

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA  
DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
NOMOR 2 TAHUN 2015 TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA RUMAH TANGGA

Faris Defasari Nasution<sup>1</sup>; Nurhimmi Falahiyati<sup>2</sup>; Sahbudi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Al Washliyah Medan  
Correspondent E-mail: [defasarinasutionfaris@gmail.com](mailto:defasarinasutionfaris@gmail.com)

---

ABSTRACT

*This study discusses the legal protection of domestic workers as reviewed by the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015 concerning the Protection of Domestic Workers. Domestic workers (PRT) are a group of workers who have an important role in social life, but are often in a vulnerable position because they are not directly covered by the Manpower Law. Therefore, Permenaker Number 2 of 2015 is present as a legal instrument that regulates the rights and obligations of domestic workers, as well as providing guidelines for employers in creating fair and humane employment relationships. The research method used is normative research, research that discusses legal principles, legal systematics, the level of legal synchronization, legal history and comparative law. Data were obtained through library studies in the form of laws and regulations, books, journals, and related literature. Analysis was conducted qualitatively to assess the extent to which the regulation is able to provide legal protection for domestic workers. The results of the study indicate that Permenaker Number 2 of 2015 provides a number of rights for domestic workers, such as the right to a work agreement, decent wages, rest periods, occupational health and safety protection, and opportunities for education and training. However, the binding power of ministerial regulations is relatively weak compared to laws, so their implementation is often suboptimal in the field. Therefore, stronger regulations are needed in the form of a special law, namely the Draft Law on the Protection of Domestic Workers, so that domestic workers' rights can be optimally protected.*

**Key words:** Legal protection; Domestic Workers; Minister Of Manpower Regulation Number 2 of 2015

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan hukum pekerja rumah tangga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, hak-hak dan perlindungan bagi pekerja rumah tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Tujuannya jelas untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan yang mencederai maupun menghilangkan nyawa pekerja. Akan tetapi fakta lapangan menunjukkan bahwa banyak sekali persoalan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja yang diabaikan oleh pemilik usaha maupun lembaga penyalurnya, termasuk didalamnya kelompok rentan mendapatkan tindak kekerasan yakni kaum wanita. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tingkat kekerasan yang dialami oleh PRT cukup tinggi dengan dampaknya seperti kehilangan nyawa, kehilangan anggota tubuh serta berbagai bentuk kekerasan fisik dan mental lainnya. Oleh sebab itu, Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 hadir sebagai instrumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban PRT, serta memberikan pedoman bagi pemberi kerja dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan manusiawi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif penelitian yang membahas tentang asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum. Data diperoleh melalui studi pustaka berupa peraturan Perundang-Undangan, buku, jurnal, serta literatur terkait. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk menilai sejauh mana regulasi tersebut mampu memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permenaker Nomor 2 Tahun 2015

memberikan sejumlah hak bagi PRT, seperti hak atas perjanjian kerja, upah yang layak, waktu istirahat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan. Banyak kasus juga menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pemberi kerja dan PRT tidak memiliki ikatan hukum apapun, yang mengakibatkan pengabaian terhadap hak serta kewajiban kedua belah pihak tidak terjadi. Rendahnya pemahaman pemberi kerja dan PRT terhadap regulasi ini, minimnya pengawasan, serta ketiadaan sanksi tegas membuat perlindungan hukum yang dijanjikan sering kali hanya berhenti di atas kertas.

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015; Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga; Kehadiran Negara*

## A. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, terdapat aspek utama yang perlu diperhatikan yakni aspek penjaminan untuk melindungi hak-hak pekerja sebagai dasar kesepakatan berikut dengan langkah konkret upaya memastikan pelaksanaannya dilakukan secara tepat berdasarkan Undang-Undang yang berlaku. Akan tetapi fakta lapangan menunjukkan bahwa banyak sekali persoalan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja yang diabaikan oleh pemilik usaha maupun lembaga penyalurnya, termasuk didalamnya kelompok rentan mendapatkan tindak kekerasan yakni kaum wanita (Sahbudi, dkk, 2024).

