

**LAPORAN PENELITIAN**

**DANA PNBP TAHUN ANGGARAN 2012**



**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA RUMAH TANGGA  
TERHADAP PEMENUHAN HAK DAN KEWAJIBAN  
DALAM BEKERJA  
(PENELITIAN DI KOTA GORONTALO)**

**Oleh**

**MUTIA CH. THALIB, SH.,M.Hum**

**SAIFUL N. IBRAHIM, SH.,MH**

**JURUSAN ILMU HUKUM**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

**2012**

## **ABSTRAK**

Penelitian yang berjudul perlindungan hukum pekerja rumah tangga terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dalam bekerja merupakan penelitian di Kota Gorontalo dilakukan untuk melihat eksistensi pekerja rumah tangga di Kota Gorontalo serta kemungkinan adanya pengaturan terhadap pekerja rumah tangga tersebut yang selama ini belum ada.

Tujuan jangka panjang dalam penelitian ini adalah terwujudnya pemahaman masyarakat Pemberi Kerja dan Pekerja Rumah Tangga termasuk elemen lain yang terkait, yang sadar dan mampu menerapkan hak dan kewajibannya secara seimbang dalam hubungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian Yuridis Empiris yang akan mengkaji eksistensi Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo serta bentuk-bentuk perlindungannya dengan metode deskriptif analitis.

Meskipun undang-undang yang mengatur pekerja rumah tangga belum ada, dapat dilakukan bentuk perlindungan berupa penafsiran secara sistematis sehingga undang-undang nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat pula diberlakukan terhadap hubungan kerja dalam rumah tangga. Bentuk perlindungan yang lain adalah dengan memberikan izin rekomendasi operasional kepada lembaga atau yayasan penempatan tenaga kerja rumah tangga sebagai jembatan untuk melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja dalam rumah tangga.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak Kewajiban, Pekerja Rumah Tangga**

## LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Terhadap Pemenuhan Hak dan Kewajiban dalam Bekerja (Penelitian di Kota Gorontalo)
2. Identitas Peneliti :
  - a. Nama : Hj. Mutia Cherawaty Thalib, S.H, M.Hum
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. Pangkat. Gol./ NIP : Penata IVa/19690704 199802 2 001
  - d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
  - e. Fakultas / Program Studi : Ilmu Sosial/Ilmu Hukum
  - f. Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Gorontalo
  - g. Alamat Rumah : Perum Taman Indah Blok D.10  
Wongkaditi Barat Kota Gorontalo
  - h. No. Telp / HP : 085256431233
3. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan
4. Pembiayaan :
  - a. Jumlah biaya yang diajukan : Rp. 8.170.000,-
  - b. Sumber Dana : PNB

Mengetahui,  
Dekan FIS

Gorontalo, 15 Oktober 2012  
Peneliti

Moh. R. Puluhulawa, SH., M.Hum  
NIP. 19701105 199802 1 001

Mutia Ch. Thalib, SH.,M.Hum  
NIP. 19690704 199802 2 001

Menyetujui  
**Ketua Lembaga Penelitian UNG,**

**Dr. Fitryane Lihawa, M.Si**  
NIP. 19691209 199303 2 001

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan Rahmat dan HidayahNya, Penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini, meskipun dengan berbagai aktivitas Kampus dilandasi dengan semangat Tri Dharma Perguruan Tinggi. Adapun judul penelitian ini adalah “PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM PEMENUHAN HAK DAN KEWAJIBAN BEKERJA” (Penelitian di Kota Gorontalo), yang di biayai dengan dana PNPB tahun 2012.

Tulisan ini dapat disusun dan diselesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak, Ketua Lemlit UNG dan Jajarannya, Dekan Fakultas Ilmu Sosial UNG, Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Gorontalo serta Kabid. Pengawasan Tenaga Kerja, Pimpinan “Jillan Agency” Bapak Helmi Laya yang sering diganggu waktunya untuk pengumpulan data.

Untuk semua itu, Penulis menyampaikan terima kasih atas segala bantuannya.

Karya kecil ini tentu belum sempurna, karena belum semua cita hukum bagi Pekerja Rumah Tangga tertuang disini, akan tetapi Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Hukum. Amin

Gorontalo, Oktober 2012  
Peneliti

**Mutia Ch Thalib**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBARAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus masalah.....	3
1.3 Perumusan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	3
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	5
2.1 Makna Hak dan Kewajiban.....	5
2.2 Hubungan Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja dalam Perspektif Hukum Perjanjian menurut KUHPerdata .....	8
2.2.1 Pengertian Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja.....	8
2.2.2 Asas-asas perjanjian dalam KUHPerdata .....	12
2.3 Asas Hukum Perjanjian dan Interpretasi Sistematisasi.....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	20

3.1 Latar Penelitian .....	20
3.2 Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	20
3.3 Kehadiran Peneliti.....	20
3.4 Data dan Sumber Data .....	21
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	22
3.6 Pengecekan Keabsahan Data .....	23
3.7 Analisis Data.....	23
3.8 Tahap-Tahap Penelitian .....	23
3.9 Tehnik Analisis Data.....	24
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>25</b>
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	25
Eksistensi Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo.....	25
4.2 Pembahasan.....	28
Kemungkinan Pengaturan Terhadap Pekerja Rumah Tangga Sebagai	
Wujud Perlindungan Hak dan Kewajiban Dalam Bekerja.....	39
<b>BAB V SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>46</b>
5.1 Simpulan .....	46
5.2 Saran.....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Curriculum Vitae Ketua Peneliti.....	50
Lampiran 2 Curriculum Vitae Anggota Peneliti.....	52
Daftar Pertanyaan untuk Responden dan Narasumber.....	53
SK Penetapan Dosen Peneliti dan Besaran Dana Penelitian.....	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban Negara untuk mengatur masalah pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerja sehingga perlu direncanakan secara baik, apalagi masalah ketenagakerjaan cakupannya luas dan sangat kompleks. Baik dilihat dari dimensi ekonomi, social kesejahteraan, social politik bahkan persoalan hukum.

Khusus pengaturan Pekerja Rumah Tangga (PRT), masih berada di luar jangkauan pengaturan ketenagakerjaan secara umum yang membahas tentang masalah pengupahan dan jaminan social, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial. Sehingga sangat sering terjadi masalah antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pemberi Kerja terutama dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban para pihak.

Praktik menyebut para Pekerja Rumah Tangga sebagai Pembantu, memperkuat keenganan budaya untuk memformalkan hubungan antara para PRT dengan para majikannya, yang banyak diantaranya berasal dari keluarga jauh atau

desa seasal. Sebagai gantinya, para majikan memandang peranan mereka sebagai peranan *paternalistic*, dimana mereka melindungi, memberi makan, tempat tinggal, pendidikan dan memeberikan uang kepada PRT sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan. Aspek paternal dari hubungan ini, yang dipadukan dengan fakta bahwa kebanyakan tugas dilaksanakan di dalam rumah keluarga dan tidak dianggap produktif secara ekonomi, budaya ini di Indonesia secara umum memandang hubungan ini sebagai hubungan yang bersifat pribadi. Disatu sisi masyarakat Indonesia mendukung tingkat keterlibatan pemerintah yang cukup besar diberbagai aspek perekonomian dan kehidupan, namun disisi lain, rumah dinilai bersifat personal dan berada di luar batas jangkauan intervensi Negara.(Organisasi Perburuhan Internasional, 2006 : 9)

Dalam prakteknya di Kota Gorontalo yang penduduknya berjumlah 180.127 org, dengan tingkat kesibukan yang semakin tinggi, dengan kedudukan sebagai tenaga kerja produktif atau angkatan kerja yang bekerja sejumlah 92, 08 persen dan bukan angkatan kerja yang terdiri dari yang sekolah dan mengurus rumah tangga ada 90 persen (Profil Kota Gorontalo tahun 2010 : 2011, 22), sangat memerlukan bantuan dari pihak lain sebagai Pekerja Rumah Tangga dalam membantu pekerjaan rumah tangga. Namun dalam kenyataan sebagaimana pengamatan dan pengalaman dalam kehidupan social, minat tenaga kerja yang bekerja disektor jasa sebagai Pekerja Rumah Tangga, semakin menurun bahkan eksistensinya cenderung lenyap dari pasaran kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji fenomena tersebut dari pandangan ilmu hukum Perdata, dengan judul Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Pemenuhan Hak dan Kewajiban Bekerja.

## **1.2 Fokus Masalah**

Mendeskripsikan eksistensi Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo dalam memenuhi hak dan kewajiban bekerja dengan mengidentifikasi persoalan yang timbul dalam hubungan kerja serta memberikan solusi bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja domestic atau rumah tangga.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah eksistensi Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo dalam memenuhi hak dan kewajiban bekerja.
2. Bagaimanakah perlindungan terhadap terpenuhinya hak dan kewajiban bagi Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo ?
3. Bagaimana seharusnya bentuk perlindungan terhadap terpenuhinya hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo.

## **1.4 Tujuan Penelitian adalah :**

1. Untuk mendeskripsikan eksistensi Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo
2. Untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi pemenuhan hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo ?

3. Untuk menganalisis bentuk perlindungan terhadap terpenuhinya hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

### **1. Manfaat Praktis**

Memberikan sumbangan pemikiran bagi penyusunan konsep perlindungan Pekerja Rumah Tangga pada umumnya dan peraturan perundang-undangan dibidang Perikatan atau Perjanjian pada khususnya serta dapat memberikan masukan bagi praktisi, terutama Pembuat Kebijakan dalam rangka memberikan kepastian hukum dan perlindungan dalam hal pengawasan kepada tenaga kerja termasuk Pekerja Rumah Tangga yang ada di Kota Gorontalo.

### **2. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum perjanjian pada khususnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Makna Hak dan Kewajiban**

Menurut Mertokusumo (2008: 40) hukum mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat dan antara individu itu sendiri. Ikatan-ikatan itu tercemin pada hak dan kewajiban. Dalam mengatur hubungan hukum itu caranya beraneka ragam. Kadang hukum merumuskan peristiwa-peristiwa tertentu yang merupakan syarat timbulnya hubungan hukum.

Hukum harus dibedakan dari hak dan kewajiban, yang timbul kalau hukum itu diterapkan terhadap peristiwa konkrit. Tetapi keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Tatanan yang diciptakan oleh hukum baru menjadi kenyataan apabila kepada subyek hukum diberi hak dan dibebani kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban dan sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak.

Selanjutnya menurut Mertokusumo, bahwa:

Hak pada hakekatnya, merupakan hubungan antara subyek hukum dengan obyek hukum atau subyek hukum dengan subyek hukum lain yang dilindungi oleh hukum dan menimbulkan kewajiban, sedangkan kewajiban adalah suatu beban yang bersifat kontraktual.

Hak dan kewajiban timbul apabila terjadi hubungan hukum antara dua pihak yang didasarkan pada suatu kontrak atau perjanjian. Jadi selama hubungan hukum

yang lahir dari perjanjian itu belum berakhir, maka pada salah satu pihak ada beban kontraktual, ada keharusan atau kewajiban untuk memenuhinya.

Demikian pula Muhamad Amin (<http://effendyt9> tanggal 12 Februari 2011) menyatakan bahwa :

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum dan memberikan keleluasaan kepada seseorang untuk melaksanakannya. Sedangkan kepentingan adalah tuntutan seseorang atau sekelompok yang diharapkan dipenuhi, dijamin dan dilindungi oleh hukum. Dan kewajiban adalah pembatasan atau beban yang timbul karena hubungan dengan sesama atau dengan negara.

