., & Purba, I. P. M. H. (2021). Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya. *Jurnal HAM*, 12(2), 245. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.245-260>
- Ii, B. A. B., & Hukum, P. P. (1945). *TINJAUAN PUSTAKA Tafsiran dari kedua ketentuan hukum diatas adalah setiap warga negara dalam kehidupannya berhak untuk dilindungi atau mendapat perlindungan hukum dari Negara atas segala bentuk ancaman maupun tindakan yang dapat membahayakan serta pemenuh*. 19–40.
- Indonesia, K. H. R. (2024). Tantangan HAM Bagi Pekerja di Indonesia. In *Komnasham.Go.Id*.
- Indonesia, R. (2004). *Presiden republik indonesia*.
- Ismiatun, & Alamsyah, B. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Dalam Perspektif Hukum Positif Hukum Indonesia. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 9(1), 115.
- Pranoto, Ista B. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Jurnal Lex Renaissance*, 7(4), 745–762. <https://doi.org/10.20885/jlr.vol7.iss4.art5>
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11, 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Komnas Perempuan. (2022). Komnas perempuan. In *Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2020*.
- Kumala, R. M., & Murtiningsih, V. (2013). Tinjauan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (Prt) Dalam Kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (Kdrt). *Jurnal Hukum Pidana Dan Penanggulangan Kejahatan*, 2(3), 213–221.
- Pekerja, T., & Tangga, R. (2021). *At-Tanwir Law Review Volume 1, Nomor 1*. 1, 43–52.
- Pohan, M., & Rahmayanti, R. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang mendapatkan Kekerasan dalam Bekerja. *Seminar Nasional Teknologi ...*, 468–474.
- Pribadi, L. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Hubungan Kerja Penuh Waktu. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(1), 89–94. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.1.2192.89-94>
- Rizalludin, A. (2019). Implementasi Metode Talaqqi Dalam Pembelajaran Tahsin Dan Tahfiz Al-Qur'an. *Khazanah Pendidikan Islam*, 1(1), 33–37. <https://doi.org/10.15575/kp.v1i1.7138>
- Sonhaji, S. (2020). Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 250–259.

<https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.250-259>