Tingginya permintaan PRT biasanya terjadi di wilayah perkotaan, dimana pekerjaan dan gaya hidup sebuah keluarga mengharuskan mereka mempekerjakan satu bahkan beberapa orang sekaligus untuk membantu menyelesaikan urusan dirumah maupun hanya sekedar menjadi pengasuh anak-anaknya. Fenomena ini menjadi sorotan tersendiri karena menyasar kelompok rentan yaitu wanita baik yang sudah siap bekerja maupun yang masih kategori anak-anak yang diperkejakan didalam dan diluar negeri. Sebagai imbalan atas pekerjaan PRT menerima upah dari majikan. Besarnya upah tergantung dari perjanjian antara PRT dengan majikan yang seringkali didasarkan pada harga pasaran di suatu wilayah tertentu. Dalam beberapa kasus, upah didasarkan pula pada kondisi keuangan majikan. Di samping upah, PRT juga menerima berbagai fasilitas lain seperti kamar, peralatan pribadi dan bentuk-bentuk fasilitas lain yang disediakan oleh majikan berdasarkan kesepakatan mereka. Dalam dunia kerja, bagi seorang PRT akan sangat besar kemungkinan mengalami kekerasan seksual, fisik dan psikis, upah yang tidak menentu maupun terdiskriminasi secara penghasilan, diperlakukan layaknya hewan peliharaan serta melakukan pekerjaan diluar kesepakatan dengan dalih-dalih tertentu yang sudah pasti merugikan (Ahmad, dkk, 2025).

Jika dilihat dari perspektif ketenagakerjaan, majikan bertindak selaku pemberi kerja. Maka, seharusnya hubungan kerja antara PRT dan majikannya dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pratama, 2022). Namun, pada praktiknya hubungan kerja kedua belah pihak kerap tidak diakui dan banyak pula yang menjadi korbannya adalah kaum perempuan. Angka kekerasan ini begitu tinggi dan mengingat dampak yang dihasilkannya dapat merusak masa depan suatu bangsa, karena ibu yang mendidik dan membesarkan anak-anak generasi penerus

berpotensi terganggu kesehatannya, baik fisik, mental maupun jiwanya (Falahiyati, 2024). Ketidakpastian mengenai pengaturan perlindungan PRT itu mengakibatkan hak-hak mereka untuk memperoleh penghidupan yang layak terus terlanggar. Salah satu penyebab lainnya adalah tidak adanya regulasi khusus mengatur perlindungan bagi PRT. Hal ini menyebabkan sulitnya pihak yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap PRT dan kondisi kerjanya.

Saat ini, jaringan masyarakat sipil yang fokus pada advokasi perlindungan PRT (JALA PRT) sedang mendorong pengesahan Rancangan Undang-Undang (RUU) perlindungan PRT di DPR. Proses pembahasan sudah dilakukan sejak tahun 2004, tetapi hingga saat ini Rancangan Undang-Undang tersebut belum juga dibahas oleh DPR RI bersama pemerintah. Salah satu contoh kasus di Batam, seorang PRT dianiaya selama satu tahun yang pemicunya disebut karena pekerjaan rumah seperti menyapu dan mengepel dianggap tidak rapi oleh majikannya (Sinombor, 2025). Di kasus lain menurut Koordinator JALA PRT, Lita Anggraini mengatakan berdasarkan survei ada 5 juta Pekerja Rumah Tangga (PRT) menunjukkan angka kemiskinan lantaran masih menerima upah 20% - 30% di bawah UMK (Upah Minimum Kota) (Tim 20 Detik, 2023). Pembiaran pelanggaran hak PRT juga disebabkan banyaknya PRT yang belum terorganisir karena akses PRT dibatasi atau tidak dijamin negara. Begitupun masyarakat yang belum menghargai pekerjaan PRT dan hak-hak PRT, bahkan kerap memperlakukan PRT sebagai warga kelas dua. Hal ini tidak terlepas dari kultur di masyarakat yang masih memandang rendah status / pekerjaan PRT. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum bisa menjamin kedudukan dan perlindungan hukum bagi PRT.