Membahas tentang hak pekerja dikaitkan dengan konsep-konsep hak pekerja, Sutedi (2009; 14) menyatakan bahwa negara Indonesia dilihat dari tujuan pembangunan nasional, menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*). *Pertama*, salah satu sila dari Pancasila sebagai dasar falsafah Negara (sila kelima) adalah keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini berarti salah satu tujuan negara adalah mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin yang merata bagi seluruh masyarakat Indonesia. *Kedua*, dalam Pembukaan UUD 1945 (alinea IV) dikatakan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social. *Ketiga*, dalam Pasal 33 ayat (1), (2), dan (3) UUD 1945. Dan *keempat*, dalam GBHN sebagai acuan dalam pembangunan Negara ditegaskan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat

yang adil dan makmur secara merata. Dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta pekerja/buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja/buruh harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia.

Membahas tentang sector tenaga kerja sangat penting terutama tentang keberadaan tenaga kerja dalam pasaran tenaga kerja. Sonny Harry Harmadi dan Prijono Tjiptoherijanto (2009 : 2) menguraikan bahwa adanya penurunan tenaga kerja dalam pasaran kerja berdampak terhadap pasaran kerja dan upah, akhirnya akan berdampak pula terhadap kesejahteraan rumah tangga, Jika secara agregat kesejahteraan rumah tangga menurun, berarti pembangunan yang ada tidak memberi manfaat bagi penciptaan kemakmuran bangsa. Salah satu yang terkait dengan keberadaan tenaga kerja dalam pasaran tenaga kerja adalah belum terlindunginya hak pekerja/buruh sama halnya dengan hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh iu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas akan membuat harkat dan derajatnya sebagai manusia turun. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui eriode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan masyarakat. Sebagai konsep moral dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri.

Pengalaman dari kelompok-kelompok social itulah yang mewarnai konsep hak asasi. Di Indonesia hak asasi pekerja/buruh diatur dalam UUD 1945 yakni hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Demikian juga hak-hak yang bukan asasi mengalami proses sesuai dengan kepentingan dan perkembangan masyarakat diatur dalam perundang-undangan. Sehubungan dengan adanya kewajiban Negara dalam melaksanakan hak konstitusional, Negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat. Oleh karena itu maka campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja/buruh terlihat dari adanya instrument-instrumen hukum. Maksud dari campur tangan pemerintah adalah untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang posisinya lemah daripada penguasa, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja/buruh serta melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan.

## **2.2. Hubungan Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja dalam perspektif hukum perjanjian menurut KUHPerduta**

### **2.2.1 Pengertian Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja**

Pekerja Rumah Tangga merupakan bagian dari tenaga kerja. Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 2 dinyatakan bahwa :

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

J. Simanjuntak (Husni, 2003: 17) mengartikan tenaga kerja adalah, mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain.

Lalu Husni membagi tenaga kerja ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Kelompok bukan angkatan kerja adalah :

- Mereka yang dalam studi
- Golongan yang mengurus rumah tangga
- Golongan yang menerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (pengangguran).

Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni (1) berdasarkan pendapatan, pendapatannya dibawah ketentuan upah minimum (2) produktifitas, kemampuan produktivitasnya dibawah standar yang ditetapkan (3) menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni, (4) lain-

lain, yaitu jam kerja kurang dari standart yang ada, misalnya dalam ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.

Dari pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dari undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah Buruh/Pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Namun dari kalangan buruh sendiri menghendaki istilah Buruh karena trauma masa lalu dengan istilah serikat pekerja yang selalu diatur berdasar kehendak pemerintah. Akhirnya ditempu jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.

Organisasi Perburuhan Internasional (2006:7) menjelaskan bahwa Pekerja Rumah Tangga merupakan penyebutan yang diperhalus dari penyebutan pada umumnya dari pekerja domestic yang bekerja dalam rumah tangga suatu keluarga yang biasa disebut Pembantu Rumah Tangga.

Pembantu Rumah Tangga (PRT) adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan rumah tangga dengan menerima upah. Banyak anggapan Pembantu Rumah Tangga bukan pekerja, anggapan ini misalnya tertuang dalam Putusan P4 Pusat No.

70/59/111/02/C tgl. 19 Desember 1959, pekerjaan Pembantu Rumah Tangga dikategorisasikan sebagai pekerjaan di sector informal, maka perlindungan terhadap mereka pun berada di luar konteks hukum perburuhan.

Definisi Pekerja Rumah Tangga dan cakupannya dalam rancangan UU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), tanggal 13 Februari 2011) adalah :

Orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam satu rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain termasuk yang menginap dan yang tidak menginap.

Pemberi Kerja/Pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga (PJPRT) adalah :

Orang perseorangan dan atau beberapa orang dalam suatu rumah yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah.

Pekerjaan kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh PRT dalam lingkungan rumah tangga pemberi kerja yang tidak menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kepentingan kegiatan ekonomis pemberi kerja dan/atau pihak ketiga yang lain. Sedangkan hubungan kerja yang terjadi antara PRT dan PJPRT adalah perjanjian kerja yang mempunyai unsure pekerjaan dan upah.

Penggolongan pekerjaan PRT meliputi:

- Kelompok pekerjaan memasak untuk rumah tangga
- Kelompok pekerjaan mencuci pakaian yaitu mencuci, menyeterika pakaian
- Kelompok pekerjaan membersihkan rumah bagian dalam

- Kelompok pekerjaan membersihkan rumah tangga bagian luar
- Kelompok pekerjaan merawat dan menjaga anak
- Kelompok pekerjaan merawat orang sakit, dan/atau orang yang mempunyai kemampuan berbeda
- Kelompok pekerjaan mengemudi yaitu menyupir kendaraan keluarga rumah tangga untuk keperluan rumah tangga pemberi kerja

### **2.2.2 Asas-asas perjanjian dalam KUHPerdato**

#### 1) Definiisi Perjanjian

Istilah perjanjian berasal dari kata *verbinten* dalam *Burgerlijk Wetboek* (Kitab Undang-undang Hukum Perdata). Istilah ini diterjemahkan berbeda-beda dalam hukum Indonesia. Sebagaimana dinyatakan Soedewi dan Prawirohamidjoyo (Syahrani, 2004: 195) ada yang menerjemahkan dengan perutusan, perjanjian dan perikatan. Penggunaan istilah perikatan untuk *verbinten* tampaknya lebih umum dipergunakan dalam kepustakaan hukum Indonesia. Definisi perikatan tidak ada dirumuskan dalam undang-undang, tetapi dirumuskan sedemikian rupa dalam ilmu pengetahuan hukum.

Pengertian perikatan menurut ilmu pengetahuan adalah :

Hubungan hukum antara dua pihak di dalam lapangan hukum perdata, dimana pihak yang satu (kreditur) berhak atas prestasi dan pihak yang lain (debitur) berkewajiban memenuhi prestasi itu.

Menurut pasal 1234 BW, prestasi dapat berupa memberi sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu. Apa yang dimaksud dengan sesuatu disini tergantung kepada maksud atau tujuan dari para pihak yang mengadakan hubungan hukum. Apa yang akan diberikan, yang harus diperbuat dan tidak boleh diperbuat. Perkataan sesuatu tersebut bisa dalam bentuk materiil (berwujud) dan bisa dalam bentuk immaterial (tidak berwujud).

Definisi perjanjian dirumuskan dalam pasal 1313 KUHPerdara yaitu : Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Ketentuan pasal ini kurang tepat dan telah mengundang kritik, terutama dalam kalimat dengan mana satu orang atau lebih. Dari rumusan ini menimbulkan kesan bahwa di satu pihak ada kewajiban dan dilain pihak ada hak. Rumusan ini lebih tepat untuk perjanjian sepihak. Agar meliputi pula perjanjian timbale balik, maka rumusan tersebut seharusnya ditambah , dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri.

J. Satrio (1995: 36) berpendapat, untuk adanya perjanjian harus ada pihak yang saling berhadap-hadapan dan sama-sama melakukan tindakan hukum. Itulah sebabnya bahwa perjanjian merupakan tindakan hukum dua pihak.

Soedikno Mertokusumo (2008: 110) menyatakan bahwa, perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua orang yng bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

## 2) Syarat sahnya perjanjian

Syarat-syarat untuk sahnya perjanjian disebutkan dalam Pasal 1320 BW yaitu

- a. Sepakat bagi yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Dua syarat pertama adalah syarat yang menyangkut subyeknya, dua syarat terakhir adalah mengenai obyeknya. Perjanjian yang mengandung cacat pada subyeknya tidak selalu menjadikan perjanjian tersebut menjadi batal dengan sendirinya (*nietig*) tetapi dapat pula dibatalkan, sedang perjanjian yang cacat obyeknya, cacat demi hukum.

Mengenai kesepakatan, Soedikno Mertokusumo (2008, 118) menyatakan bahwa :

Untuk adanya perjanjian harus ada dua kehendak yang mencapai kata sepakat atau consensus. Tanpa kata sepakat tidak mungkin ada perjanjian. Tidak soal apakah kedua kehendak itu disampaikan secara lisan atau tertulis. Bahkan dengan bahasa isyarat atau dengan cara membisu sekalipun dapat menjadi perjanjian asal ada kesepakatan

Kata sepakat ini dianggap sah apabila tidak berdasar atas :

- a. Kehilafan (*dwaling*)
- b. Paksaan (*dwang*)
- c. Penipuan (*bedrog*)

Ketiga hal tersebut diatas adalah merupakan factor-faktor yang menyebabkan cacat kehendak

### 3) Asas-asas Hukum Perjanjian

Pengertian asas hukum menurut Sudikno Mertokusumo (2008: 33) adalah:

Asas hukum bukan merupakan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan konkrit yang terdapat dalam dan dibelakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat atau ciri-ciri yang umum dalam peraturan konkrit tersebut.

Asas hukum bukan merupakan hukum konkrit , melainkan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan konkrit yang terdapat di dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat ditemukan dengan mencari sifat-sifat atau ciri-ciri yang umum dari peraturan konkrit tersebut. Asas hukum ditemukan dalam hukum positif. Jadi asas hukum sebagai pikiran dasar hukumperaturan konkrit pada umumnya bukan tersurat melainkan tersirat dalam kaedah atau peraturan hukum konkrit.

Menurut Klanderman (Mertokusumo, 1996: 6) bahwa fungsi asas hukum dalam hukum adalah melengkapi sistem hukum dan membuat sistem hukum menjadi luwes. Asas hukum mempermudah dengan memberi ikhtisar. Asas hukum tidak hanya mempengaruhi hukum positif, tetapi

dalam banyak hal juga menciptakan satu sistem. Asas hukum pada umumnya bersifat dinamis, berkembang mengikuti kaedah hukumnya, sedang kaedah hukum akan berubah mengikuti perkembangan masyarakat, jadi terpengaruh waktu dan tempat "*Historisch bestimmt*".

Menurut Subekti ( Komandoko dan Raharjo, 2010: 8-9) bahwa dalam hukum perjanjian dikenal beberapa asas hukum, yaitu :

a. Asas Konsensualisme

Asas ini berhubungan dengan lahirnya suatu perjanjian, sebagaimana terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara butir 1 yang mengatur tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.

Asas konsensualisme yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdara juga mengandung arti kemauan para pihak untuk saling berprestasi, ada kemauan untuk saling mengikatkan diri. Kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu dipenuhi. (Subekti : 1982: 103)

b. Asas kekuatan mengikat (*Pacta Sunt Servanda*)

Kedua belah pihak terikat oleh kesepakatan dalam perjanjian yang mereka buat. Perjanjian yang dibuat secara sah mengikat kedua belah pihak seperti undang-undang (Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara).

c. Asas itikad baik (*goeder trouw*)

Asas ini terdapat dalam pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menyatakan bahwa, perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Beralakunya asas ini bukan saja daya kerja pada waktu perjanjian dilaksanakan, tetapi juga ketika mulai bekerja, dan pada waktu perjanjian dibuat.

d. Asas kepribadian.

Asas kepribadian berkaitan dengan subyek hukum yang terikat pada perjanjian. Asas ini termuat dalam pasal 1315 KUHPerdara yang menyatakan, bahwa :

Pada umumnya tidak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau ditetapkan suatu janji daripada untuk dirinya sendiri.

e. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapapun, apapun isinya, apapun bentuknya, sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

### **2.3. Asas Hukum Perjanjian dan Interpretasi Sistimatisasi.**

Uraian sebelumnya tentang asas hukum memperjelas fungsinya sebagai penyedia material untuk penafsiran peraturan hukum, tetapi sebaliknya baru memperoleh wujud atau bentuk nyata di dalam dan oleh konfrontasi dengan peraturan-peraturan lain berupa kaedah hukum sehingga dapat diterapkan pada kaedah hukum konkrit apalagi terhadap peristiwa konkrit.

Kaedah hokum fungsinya adalah untuk melindungi kepentingan manusia atau kelompok manusia. Adapun tujuan kaedah hukum tidak lain adalah ketertiban masyarakat. Kalau kepentingan masyarakat terlindungi maka keadaan masyarakat akan tertib. Kaedah hukum bertugas memberikan kesimbangan tatanan di dalam masyarakat dan kepastian hukum agar tujuannya tercapai. Kaedah hukum yang tingkatan lebih rendah akan memperoleh kekuatan dari hukum yang lebih tinggi.

Lebih khusus lagi, peraturan atau kaedah hukum konkrit adalah ketentuan yang bersifat umum tentang perilaku manusia dalam situasi tertentu, yang kemudian dalam memecahkan masalah dapat diterapkan pada peristiwa konkrit.

Menurut Kraan (Mertokusumo, 1996: 16) antara peraturan-peraturan hukum dapat dibuat hubungan sistematis dengan 3 cara :

- a. Dapat dikonstatasi adanya hubungan dalam penyebutan peristiwa hukum.
- b. Hubungan itu dapat dilihat juga dari akibat hukumnya.
- c. Bentuk hubungan antara peraturan terdapat juga dalam hal bahwa sering akibat hukum yang disebutkan dalam peraturan satu dalam peraturan lain berfungsi sebagai peristiwa hukum yang dapat dihubungkan lagi dengan akibat hukum lain.

Memahami kaedah hukum belum berarti menguasai hukumnya. Disamping kaedah hukumnya harus dipelajari pula sistem hukumnya.

Sistem merupakan tatanan atau kesatuan yang utuh yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang saling berkaitan erat satu sama lain. Dengan kata lain sistem hukum adalah suatu kumpulan unsur-unsur yang ada dalam interaksi satu

sama lain yang merupakan satu kesatuan yang terorganisasi dan kerjasama kearah tujuan kesatuan. Masing-masing bagian atau unsur harus dilihat dalam kaitannya dengan bagian-bagian atau unsur-unsur lain dengan keseluruhannya seperti mozaik atau "*legpuzzle*". Masing-masing bagian tidak berdiri sendiri lepas satu sama lain tetapi kait-mengait. Arti pentingnya tiap bagian terletak justru dalam ikatan sitem dalam satu kesatuan, karena hubungannya dengan yang sistematis dengan peraturan-peraturan hukum lain. Di luar sistem masing-masing bagian tidak mempunyai arti.

Sekalipun sistem-sistem itu tidak sama, namun ada sifat-sifat atau ciri-ciri yang sama. Ada hubungan yang khusus dan tatanan di antara unsur-unsur di dalam sistem dan dengan unsur-unsur di luar sistem yang bersangkutan yang disebut struktur sistem.

Sistem mempunyai sifat konsisten, ajeg, dalam menghadapi konflik. Oleh karena itu betapa pentingnya sistimatisasi untuk memberi motivasi pemecahan hukum melalui metode interpretasi sistematisasi dalam penemuan hukum. Untuk menetapkan arti suatu ketentuan undang-undang, maka ketentuan ini dihubungkan secara sistematis dengan ketentuan lain, sehingga solusi terhadap adanya kekosongan hukum terhadap suatu peristiwa hukum dapat terpecahkan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Latar Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk melakukan kajian yang bersifat yuridis empiris yang disebabkan hak dan kewajiban para pekerja rumah tangga sekaligus pihak pemberi kerja yang belum terlindungi oleh undang-undang

#### **3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang bersifat yuridis empiris, yaitu penelitian hukum yang bertujuan membahas hukum sebagai gejala atau fenomena social, yang nampak dari prilaku dan kebiasaan dalam masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer.

#### **3.3 Kehadiran Peneliti**

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti dilapangan dalam rangka mendapatkan data yang mendeskripsikan keadaan dilapangan. Peneliti sedikit menemukan hambatan terutama dari aparat pemerintah dalam hal ini kelurahan yang mensaratkan adanya surat ijin dari Kesbang Kota Gorontalo, tapi akhirnya tidak dapat dipenuhi.

Salah yang menjadi pertimbangan peneliti bahwa penelitian ini merupakan, penelitian yang berfokus pada masalah hubungan antara pekerja rumah tangga dan

pemberi kerja dimana sifatnya adalah prifat. Sehingga data yang ditemukan langsung dari masyarakat

### **3.4 Data dan Sumber Data**

Data dan Sumber Data yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan beberapa cara :

a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena social dengan gejala psikis yang ditimbulkan oleh alam kemudian dilakukan pengamatan dan merekam tampilan sebagai instrumennya.

b. Wawancara

Wawancara langsung dengan responden yang dianggap mampu memberikan gambaran atau jawaban dari objek penelitian. Dengan menggunakan kusioner sebagai alat untuk membantu peneliti dalam penelitaian.

c. Dokumentasi

Kegiatan dokumentasi sebagai pelengkap data dengan melakukan pencatatan, pengambilan gambar lapangan melalui pemotretan dibantu dengan copyan data sekunder dari instansi terkait.

### **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti mengenai status hukum penguasaan tanah danau limboto di Provinsi Gorontalo dilakukan dengan beberapa tahapan dimulai dengan tahapan pengenalan yang dilakukan oleh peneliti terhadap pemerintah setempat khususnya pemerintah daerah Kota Gorontalo serta kelurahan dan desa yang merupakan focus peneliitian. Hal ini dilanjutkan dengan beberapa cara:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah pengamatan yang di lakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena social dengan gejala pisikis yang ditimbulkan oleh alam kemudian dilakukan pengamatan dan merekam tampilan sebagai instrumennya.

b. Wawancara

Wawancara langsung dengan responden yang dianggap mampu memberikan gambaran atau jawaban dari objek penelitian. Dengan menggunakan kusioner sebagai alat untuk membantu peneliti dalam penelitaian.

c. Dokumentasi

Kegiatan dokumentasi sebagai pelengkap data dengan melakukan pencatatan, pengambilan gambar lapangan melalui pemotretan dibantu dengan foto copi data sekunder dari instansi terkait.

### **3.6 Pengecekan Keabsahan Data**

Data yang diperoleh oleh peneliti yang berhasil di himpun oleh peneliti dilapangan memiliki keabsahan data yang bisa dipastikan kebenarannya, ini bulktikan dengan data yang dimiliki oleh pemerintah daerah dalam hal ini BEPPEDA dan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja serta lembaga penyalur tenaga kerja Jillan Agenci. Hal ini didukung dengan keterangan sejumlah masyarakat yang telah diwawancarai oleh peneliti selama melakukan penelitian dilapangan baik dari para pekerja rumah tangga dan pemberi kerja.

### **3.7 Analisis Data**

Pengolahan data dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data yang ada dalam praktek kemudian dikaji dengan data kepustakaan, kemudian digeneralisasikan. Dengan metode induktif dan deduktif.

### **3.8 Tahap-Tahap Penelitian**

#### **1. Tahap Persiapan**

Diawali dengan kegiatan pra penelitian, yang meliputi pengumpulan dan pemilihan bahan kepustakaan. Dilanjutkan dengan mengajukan usulan penelitian. Jika memperoleh persetujuan akan dilanjutkan dengan penyusunan instrument penelitian dan izin penelitian.

## 2. Tahap Pelaksanaan

Dalam penelitian kepustakaan dilakukan pengumpulan data dan pengkajian terhadap data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Terhadap penelitian lapangan, data melalui wawancara dan kuisioner yang telah disiapkan terlebih dahulu, juga dilakukan data sekunder melalui studi dokumen.

## 3. Tahap Penyelesaian

Dilakukan dengan berbagai kegiatan antara lain menganalisis data dari hasil penelitian, dilanjutkan dengan penyusunan awal serta konsultasi dan kemudian diakhiri dengan laporan penelitian.

### **3.9 Tehknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari wawancara dan observasi ditabulasikan ke dalam analisa kualitatif, sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Analisis data dilakukan berdasarkan kondisi dan jenis data yang ada dan selanjutnya dilakukan interperetasi sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan. Data yang terkumpul ditabulasi, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif tersebut akan menggambarkan sebab-sebab terjadinya tidak terpenuhinya hak dan kewajiban antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **Eksistensi Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo**

#### **1. Menurut Lembaga Penyalur Tenaga Kerja**

Dalam kehidupan, dimana Kepala Rumah Tangga (Suami dan Istri) bekerja di luar rumah baik sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun Karyawan Swasta atau berwiraswasta atau dalam istilah umum dikenal dengan berkarir diluar rumah, cenderung menggunakan jasa tenaga kerja rumah tangga (Pembantu Rumah Tangga) dalam membantu kegiatan-kegiatan kerja di dalam rumah seperti merawat bayi, mengasuh anak, memasak, mencuci menyetrika, merawat orang sakit/lanjut usia, serta sopir, dan tukang kebun. Pekerja Domestik (termasuk Pekerja Rumah Tangga) tidak terdata di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial. Hal ini disebabkan Pekerja Rumah Tangga belum termasuk tenaga kerja yang diatur dengan UU Nomor 23 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana pekerja lain seperti buruh, pekerja yang ada disektor Pekerja negeri maupun pekerja swasta. Eksistensi dari Pekerja Rumah Tangga, salah satunya diperoleh melalui Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Rumah Tangga yang ada di Kota Gorontalo yaitu ” Jiljan Agenci” merupakan lembaga penempatan khusus Pekerja Rumah Tangga yang dibutuhkan Pengguna Jasa lokal.

Karena ada juga Lembaga Penyalur Tenaga Kerja khusus Tenaga Kerja Penempatan Luar Negeri.

Eksistensi Pekerja Rumah Tangga yang ada di Kota Gorontalo, menurut Data PRT yang disalurkan melalui "Jillan Agency", dapat dilihat dari faktor kuantitas maupun kualitas. Dari faktor kuantitas, data tiga tahun terakhir, setiap tahun lebih kurang 15 pekerja yang direkrut melalui cara konvensional atau dari mulut ke mulut atau dilakukan secara tidak langsung menurut definisi rancangan Undang-undang Pekerja Rumah Tangga. Rekrutmen ini diawali dengan cara sosialisasi Agensi ke Desa-desa yang ada di luar Kota Gorontalo bahkan sampai di luar Provinsi Gorontalo (sebagian besar dari Sulawesi Tengah). Rekrutmen Tenaga Kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja sebagaimana yang dikenal dalam Perjanjian Kerja. Oleh karena persoalan rekrutmen merupakan cikal bakal lahirnya perjanjian kerja. Rekrutmen Pekerja Rumah Tangga di "Jillan Agensi" yang sudah beroperasi selama 9 tahun cenderung menurun dibandingkan dengan 6 tahun lalu, sedangkan kebutuhan akan Pekerja Rumah Tangga semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan jasa tenaga kerja di Kota Gorontalo sangat tinggi, seiring dengan tingkat kesibukan masyarakatnya. Sedangkan minat pekerja untuk bekerja pada sektor domestik atau rumah tangga semakin menurun. Pengguna Jasa pekerja rumah tangga tersebar bukan saja di Kota Gorontalo tetapi di daerah Kabupaten yang ada di Provinsi Gorontalo. Pekerja yang berasal atau bertempat tinggal di Kota Gorontalo, yang direkrut melalui Agensi inipun, sangat minim. Oleh karena minat

pencari kerja cenderung mencari pekerjaan melalui cara yang konvensional atau dari teman, keluarganya dan tidak melalui Biro Penyalur yang rekrutmennya sedikit formal, misalnya harus ada KTP, Akta Lahir (jika ada) dan atas izin Keluarga. Ada pula alasan lain, sebagaimana dikemukakan Pengurus Jiljan Agency ini, bahwa mereka lebih tertarik menggunakan Jasa Pekerja Rumah Tangga yang berasal dari luar Kota Gorontalo karena budaya kerja mereka lebih baik, dimana mereka lebih tekun dan disiplin bekerja dan komitmen mereka terhadap perjanjian kerja cukup baik. Dilihat dari faktor Kualitas, keberadaan Pekerja Rumah Tangga yang direkrut melalui Agen ini terdiri dari Pekerja Rumah Tangga sebagai Perawat Bayi, Pengasuh Anak, Perawat Lansia/orang sakit, memasak dan mencuci pakaian, membersihkan rumah. Sedangkan jenis pekerjaan Sopir atau tukang kebun itu belum pernah disalurkan, karena agak sulit mencari tenaga kerja Laki-laki, karena kurangnya minat mereka untuk menjadi PRT yang biasa diperankan oleh Perempuan. Jika ada, mereka tidak melalui Lembaga ini tetapi langsung ke Pengguna Tenaga Kerja yang membutuhkan jasa mereka. Perjanjian yang terjadi antara Penyalur Tenaga Kerja dengan para PRT pada saat rekrutmen tidak dilakukan secara tertulis, tetapi secara lisan, berupa kesediaan mereka untuk menjadi PRT yang akan disalurkan melalui Biro, Jenis Pekerjaan yang mereka kuasai, upah, kesediaan mereka untuk menunggu permintaan kerja ditempat tinggal penyalur untuk dilatih ketrampilan serta izin orangtua/keluarga yang juga dilakukan secara lisan. Namun demikian untuk kepentingan administrasi, dalam menjamin melindungi bagi kedua

belah pihak, identitas dari PRT berupa KTP, Pas Foto menjadi persyaratan. Setelah kesepakatan terjadi mereka ditempatkan di rumah tinggal Biro Penyalur untuk mengikuti Pelatihan Kerja dengan waktu yang relatif singkat, sebagaimana job yang mereka pilih. Selanjutnya siap untuk disalurkan kepada Pengguna Jasa yang membutuhkan. Sebelum terjadinya hubungan kerja antara Penyalur dengan Pengguna Jasa, sudah ada kesepakatan secara lisan dari PRT tersebut terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan di rumah Pengguna Jasa, upah, cara pembayaran, tunjangan lain selain upah bulanan. Setelah itu Perjanjian secara tertulis dilakukan antara hanya antara Pihak Penyalur dan Pengguna Jasa dengan membayar uang administrasi. Hal-hal yang dibahas dalam perjanjian tersebut selain hal diatas, juga menyangkut saat terjadinya PHK serta hal-hal yang mengakibatkan PHK, tanggungjawab para pihak jika wanprestasi terhadap pemenuhan hak dan kewajiban. Serta adanya sanksi perdata maupun pidana jika terjadi perbuatan melawan hukum.

Setelah ditandatanganinya kontrak oleh Lembaga dan Pengguna Jasa maka PRT mulai masuk dalam fase hubungan kerja. Menurut pimpinan Lembaga "Jillan Agency" Bapak Helmi Laya, selama Lembaga ini beroperasi klaim yang banyak diterima dalam hubungan kerja ini adalah dari Pihak Pengguna Jasa. Wanprestasi yang terjadi mulai dari persoalan kemampuan kerja yang kurang, budaya kerja yang rendah sampai dengan persoalan etika dan moral. Jika itu persoalan kualitas kerja yang rendah, solusinya Pengguna Jasa minta ganti Pekerja kepada Lembaga ini. Tetapi kalau itu persoalan Etika dan Moral Pekerja bahkan ada yang sampai dengan

melakukan perbuatan melawan hukum (Mencuri), Pihak Yayasan akan melihat seberapa besar kerugian. Jika itu berupa uang atau barang yang nilainya hanya dibawah Rp. 300.000 maka kerugian itu digantirugi oleh Pihak Lembaga. Tetapi jika nilainya sudah lebih besar, urusannya sampai ke Pihak yang Berwajib. Sementara klaim dari Pihak Pekerja Rumah Tangga selama ini belum pernah dialami oleh Lembaga ini. Ada salah satu yang menarik dari kesepakatan ini, bahwa diawal bekerja, untuk bulan pertama, PRT belum menerima upah, upah akan diterimakan pada bulan ke-6. Menurut penjelasan Bpk Helmi Laya (wawancara, September 2012) hal itu dimaksudkan agar PRT, dapat memenuhi prestasi kerja sekurang-kurangnya 6 bulan. Pemberian istilah terhadap penahanan upah ini, peneliti menggunakan istilah yang dikenal pada Kontrak secara umum dengan "Retensi". Cara pembayaran ini sudah menjadi kesepakatan bersama antara PRT dengan Lembaga Penyalur PRT.

Meninjau deskripsi PRT melalui lembaga ini, perjanjian dilakukan dengan dua cara yakni secara lisan antara Lembaga Penyalur PRT dengan PRT yang bersangkutan. Begitupula antara PRT dengan Pengguna Jasa, sedangkan Perjanjian tertulis hanya dilakukan oleh Lembaga Penyalur Tenaga Kerja dengan Pengguna Jasa. Meskipun isi daripada kontrak tertulis itu disampaikan secara lisan kepada PRT.

Hal yang sama berlaku pula terhadap PRT yang direkrut oleh Pengguna Jasa Lokal yang ada di Kota Gorontalo, melalui Lembaga/Yayasan Penempatan PRT dari luar daerah Gorontalo umumnya menggunakan Yayasan Penyalur PRT yang ada di

Jakarta dan Surabaya, pada umumnya perjanjian tertulis hanya dilakukan terhadap Pihak Pengguna Jasa dan Lembaga, sementara bagi Pekerja Rumah Tangga yang bersangkutan hanya sekedar pemberitahuan secara lisan. Tetapi perjanjian antara Pengguna Jasa dengan Yayasan Penyalur Tenaga Kerja Rumah Tangga, dilakukan secara tertulis. (Wawancara dengan Ibu Irsanti, salah seorang Pengguna Jasa yang menggunakan Jasa Baby Sitter, melalui Yayasan Mulia Surabaya).

Ditinjau dari kebutuhan Pengguna Jasa yang ada di Kota Gorontalo, jika menggunakan yayasan yang ada di luar kota khusus untuk jenis pekerjaan PRT sebagai Baby Sitter dan untuk jenis pekerjaan lain tidak ada. Sementara data yang ada pada "Jillan Agency" Kota Gorontalo, untuk Baby Sitter kurang, yang relatif banyak dibutuhkan adalah Pengasuh Anak dan membantu pekerjaan rumah tangga yang lainnya. Berakhirnya Kontrak Kerja antara PRT yang direkrut melalui Lembaga/Yayasan Penyalur PRT, tertentu waktunya, ada yang satu sampai dengan tiga tahun. Jika terjadi penambahan waktu, pada umumnya terjadi tidak lagi melalui Lembaga/Yayasan, tetapi langsung terjadi kesepakatan antara Pengguna Jasa dengan PRT.

Bentuk pengawasan yang diberikan kepada PRT melalui Lembaga/yayasan cukup baik karena hubungan antara Pengguna Jasa dengan Yayasan selama belum habis masa kontrak, terus terjadi. Begitu pula antara Yayasan dengan PRT yang ditempatkan mereka terus terjalin, sampai berakhirnya masa kontrak. Jika selesai masa kontrak, dan pihak Pengguna Jasa masih ingin menggunakan Jasa PRT, pihak

Yayasan hanya sekedar menerima pemberitahuan saja, dan tidak membuat kontrak yang baru, sehingga bentuk kontrak antara mereka tidak lagi tertulis hanya secara lisan. Begitupula pengawasan yayasan terhadap PRT berakhir.

Pada umumnya Pengawasan terhadap PRT yang berada di bawah Lembaga/yayasan sudah termasuk Pekerja yang dimaksudkan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga bagi mereka berlaku pula UU Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dan Peraturan Presiden RI Nomor 21 Tahun 2012 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Dan sebagai wujud pengawasan bagi PRT di bawah Lembaga/Yayasan Penempatan Tenaga Kerja tersebut tunduk pada Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport bagi Lembaga/Yayasan terhadap Pekerja yang ditempatkan di daerah tertentu kepada Pemerintah Daerah setempat selaku Pengawas Tenaga Kerja Daerah Provinsi/Kota/Kabupaten, dimana Pekerja itu ditempatkan (Wawancara dgn Kabid. Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Gorontalo : September 2012)

Uraian di atas menggambarkan bahwa Rekrutmen dan hubungan kerja melalui Lembaga Penyalur Kerja sudah melaksanakan sebagian besar prinsip-prinsip perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Prinsip-prinsip tersebut dapat dilihat dari Asas-asas, syarat sahnya perjanjian, akibat perjanjian, unsur-unsur perjanjian dan hapusnya perjanjian sebagaimana yang dibahas dalam literatur acuan yang digunakan.

Data diluar Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Rumah Tangga.

Rencana pengumpulan data sebagaimana penetapan dari Peneliti, awalnya dianggap mudah dalam menentukan responden kenyataannya sulit dan jauh dari perkiraan semula, karena keberadaanya dianggap banyak, dalam kenyataannya sangat minim. Dengan memperkirakan data jumlah penduduk yang bekerja di Kota Gorontalo, Peneliti berkeyakinan dapat mengumpul sampel sebagaimana ditentukan dari awal perencanaan pengumpulan data. Dalam kenyataannya, data tersebut sukar untuk dicari. Sebagaimana mekanisme terjadinya pekerjaan secara umum yang akan diuraikan dalam bahasan ini adalah rekrutmen PRT, terjadi hubungan kerja serta saat Pemutusan atau berakhirnya hubungan kerja.

Deskripsi Identitas Para Pihak baik PRT maupun Pengguna Jasa

Ditinjau dari hasil pengumpulan data di lapangan, berdasarkan identitas PRT, sangat beragam, kecuali jenis kelamin responden 100 persen perempuan. Usia PRT dari 14 tahun sampai dengan 48 tahun. 1 responden PRT berusia 14 tahun, karena masih tergolong PRT di bawah umur, oleh Pengguna Jasa disekolahkan kembali tetapi tetap tinggal bersama Pengguna Jasa dan upah dalam bentuk uang dan biaya sekolah, perlakuanpun tidak disamakan seperti PRT lainnya tetapi dianggap sebagai anak asuh, jika bekerja dirumah hanya sekedar membantu pekerjaan yang ringan. Dari status perkawinan 24 persen belum menikah dan 76 persen sudah menikah dengan jumlah tanggungan rata-rata antara 2 sampai dengan 9 orang. Dari tingkat pendidikan terakhir, SD 46 orang, SMP 4 orang, SMA 2 orang. Berdasarkan asal

daerah PRT, dalam Kota Gorontalo 11 orang, 41 orang berasal dari luar Kota Gorontalo bahkan dari Sulawesi Tengah dan Jawa Timur.

Identitas Pengguna Jasa/Pemberi Kerja juga menunjukkan identitas yang beragam dilihat dari usia, pekerjaan sebagai Pegawai/Karyawan/Wiraswasta cukup tinggi dibanding Ibu Rumah Tangga saja. Dengan jumlah tanggungan keluarga yang ada dalam rumah antara 2 sampai dengan 7 orang.

a. Rekrutmen Pekerja Rumah Tangga

Dalam rekrutmen PRT yang dilakukan tidak melalui Lembaga atau Yayasan atau yang didefinisikan dengan rekrutmen secara langsung (Rancangan Undang-Undang PRT) Pengguna Jasa cenderung menggunakan Jasa Keluarga/kenalan bahkan Mahasiswa/Siswa untuk dijadikan Pekerja dalam RT, dengan alasan PRT sulit dicari, sementara informasi tentang keberadaan Biro Jasa Penyalur Tenaga Kerja yang ada di Kota Gorontalo tidak diketahui mereka. PRT yang ada di Kota Gorontalo lebih banyak bekerja disektor swasta sebagai Cleaning Service yang banyak dibutuhkan oleh Instansi Pemerintah maupun Swasta. Jikapun ada mereka lebih memilih untuk bekerja dengan waktu kerja yang terbatas, masuk pagi jam 7 istirahat 2 jam bekerja lagi dan selesai bekerja jam 5 mereka kembali ke rumah. Sedangkan Pengguna Jasa lebih menginginkan PRT yang siap tinggal di dalam rumah. Berdasarkan kondisi ini, Pengguna Jasa lebih nyaman menggunakan Jasa Keluarga, kenalan, Siswa bahkan mungkin Mahasiswa untuk membantu pekerjaan dalam rumah tangga tetapi mengistilahkan mereka bukan sebagai PRT tetapi famili

bahkan anak asuh jika mereka masih dibawah umur atau remaja dan belum menikah, dengan tidak terikat perjanjian kerja sebagaimana dilakukan terhadap PRT yang sesungguhnya. Rekrutmen terhadap mereka tidak menggunakan mekanisme sebagaimana cara sebelumnya. Dan itupun dilakukan dengan pendekatan kekeluargaan. Oleh karena hanya dilakukan secara lisan dan dilandasi dengan tujuan tidak menyamakan mereka dengan PRT yang sesungguhnya maka persoalan hak dan kewajiban antara keduanya tidak disepakati secara mendalam. Biasanya alasan yang disampaikan hanya sekedar menemani anak-anaknya atau hanya sekedar mengawasi anak-anak atau Lansia yang ada di dalam rumah mereka. Persoalan kompensasi dari bantuan mereka, Pengguna Jasa relatif menentukan bentuknya dan besarnya jumlah yang akan diberikan. Jika itu Siswa atau Mahasiswa kompensasi yang diberikan berupa segala kebutuhan sekolah termasuk transpor serta disediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Jika mereka sakit, atau saat mengunjungi keluarga atau saat lebaran tetap diberikan bantuan secukupnya. Pada saat mereka akan kembali ke rumah mereka tidak ada alasan untuk menahan, karena hubungan kerja dilakukan atas dasar keikhlasan kedua belah Pihak.

Lain lagi dengan Pekerja Rumah Tangga yang sesungguhnya tetapi dengan mekanisme rekrutmen secara langsung, dengan menggunakan langkah-langkah konvensional, hanya melalui informasi dari kenalan, keluarga, tetangga atau ada pula yang melamar sendiri pekerjaan tersebut. Dari data primer yang dikumpulkan di lapangan ada 52 orang yang mengisi angket. 1 Persen menunjukkan PRT

menawarkan jasa bekerja secara langsung pada Pengguna Jasa sementara 99 Prosen mendapatkan informasi melalui keluarga atau teman. Sebelum terjadinya hubungan kerja segala hak dan kewajiban antara kedua pihak dibicarakan, tetapi 95 persen menyatakan bahwa yang menentukan hak dan kewajiban mereka dalam bekerja adalah pemberi kerja. Dari persoalan jenis pekerjaan yang akan mereka kerjakan, besarnya upah, etika sopan santun dalam rumah, THR, jaminan sakit/mendapat musibah, waktu istirahat dan/cuti, PHK. Yang mengajukan tawaran terhadap hak-hak yang mereka inginkan hanya dijawab oleh 5 persen responden, dan dilihat dari data yang ada, mereka semua yang telah mempunyai pengalaman bekerja disektor rumah tangga. Alasan bagi yang tidak mengajukan tawaran, adalah menawarkan atau menanyakan hak mereka dalam bekerja dirasakan tidak etis, malu atau takut. Setelah terjadi kesepakatan terhadap apa yang akan dikerjakan maka terjadilah yang hubungan kerja. Yakni hubungan yang terjadi antara Pekerja dengan Pemberi Kerja setelah adanya perjanjian kerja (Husni Lalu, 2003: 54).

b. Pemenuhan Hak dan Kewajiban dalam hubungan kerja

Hal-hal yang dibahas dalam uraian ini adalah upah, jenis pekerjaan yang ditugaskan, etika bekerja, Tunjangan Hari Raya (THR), jaminan ketika mendapat musibah, waktu istirahat/cuti, PHK dan berakhirnya masa kerja serta hak dan kewajiban lainnya seperti informasi penggunaan alat/bahan kerja atau kemampuan bekerja dan lain-lain.

Upah yang dibayarkan kepada PRT pada umumnya berkisar antara Rp. 150.000 sampai dengan Rp. 600.000 tergantung jenis pekerjaan mereka dan waktu kerja. Ada yang hanya mencuci/menyetrika lalu kembali kerumah mereka, atau hanya sekedar memasak lalu kembali, upahnya Rp. 150.000 sampai dengan Rp. 200.000,- selebihnya PRT yang bertugas lebih dari dua jenis pekerjaan dan umumnya menginap ditempat kerja dengan waktu kerja yang relatif antara 7-12 jam bahkan lebih tergantung banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari. Jenis pekerjaan PRT dari 52 responden 2 sebagai *Baby Sitter* 50 responden bekerja sebagai tukang masak, mencuci/menyetrika, membersihkan rumah, menjaga anak. Sementara merawat orang sakit/lanjut usia tidak ada. Ada kemungkinan PRT yang dimaksud sifatnya sewaktu-waktu dibutuhkan dengan waktu yang tidak tentu. Dilihat dari masa kerja antara 6 bulan sampai dengan 4 tahun, dan tidak ada batas waktu yang disepakati dari awal perjanjian, meskipun perjanjian itu dilakukan secara lisan, kecuali *Baby Sitter* yang direkrut melalui Lembaga/Yayasan.

Tugas pekerjaan yang dikerjakan selama waktu bekerja, 85 persen menyatakan sesuai dengan perjanjian awal, namun 15 persen menyatakan tidak sesuai dengan perjanjian awal. Hal ini terjadi disebabkan mengganti tugas pekerja lain yang berhenti bekerja, atau karena bertambahnya jumlah anggota keluarga dalam rumah tersebut, tergantung tingkat kesibukan Pengguna Jasa. Bertambahnya pekerjaan kadang tidak diiringi dengan bertambahnya kompensasi baik dalam upah

bulanan maupun tunjangan lain. Hanya Pemberi Kerja yang cukup memahami beban tugas PRT yang memberikan tambahan upah atau kompensasi lainnya.

Kemampuan Pekerja Rumah Tangga dalam bekerja tidak semua baik dan terlatih, Pada umumnya PRT melalui rekrutmen langsung tidak melalui Lembaga/yayasan hanya mengandalkan pengalaman kerja mereka ada yang cukup berpengalaman bahkan ada yang belum pernah bekerja sebagai PRT, dan ada pula diantara mereka yang tidak tahu menggunakan alat-alat kerja terutama yang menggunakan mesin atau alat elektronik, dan masih perlu dilatih oleh Pengguna Jasa/Pemberi Kerja. Begitu pula terhadap mekanisme kerja banyak yang belum menguasai, sehingga dalam memenuhi kewajiban mereka kadang tidak sebagaimana yang diharapkan. Bagi Pekerja pemula, yang dapat dilakukan adalah pekerjaan menjaga anak diatas 3 tahun, membersihkan rumah dan halaman, mencuci dan menyetrika. Sedangkan untuk pekerjaan memasak kurang dikuasai. Hal-hal ini kadang yang menjadi kendala pemenuhan hak dan kewajiban para pihak, bahkan tak jarang Pengguna Jasa yang kurang toleransi terhadap kekurangan Pekerja, akan dengan mudah memutuskan perjanjian kerja secara sepihak, meskipun kembali dengan persoalan awal, harus bekerja sendiri.

Hak PRT dalam hal jaminan pengobatan sakit dan Tunjangan Hari Raya, 100 prosen responden menjawab menerima, tetapi relatif beragam. Ada yang hanya menerima jaminan pengobatan puskesmas/dokter tetapi jika masuk RS tidak dijamin dengan biaya penuh, dan tergantung berat dan ringannya penyakit. Jika penyakit

ringan menjadi tanggungan Pemberi Kerja. Begitupula dengan tunjangan hari raya, ada yang hanya memberikan sejumlah separuh upah atau ada pula yang memberikan sejumlah satu bulan upah bahkan ada yang memberi THR ditambah hadiah berupa bahan/barang.

Ditinjau dari hak PRT untuk mengambil kesempatan pulang kampung atau cuti, bagi PRT lokal atau berasal dari wilayah sekitar Kota Gorontalo, itu terpenuhi. Bahkan ada juga yang sering pulang kampung pada saat ada hajatan keluarga bahkan sampai perayaan hari besar yang diselenggarakan dikampungnya. Budaya pulang kampung dengan alasan ini cukup banyak ditemui, dan sangat mengganggu waktu kerja PRT. Sebaliknya bagi PRT yang berasal dari tempat tinggal yang jauh, izin pulang kampung sebagaimana yang dibicarakan dalam perjanjian yaitu waktu yang darurat atau Hari Raya. Bagi PRT yang melakukan kelalaian/kesalahan bekerja rata-rata hanya mendapatkan sanksi teguran. Sebaliknya hak PRT untuk mendapatkan keamanan dan perlindungan dalam bekerja dirumah tangga tersebut, dalam penelitian terhadap 52 responden menyatakan belum pernah mengalami gangguan keamanan diri selama bekerja. Begitu pula dengan penerimaan terhadap kewajiban mereka dalam bekerja selama ini dilakukan dengan nyaman, mereka suka dengan pekerjaan mereka karena dianggap ringan, mudah, masih diberikan kesempatan istirahat yang cukup. Sedangkan bagi Pemberi Kerja meskipun hak mereka untuk mendapatkan kualitas pekerjaan yang baik, dilakukan dengan budaya kerja dan rasa tanggung jawab yang baik, kadang tidak terpenuhi, namun bagi Pemberi Kerja selalu melihat

secara manusiawi segala kekurangan yang ada pada PRT diseimbangkan dengan kemampuan mereka secara materiil, dan selama itu keterbatasan PRT tidak berakibat buruk terhadap anggota keluarga dan keamanan rumah, semua masih bisa ditoleransi. Karena mereka akui bahwa dengan kesibukan mereka yang cukup tinggi, kebutuhan akan jasa tenaga PRT yang membantu pekerjaan dalam rumah tangga sangat dibutuhkan pula. Namun harapan masyarakat Pengguna Jasa bahwa kebutuhan akan keberadaan Lembaga/Yayasan Penyalur Tenaga Kerja yang profesional sangat dibutuhkan dalam menjawab kebutuhan akan Tenaga Kerja Rumah Tangga yang ada di Kota Gorontalo, sekaligus menjadi sarana untuk melatih kemampuan tenaga kerja dalam bekerja, agar hak dan kewajiban para pihak dapat terpenuhi dengan seimbang.

## **5.2 Pembahasan**

### **Kemungkinan Pengaturan terhadap Pekerja Rumah Tangga sebagai Wujud Perlindungan Hak dan Kewajiban Dalam Bekerja**

a. UU Ketenagakerjaan dan Peraturan lain yang terkait.

Dalam lingkup kerja di Indonesia, Pekerja Rumah Tangga masuk dalam kelompok rentan baik laki-laki maupun perempuan, termasuk Pekerja dibawah umur. Mereka termasuk dalam pelaku ekonomi non formal. Umumnya bekerja di dalam rumah tangga berada di luar jangkauan pengaturan ketenagakerjaan secara umum. Ini tentunya membutuhkan perhatian khusus.

Untuk mengantisipasi terjadinya hal ini, banyak kegiatan yang dilakukan dalam menggalang aksi untuk perlindungan PRT dari kerja paksa. Untuk mendukung

Pemerintah, Serikat Pekerja, Organisasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja, Akademisi, dan Pengambil Keputusan dalam menelaah dan melaksanakan penguatan kebijakan dan kerangka kerja hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT). Pengujian peraturan hukum yang ada, yang sekarang masih merupakan Rancangan Undang-undang, Standart Internasional, dan Praktik Terbaik merupakan langkah awal untuk memastikan kondisi dan perlakuan yang adil bagi kelompok Pekerja rentan dan besar ini. (Organisasi Perburuhan Indonesia: 2006).

Meskipun di Indonesia, Undang-undang khusus tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) belum ada, tetapi beberapa undang-undang lain memberikan perlindungan baik dari Hukum Privat yang mengacu dari Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) khususnya Buku III tentang Perikatan dan sebagian Buku I tentang Orang dalam kecakapan seseorang dalam bertindak. Undang-undang lain yang lebih tinggi yakni UUD 1945 khususnya Pasal-pasal yang ada dalam Pasal 28, KUHPidana dalam hal perdagangan budak, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, terutama anak-anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan sosial, UU Nomor 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengharuskan anak-anak bersekolah dan melarang memperkerjakan anak-anak yang sebagai PRT serta UU tentang Hak Asasi Manusia yang memberikan perlindungan bagi setiap Warga Negara untuk memiliki dan memilih pekerjaan yang pantas dan sesuai dengan bakat dan ketrampilannya serta bebas memilih pekerjaan

dan dipekerjaan dalam kondisi-kondisi yang adil , memiliki hak atas upah yang adil dan sesuai dengan standart pekerjaan yang telah diselesaikan dan cukup untuk menghidupi keluarganya. Belum lagi dengan Konvensi-Konvensi Internasional yang dapat diratifikasi oleh Indonesia, serta Peraturan Daerah terkait dengan Pekerjaan Rumah Tangga di Indonesia seperti yang pernah dikeluarkan melalui Keputusan Gubernur DKI Jakarta dan beberapa Rancangan Peraturan Daerah yang pernah diajukan oleh LSM yg ada di Yogyakarta dan serta Lembaga Perlindungan Anak dan Perempuan yang ada di Semarang dan Manado.

Melihat uraian di atas, jelas bahwa pengaturan tentang Pekerja Rumah Tangga meskipun tidak diatur secara khusus namun tersebar di beberapa peraturan lain yang mengatur PRT secara sendiri-sendiri.

Jika persoalan ini kita kaitkan dengan kerangka teori tentang fungsi hukum (Muslan Abdulrahman, 2006: 43) bahwa hukum dibuat tidaklah sekedar untuk memenuhi kebutuhan struktur kenegaraan tetapi, melainkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat suatu negara, untuk memenuhi kebutuhan sosial, ekonomi, dan kultural masyarakatnya, sebagai fasilitator untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakatnya (hukum *responsif*).

Apabila dilihat dari konteks fungsi hukum di atas, maka alasan keengganan untuk mengatur PRT dengan peraturan yang formil, sangat tidak manusiawi dan logis.

Kita coba mengupas keberadaan hukum dapat dilihat pada Asas Hukum, Kaedah hukum serta kaedah hukum yang konkrit. Asas hukum itu merupakan sebagian dari hidup kejiwaan kita. Dalam setiap asas hukum manusia melihat suatu cita-cita yang hendak diraihinya. Bukankah tujuan hukum itu kesempurnaan atau ketertiban masyarakat: suatu cita-cita atau harapan, suatu ideaal. Asas hukum itu memberi dimensi etis kepada hukum (Nieuwenhuis, 1979 : 52). Oleh karena itu pula asas hukum itu pada umumnya merupakan suatu persangkaan (presumption), yang tidak menggambarkan suatu kenyataan, tetapi suatu ideaal atau harapan

Peraturan hukum itu memberi akibat pada situasi tertentu, seperti keadaan, kejadian atau perbuatan manusia untuk posisi hukum, untuk keseluruhan hak dan kewajiban para subyek.

Menurut Kraan (Mertokusumo, 2000: 119) bahwa antara peraturan-peraturan hukum dapat dibuat hubungan sistematis dengan 3 cara :

1. Dapat dikonstatasi adanya hubungan dalam penyebutan peristiwa hukum. Misalnya dalam KUHPerdara pasal-pasal dikelompokkan dalam bab-bab yang selalu ada yang saling ada hubungannya seperti pengaturan tentang perlindungan hak-hak warga negara dalam bekerja yang ada dalam UUD 1945 diatur lebih lanjut dalam UU dibawahnya baik pengaturan yang bersifat privat maupun public sebagaimana diurakan sebelumnya.
2. Hubungan itu dapat dilihat juga dari akibat hukumnya.

Seperti dari perundangan-undangan yang ada semua mengatur tentang akibat-akibat hukum yang hampir sama.

3. Bentuk hubungan antara peraturan terdapat juga dalam hal bahwa sering akibat hukum yang disebutkan dalam peraturan yang satu dalam peraturan yang lain berfungsi sebagai peristiwa hukum yang dapat dihubungkan lagi dengan akibat hukum lain

Dengan menggunakan metode interpretasi sistematis tersebut, boleh memperluas pengertian tentang Pekerja. Pekerja termasuk di dalamnya adalah Pekerja Rumah Tangga. Ada unsur-unsur lain yang dapat diinterpretasikan secara luas, yakni adanya objek tertentu berupa pekerjaan yang dijanjikan, adanya kesepakatan kerja meskipun dilakukan secara lisan, Sehingga Pengaturan tentang Ketenagakerjaan dalam UU Nomor 23 tahun 2003 dapat pula diberlakukan terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam hal-hal tertentu seperti pendefinisian dan konsep secara umum tentang Pekerja, unsur-unsurnya, syarat-syaratnya.

Penanganan terhadap PRT dapat dilakukan dengan dua cara yakni upaya pencegahan dan penegakan hukum. Upaya pencegahan dapat dilakukan dengan meontrak) yang memuat tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak, dengan tujuan agar kepentingan para pihak terjamin sehingga pelaksanaan pekerjaan dalam rumah tangga dapat ditegakkan. Dan jika terjadi wan prestasi dapat diselesaikan pula dengan Hukum Privat tersebut. Dalam hal-hal tertentu berupa perbuatan melawan hukum dalam rumah tangga menyangkut persoalan moral dan fisik dapat diselesaikan melalui hukum public

yang terkait dengan itu sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, termasuk pula upaya untuk menginterpretasi pemberlakuan peraturan perundangan tentang pengawasan ketenagakerjaan, untuk melindungi Pekerja Rumah Tangga dari praktek-praktek yang tidak mendukung perlindungan bagi PRT sebagai bagian dari Warga Negara Indonesia yang berhak memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Pemberlakuan peraturan tentang Pengawasan terhadap Lembaga/yayasan Penempatan/Penyalur PRT tidak saja berlaku hanya untuk Lembaga yang ada di luar daerah yang lebih professional, tetapi juga terhadap Lembaga lokal yang ada di Kota Gorontalo dalam mengefektifkan upaya perlindungan terhadap pekerja Rumah Tangga yang ada di Kota Gorontalo.

Melalui interpretasi hukum, asas hukum perjanjian yang sifatnya abstrak dapat dikaji melalui peristiwa konkrit adanya hubungan hukum antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa/Pemberi Kerja sedangkan Pengawasan terhadap hubungan hukum tersebut sangat lemah, maka untuk dapat menerapkan kaedah hukum yang mengatur tentang Pekerja Rumah Tangga yang tersebar diberbagai peraturan yang ada dapat diwujudkan melalui penerapan interpretasi sistematis sehingga pada suatu ketika cita hukum ini akan terwujud melalui kaedah hukum yang konkrit yang saat ini masih diupayakan melalui Rancangan Undang-undang PRT.

yang sifatnya abstrak dapat dikaji melalui peristiwa konkrit adanya hubungan hukum antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pengguna Jasa/Pemberi Kerja sedangkan Pengawasan terhadap hubungan hukum tersebut sangat lemah, maka untuk dapat

menerapkan kaedah hukum yang mengatur tentang Pekerja Rumah Tangga yang tersebar diberbagai peraturan yang ada dapat diwujudkan melalui penerapan interpretasi sistematis sehingga pada suatu ketika cita hukum ini akan terwujud melalui kaedah hukum yang konkrit yang saat ini masih diupayakan melalui Rancangan Undang-undang PRT.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Eksistensi pekerja rumah tangga di Kota Gorontalo, ada namun cenderung menurun dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Minta pekerja disektor jasa domestik ini semakin tergeser dengan pertumbuhan dan perkembangan daerah yang cukup pesat. Hubungan hukum antara para pihak hanya diikat dengan kontrak atau perjanjian baik yang tertulis maupun tidak. Perlindungan hukum hanya bisa diberikan secara penuh bagi yang melakukan perjanjian tertulis.

Meskipun perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga belum terjangkau oleh instrumen hukum positif, namun melalui penafsiran sistematis asas-asas hukum perjanjian dapat diterapkan dalam peristiwa konkrit tentang hubungan kerja tersebut. Sehingga untuk mengisi kekosongan hukum dalam prakteknya, dapat dilakukan dalam upaya untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban pekerja dalam rumah tangga.

#### **5.2 Saran**

1. Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian pengawasan melalui pemberian izin rekomendasi operasional kepada lembaga atau yayasan penempatan tenaga kerja sebagai jembatan untuk melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja dalam rumah tangga.

2. Kekosongan hukum dapat dilakukan dengan menginterpretasikan peraturan konkrit secara sistematis dengan melihat undang-undang yang lebih tinggi kemudian diterapkan terhadap peristiwa konkrit. Dalam hal ini hubungan antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja agar tercipta perlindungan dan kepastian hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Tangerang
- Bappeda Kota Gorontalo, 2011, *Profil Kota Gorontalo Tahun 2010*, Bappeda Kota Gorontalo
- Bappeda dan PM Kota Gorontalo, Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo, 2010, *Kota Gorontalo Dalam Angka Tahun 2009*, Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo
- H. Muladi, 2005, *Hak Asasi Manusia (hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat)*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Harry Harmadi, Sonny dan Tjiptoherijanto, Prijono, 2009, *Kependudukan Indonesia*, LIPI Press, Jakarta
- Husni, Lalu, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Komandoko, dan Raharjo, 2010, *Draf Lengkap Surat Perjanjian (Surat Kontrak) yang Sering Dipakai*, Cetakan kedua, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Mertokusumo, Soedikno, 2008, *Mengenal Hukum*, Cetakan Keempat, Liberty, Yogyakarta
- Muslan Abdurrahman, 2006, *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang
- Organisasi Perburuhan Internasional, 2006, *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga Indonesia*, Organisasi Perburuhan Internasional, Jakarta
- Syahrani, Riduan, 2004, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Edisi Kedua, Alumni Bandung
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta
- Subekti, R, 1982, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung\*
- Salim, H.S, 2004, *Perkembangan Hukum Kontrak di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta

Thalib, Mutia Cherawaty, 2011, *Pelangi Ilmu*, Pena Persada Desktop and Publishing,  
Yogyakarta

Wirjono Prodjodikoro, 1988 Azas-Azas Hukum Perdata, P.T Bale Bandung

**LAMPIRAN:**

**CURICULUM VITAE  
KETUA PENELITI**

1. Nama Peneliti : Mutia Cherawaty Thalib, S.H, M.Hum  
NIP : 19690704 199802 2 001  
Pekerjaan : Dosen UNG  
Pangkat/ Golongan : Pembina/IVa  
Alamat : Perum Taman Indah Blok D.10 Kelurahan  
Wongkaditi Barat Kota Gorontalo
  
2. Pendidikan dan Pelatihan
  - A. Pendidikan
    1. SD Negeri No. 46 Kota Selatan Kota Gorontalo, 1982
    2. SMP Negeri 1 Gorontalo, 1985
    3. SMA Negeri I Gorontalo, 1988
    4. Sarjana Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado, 1993
    5. Pascasarjana S2 Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2004
  
  - B. Pelatihan/Penyuluhan
    1. Penyuluhan Hukum PTK-PNF tahun 2006/2009
    2. Penyuluhan Hukum tentang KDRT tahun 2007
    3. Penyuluhan Hukum Perkawinan dibawah Umur 2009
    4. Pelatihan Penanganan/Pelaporan Adanya Tindakan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak, tahun 2009
    5. Pelatihan dalam Meningkatkan Kemampuan Pelayanan Hukum di Lingkungan Depdiknas, tahun 2010

C. Riwayat Penelitian/Karya Ilmiah

- a. Eksistensi Lembaga Pengangkatan Anak Sebagai Wujud Perlindungan Hak Anak (ISSN 1979-5955) Vol 1 No. 2 Oktober 2008
- b. Aspek Hukum Konstruksi Jasa Konstruksi (ISSN : 1693-6604) Volume 6, Nomor 2 Mei 2008

Gorontalo, 15 Oktober 2012  
Ketua Peneliti

Mutia Ch. Thalib, SH.,M.Hum

**CURICULUM VITAE**  
**ANGGOTA PENELITI**

1. Identitas Anggota Peneliti

Nama lengkap : Saiful N. Ibrahim, SH., MH  
Tempat Tanggal Lahir : Limboto, 7 September 1979  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Durian No. 20 Kelurahan Dulalowo  
Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo

2. Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Nama Perguruan Tinggi	Lokasi	Gelar	Tahun Selesai	Bidang Studi
Sarjana S1	UMI	Makassar	S.H	2007	Ilmu Hukum
Sarjana S2	UMI	Makassar	M.H	2009	Ilmu Hukum

3. Daftar Publikasi

Jurnal Ilmiah

Tahun	Judul	Penerbit / Jurnal
2011	Orientasi Pemberantasan Korupsi Melalui Pendekatan Moral dan Etika Menuju Negara Hukum yang Diidamkan	Legalitas, Vol 4 no 1, Februari 2011

Gorontalo, 15 Oktober 2012  
Ketua Peneliti

Saiful N. Ibrahim, SH.,MH  
NIP. 19790907 201012 1 003

**Format A : diisi oleh PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT)**

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga  
terhadap Pemenuhan Hak dan Kewajiban dalam Bekerja  
(Penelitian di Kota Gorontalo)**

---

Kepada Yang terhormat, Bapak, Ibu, Saudara(i)

Perlu disampaikan bahwa data yg kami dapatkan dari Bapak/Ibu/Sdr, semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah, Identitas Bapak/Ibu/Sdr sebagai Responden akan kami rahasiakan. Oleh karena itu, kami mohon bantuan untuk dapat mengisi instrument ini dengan benar, sebagai bahan masukan bagi pembentukan peraturan/kebijakan tentang Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo.

Atas bantuan informasinya, disampaikan terima kasih.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

N a m a : .....

Tempat/Tgl Lahir/ : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yg tidak perlu)

Jumlah saudara : .....

Anak ke :  
.....

A g a m a :  
.....

Status Perkawinan : belum kawin/sudah kawin/janda/duda (coret yg tidak perlu)

Jumlah Tanggungan : ..... orang

Pendidikan Terakhir : Tidak sekolah/ SD / SMP/ SMA/ Perguruan Tinggi  
(D1/D2/D3/S1)

(coret yg tidak perlu)

Asal Desa/Kelurahan/

Daerah :

.....

## **B. REKRUTMEN BEKERJA**

1. Apakah sebelumnya pernah bekerja ? a. Ya b. belum pernah
2. Dari siapa sdr mendapatkan informasi tentang pekerjaan sekarang ?
  - a. Saudara/teman/orangtua
  - b. Biro Penyalur Tenaga Kerja
  - c. Cari sendiri
3. Sebelum pekerjaan dimulai, apakah ada perjanjian lebih dulu tentang pekerjaan yg akan dilakukan ?
  - a. Ya b. tidak
4. Perjanjian dilakukan secara .....
  - a. Lisan
  - b. Tertulis
5. Hal apa sajakah yang dibicarakan dalam perjanjian itu ?

Silahkan pilih salah satu dan boleh memilih lebih dari satu/semua.

  - a. Upah/gaji
  - b. Jenis pekerjaan yg akan ditugaskan
  - c. Hal-hal yg tidak boleh/boleh dilakukan dlm pekerjaan (Etika Kesopanan, dll)
  - d. THR (Tunjangan Hari Raya)
  - e. Jaminan ketika sakit/mendapat musibah

- f. Waktu istirahat/libur
  - g. Hal-hal tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
  - h. Berakhirnya masa Kontrak Kerja
  - i. .... (dll boleh ditulis sendiri)
6. Dalam perjanjian itu (baik lisan maupun tertulis), apakah sdr mengemukakan tawaran kepada pemberi kerja tentang Hak-Hak yang Sdr inginkan dalam bekerja ?
- a. Ya      b. tidak
7. Jika ya. Silahkan tulis hak-hak yang Sdr. Tawarkan.  
 .....
8. Jika tidak, mengapa ?  
 .....
9. Siapa yang menetapkan/menawarkan besarnya gaji Sdr ?
- a. Sdr Sendiri      b. Pemberi Kerja
10. Berapa Gaji Sdr / bulan ? .....
11. Gaji Sdr dibayarkan setiap .....
- a. Per/hari
  - b. Per/minggu
  - c. Per/bln
  - d. Per/3 bln
12. Apa jenis pekerjaan Saudara dalam Rumah Tangga tersebut ? (pilihan boleh lebih dari satu)
- a. Merawat/mengasuh anak
  - b. Merawat orangtua lanjut usia/org sakit
  - c. Memasak
  - d. Membersihkan rumah/halaman

- e. Mencuci/menyetrika
  - f. Menjaga/melayani toko
  - g. Sopir
  - h. Dan lain-lain .....
13. Jika Pekerjaan Sdr melalui Biro Penyalur Tenaga Kerja, apakah Sdr diberi kesempatan untuk membaca isi dari Kontrak Kerja terlebih dahulu ?
- a. Ya      b. Tidak
14. Berapa lama Sdr dikontrak dalam pekerjaan itu ? .....thn
15. Berapa Gaji Sdr ? .....
16. Sudah berapa lama Sdr bekerja ? .....

### **C. PELAKSANAAN PEKERJAAN**

1. Apakah gaji dibayarkan tepat waktu ?
  - a. Ya      b. tidak
2. Apakah tugas pekerjaan yg Sdr kerjakan sesuai dengan perjanjian awal ?
  - a. Ya      b. tidak
3. Apakah ketika memulai pekerjaan, Sdr diajarkan/dilatih tentang apa2 yg menjadi pekerjaan sdr?
  - a. Ya      b. tidak
4. Apakah pertama bekerja Sdr diberitahukan tentang penggunaan alat bekerja Sdr ?
  - a. Ya      b. tidak
5. Apakah Pemberi Kerja memberikan jaminan pengobatan ketika Sdr Sakit ?
  - a. Ya      b. tidak
6. Apakah Pemberi Kerja memberikan kesempatan untuk pulang kampung ?
  - a. Ya      b. tidak

7. Pada saat yang bagaimana sdr pulang kampung ?
  - a. Ada yang sakit
  - b. Ada acara pesta/perayaan hari besar
  - c. Sekedar menggunakan waktu cuti.
  - d. ....dll
8. Berapa lama Sdr pulang kampung ?
  - a. Sewaktu-waktu
  - b. Setiap bulan
  - c. Hanya pada Saat Ramadhan/Hari Raya
  - d. ....dll
9. Pernahkan Sdr mendapat sanksi pekerjaan dari Pemberi Kerja ?
  - a. Pernah      b. belum pernah
10. Apa sanksinya ? .....
11. Apakah keamanan diri Sdr terjamin ditempat kerja Sdr ?
  - a. Ya            b. tidak
12. Jika tidak, dalam hal apa yg membuat Sdr tidak aman ?  
 .....  
 Pernahkan Sdr mengemukakan ketidakamanan Sdr ditempat kerja itu ?
  - a. Pernah            b. tidak pernah
13. Jika pernah, apa tindakan Pemberi Kerja terhadap keluhanmu ?  
 .....  
 Jika tidak pernah, mengapa ?.....
14. Apakah Sdr diberi kesempatan beristirahat dalam bekerja ?  
 .....
15. Berapa jam Sdr beristirahat dalam sehari ? .....

16. Bagaimana jika ada pekerjaan lain diluar perjanjian awal ?

.....

17. Apakah Sdr tidak ada kesulitan dalam menggunakan alat-alat Rumah Tangga dalam menjalankan pekerjaan Sdr ?

.....

18. Apakah Sdr suka dengan pekerjaan Sdr ? .....

Jika tidak, apa yang membuat Sdr tidak suka ?

.....

Jika Suka, hal-hal apa yang membuat Sdr betah bekerja

.....

19. Apa yang Saudara harapkan dari Pekerjaan Sdr ?

20. Apa yang Saudara harapkan dari Pemberi Kerja/Pemerintah/Biro Penyalur Kerja dalam hal pengaturan Perjanjian Kerja Dalam Rumah Tangga ?

.....

.....

====*Terima Kasih atas informasi yang berharga serta kejasamanya*====

**Format B : diisi oleh PEMBERI KERJA**

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga  
terhadap Pemenuhan Hak dan Kewajiban dalam Bekerja  
(Penelitian di Kota Gorontalo)**

---

Kepada Yang terhormat, Bapak, Ibu, Saudara(i)

Perlu disampaikan bahwa data yg kami dapatkan dari Bapak/Ibu/Sdr, semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah, Identitas Bapak/Ibu/Sdr terutama point Nama jika tidak ingin ditampilkan boleh menggunakan inisial kecuali identitas lain, mhn tetap ditulis demi kevailidan dan akuratnya data penelitian. Oleh karena itu, kami mohon bantuan untuk dapat mengisi instrument ini dengan benar, sebagai bahan masukan bagi pembentukan peraturan/kebijakan tentang Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo yang diharapkan.

Atas bantuan informasinya, disampaikan terima kasih.

**A. IDENTITAS RESPONDEN ( Jika tidak ingin menampilkan nama, boleh ditulis dgn inisial)**

N a m a :  
.....

Tempat/Tgl Lahir/ :  
.....

Umur : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yg tidak perlu)

A g a m a :  
.....

Status Perkawinan : belum kawin/sudah kawin/janda/duda (coret yg tidak perlu)

Pekerjaan :  
.....

Pendidikan Terakhir : Tidak sekolah/ SD / SMP/ SMA/ Perguruan Tinggi  
(D1/D2/D3/S1/S2/S3)

(coret yg tidak perlu)

Jumlah anak : .....

Jumlah Anggota : .....

Keluarga dlm rmh :

Jumlah Pekerja RT: .....orang

Asal daerah Pekerja : 1. Desa/Kelurahan.....  
Kab/Kota .....

2. Desa/Kelurahan  
.....Kab/Kota .....

## B. REKRUTMEN BEKERJA

1. Apakah jasa Pekerja Rumah Tangga (PRT) memang sgt dibutuhkan dalam rumah Bpk/Ibu/

Sdr ?

a. Ya                      b. Tidak juga

2. Alasannya .....(dapat diisi lebih dari satu)

a. Kepala RT/Ibu RT sibuk bekerja diluar rumah

b. Tidak ada keluarga lain yg membantu pekerjaan dalam rumah

c. Punya Balita

d. Punya Orgtua Lanjut usia/sakit yg perlu perawatan

e. Ada anggota keluarga lain tetapi kurang terampil bekerja

f. Dll.....(boleh diisi sendiri)

3. Rekrutmen Pekerja Rumah Tangga/informasi adanya PRT diperoleh melalui.....

- a. Tetangga/teman/Sdr
  - b. Biro Penyalur Tenaga Kerja yang resmi
4. Jika melalui Biro Penyalur Tenaga Kerja, sebutkan nama Biro Penyalur Tenaga Kerja serta Wilayahnya.
- a. Nama Biro : .....
  - b. Wilayah : (boleh diKota Gorontalo atau diluar Kota Gorontalo)  
.....
5. Apakah Bpk/Ibu melakukan perjanjian terlebih dahulu dengan Pihak PRT?
- a. Ya      b. Tidak
6. Apa bentuk perjanjian tersebut ?
- a. Lisan      b. Tertulis
7. Jika dilakukan tertulis, dengan siapa Bpk/Ibu melakukan perjanjian dan penandatanganan ?
- a. Dengan Pimpinan yayasan/Biro Penyalur Tenaga Kerja serta Pekerja ybs.
  - b. Hanya dengan Pimpinan Yayasan/Biro Penyalur Tenaga Kerja
  - c. Hanya dengan Pekerja itu sendiri.
8. Hal-hal apa yang dibahas dalam perjanjian tersebut ? (boleh mengisi lebih dari satu)
- a. Jenis Pekerjaan yg akan dikerjakan
  - b. Upah
  - c. Jam bekerja/jam beristirahat (berapa jam bekerja .....jam/hari)
  - d. Hal-hal yg tidak boleh dilakukan (Etika, kesopanan dll)
  - e. Cara menggunakan alat-alat dalam RT/ informasi keselamatan, dan kesehatan kerja
  - f. Waktu libur
  - g. Jaminan Kesehatan (jika Pekerja sakit)

- h. Waktu berakhirnya Kontrak Kerja
  - i. Sanksi pelanggaran perjanjian (berupa .....
  - j. Saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik oleh salah satu pihak (Pekerja/ Pemberi Kerja) atau karena Waktunya sudah berakhir.
  - k. Dll (boleh diisi sendiri) .....
9. Jika dilakukan secara lisan, hal-hal apa saja yg dibahas dalam perjanjian tersebut ...
- a. Jenis Pekerjaan yg akan dikerjakan
  - b. Upah
  - c. Jam bekerja/jam beristirahat (berapa jam bekerja .....jam/hari)
  - d. Keahlian/kemampuan/kecakapan yg bias dilakukan oleh Calon PRT ?
  - e. Hal-hal yg tidak boleh dilakukan (Etika, kesopanan dll)
  - f. Cara menggunakan alat-alat dalam RT/ informasi keselamatan, dan kesehatan kerja
  - g. Waktu libur
  - h. Jaminan Kesehatan (jika Pekerja sakit)
  - i. Sanksi pelanggaran perjanjian (berupa .....
  - j. Saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik oleh salah satu pihak (Pekerja/ Pemberi Kerja) atau karena Waktunya sudah berakhir.
  - k. Dll (boleh diisi sendiri) .....
10. Berapa upah dibayarkan kepada PRT tersebut ?
- a. Rp. 250.000/bln – Rp. 500.000/bln
  - b. Rp. 500.000/bln – Rp. 750.000/bln

- c. Rp. 750.000/bln – Rp. 1.000.000/bln
- d. Rp. 1.250.000/bln – Rp. 2.000.000/bln
- e. ....

C. Pelaksanaan Pekerjaan

1. Sudah berapa lama PRT bekerja dirumah Bpk/Ibu ?  
.....
2. Bagaimana penilaian Bpk/Ibu terhadap pekerjaan mereka sebagaimana komitmen awal, apa berjalan sebagaimana yg diharapkan?  
.....
3. Sebutkan hal-hal yg tidak terpenuhi sebagaimana harapan Bpk/Ibu
  - a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. ....
4. Menurut Bapak/Ibu factor apa saja yg mempengaruhi tidak terlaksananya harapan tsb ?
  - a. Ketidakpahaman PRT/ketidakcakapan PRT
  - b. Pendidikan rendah
  - c. Latar belakang Budaya/karakter
  - d. Tidak dibahas dari awal rekrutmen
  - e. Kurang pengalaman kerja
  - f. .... (boleh diisi sendiri)
5. Apakah dalam pengaturan waktu kerja mereka ditetapkan oleh Bpk/Ibu sebagai Pemberi Kerja ?
  - a. Ya ( berapa jam mereka bekerja dalam 1 hari ..... jam )
  - b. Tidak



Harapan tersebut adalah :

a. Dalam mencari/mendapatkan jasa calon PRT  
sebaiknya.....

.....

b. Pengaturan Pekerja Rumah Tangga  
sebaiknya.....

.

.....

c. Hal lain (boleh diisi sendiri)

.....

.....

.....

=====*Terima kasih atas informasi dan kerjasamanya, semoga akan  
bermanfaat*=====

**Format C : Diisi oleh Narasumber ( Penyalur Tenaga Kerja RT)**

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga  
terhadap Pemenuhan Hak dan Kewajiban dalam Bekerja  
(Penelitian di Kota Gorontalo)**

---

Kepada Yang terhormat, Bapak, Ibu, Saudara(i)

Perlu disampaikan bahwa data yg kami dapatkan dari Bapak/Ibu/Sdr, semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah, Oleh karena itu, kami mohon bantuan untuk dapat mengisi instrument ini dengan benar, sebagai bahan masukan bagi pembentukan peraturan/kebijakan tentang Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo.

Atas bantuan informasinya, disampaikan terima kasih.

**A. IDENTITAS NARASUMBER**

N a m a Lembaga :

Berdasar Akta :

Nama Pimpinan :

Lamanya beroperasi:

Alamat Kantor Pusat/Cab/ :

Perwakilan

**B. Pertanyaan (terbuka)**

**REKRUTMEN/DIKLAT/SAAT TERJADI HUBUNGAN KERJA/SAAT BERAKHIRNYA PEKERJAAN**

- a). Darimana asal Pekerja (brp org yg ada skrg ?)
- b) Jenis Kelamin
- c) Apakah menggunakan jasa pencari Tenaga Kerja
- d) Apakah diseleksi ?
- e) Hal-hal apa saja yg diseleksi
- f) Persyaratan Adm ?
- g) Apakah ada DIKLAT ?
- h) Bgm menyalurkan ?
- i) Apakah ada wkt menunggu ? menunggunya dimana ?
- J) Jika ada permintaan, apa ada kesepakatan dgn Pekerja itu sendiri ?
- K) Kesepakatannya lisan/tertulis ?
- L) Jika tertulis, apakah setiap pasal demi pasal dibacakan atau lgsg dittd ?
- M) Berapa upah pd umumnya (Pembagiannya/cara pembayarannya/Klasifikasi tawaran kerja)  
Jenis Pekerjaan ? dan paling banyak dibutuhkan ?
- N) Mencakup apa sj isi perjanjian ?
- O) Bgm jika terjd klaim dari pemberi kerja terhdp mutu Pekerja, apakah Lembaga bertg jawab ? atau sebaliknya aduan Pekerja terhadap perlakuan Pemberi Kerja ? Hal apa yg sering dikeluhkan ?
- P) Apakah diatur jg soal sanksi ? siapa yg memberi sanksi ? berupa apa ?
- Q) Bgm jika terjd PHK (setlh wktu berakhir/sblm waktu kontrak berakhir )
- R) Berapa lama pertanggungjawaban/Pengawasan Lembaga terhadap si Pekerja ?



## INSTRUMEN PENELITIAN

### **Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga terhadap Pemenuhan Hak dan Kewajiban dalam Bekerja (Penelitian di Kota Gorontalo)**

---

Kepada Yang terhormat, Bapak, Ibu, Saudara(i)

Perlu disampaikan bahwa data yg kami dapatkan dari Bapak/Ibu/Sdr, semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah, Oleh karena itu, kami mohon bantuan untuk dapat mengisi instrument ini dengan benar, sebagai bahan masukan bagi pembentukan peraturan/kebijakan tentang Pekerja Rumah Tangga di Kota Gorontalo.

Atas bantuan informasinya, disampaikan terima kasih.

#### **A. IDENTITAS NARASUMBER**

N a m a                   : .....  
Jabatan                   : .....

#### **B. PERTANYAAN**

1. Data Pekerja RT apakah tercover melalui Nakertrans ? brp ? Asal daerah/wilayah Pekerja (perkiraan), Usia Pekerja , Angka penambahan/Penurunan Tenaga Kerja RT/Perthn (dari thn.....-.....)
2. Bentuk Pengawasan ? (Rekrutmen/Hubungan Kerja/PHK) apakah lgsg k RT maupun melalui Biro Penyalur ? Apakah sdh ada ?
3. Penyelesaian Perselihan ?
4. Apakah pernah ada kasusnya ?
5. Instrumen yg menjadi Payung Hukum (termasuk kebijakan Pemerintah Kota)
6. Hasil Pengawasan bgm (kasus/apakah sdh memenuhi standar Upah Minimum)
7. Apakah ada Lembaga Pendamping ?

8. Tenaga Kerja RT di Kota Gorontalo semakin sulit dicari, tanggapan ??
9. Bgm dgn eksistensi Lembaga Penyalur Tenaga Kerja di Kota Gorontalo, krn selama ini ada kecenderungan menggunakan jasa Biro dari luar Provinsi Gorontalo (Jawa/Jakarta) ?
10. Apakah Nakertrans jg terlibat untuk melakukan pengawasan terhdp mrk ? krn ada anggapan ini merupakan urusan domestic RT yg sifatnya Privat ? cara pengawasan ?
11. Hal apa yg masih perlu dibenahi dari segi Aturan agar pemenuhan Hak dan Kewajiban antara dua pihak terpenuhi.

=====*Terima kasih atas informasi dan kerjasamanya, semoga akan bermanfaat*=====