Untuk itu, penelitian ini memfokuskan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui kedudukan hukum pekerja rumah tangga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan mengetahui hak-hak serta perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

## **B. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, dimana peneliti menggunakan sumber data sekunder berupa bahan hukum primer yang terdiri dari UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945, UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Selanjutnya bahan hukum sekunder yang terdiri dari literatur relevan, hasil penelitian serta buku terkait lainnya. Sedangkan bahan hukum tersier dalam penelitian ini adalah kamus hukum (*Black's Law Dictionary*), Indeks dan Bibliografi (Suteki, 2018). Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data *online* dan *offline* (Zein, 2024).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Kedudukan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Dalam penelitian Atmaka, dkk, dijelaskan bahwa Pembantu Rumah Tangga (PRT) adalah individu yang bekerja di dalam rumah tangga majikannya untuk melakukan berbagai tugas. Data PRT di Indonesia menurut data terbaru dari International Labour Organization (ILO) dan Jaringan Nasional Advokasi PRT pada tahun 2024, jumlah PRT di Indonesia diperkirakan mencapai sekitar 5 juta orang. Angka ini menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan jumlah sebelumnya yang mencatat sekitar 4,2 juta PRT dengan mayoritas perempuan dan anak-anak yang rentan terhadap kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi.

Pekerja Rumah Tangga memiliki perlindungan hukum akan tetapi peraturan tersebut terbagi secara terpisah untuk melindunginya, yaitu Undang-Undang Dasar NRI tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang perlindungan Anak dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Atmaka, dkk, 2025).

Penelitian Kirojan dan Kalalo, menerangkan bahwa Pada dasarnya keberadaan PRT dalam bekerja, tidak jauh berbeda dengan pekerja lainnya. Sudah selayaknya PRT diperlakukan sama seperti halnya pekerja lainnya (Kirojan & Kalalo, 2024). Berbagai hak-hak pekerja yang merupakan hak-hak dasar pekerja (hak-hak normatif, seperti perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi pemutusan hubungan kerja dan hak istirahat/cuti) berlaku bagi pekerja secara umum seharusnya diterapkan bagi pekerja rumah tangga. Dalam memberikan perlindungan hak-hak PRT yang timbul dengan adanya hubungan kerja khususnya dalam hak-hak normatif dapat mengadopsi ketentuan hak-hak dasar pekerja. Kelemahan atau kekurangan acuan yuridis ini memberikan dampak bahwa, pekerja rumah tangga belum mendapatkan perlindungan hukum, untuk itu, diperlukan pengakuan sosial dan hukum yang tentunya akan memudahkan dalam membuat perundang-undangan yang secara langsung dapat memberikan perlindungan pada pekerja rumah tangga dan pengguna jasa PRT.

Dilihat dari kedudukan pekerja rumah tangga dengan pekerja lainnya berbeda, hal ini dikarenakan pekerja rumah tangga tidak termasuk dalam pekerja yang hubungannya masuk dalam kategori Undang-Undang Ketenagakerjaan. pekerja rumah tangga sampai saat ini dapat dilihat dari 2 (dua) segi yaitu segi yuridis dan segi sosial ekonomis. pada segi yuridis, berdasarkan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 yang mengatakan bahwa setiap warga negara adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan oleh undang-undang sebagai warga negara. Dari bunyi pasal tersebut, bahwa kedudukan sebagai warga negara pada Pekerja Rumah Tangga sama dengan majikannya, dalam pengertian pelaksanaan hubungan kerja mereka dapat melaksanakan secara bebas (Udianna, 2018).

Jika melihat pada Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak Pembantu Rumah Tangga telah mendorong Indonesia agar membuat draft Rancangan Undang-undang

Pekerja Rumah Tangga yang dapat menjadi dasar hukum pengaturan mengenai pekerja rumah tangga. Saat ini Indonesia telah meratifikasi Konvensi Layanan Kerja tahun 1948 (Konvensi ILO No. 83) (Situmorang, dkk, 2016). Rekomendasi layanan kerja ILO tahun 1948, yang memberi pedoman tentang pelaksanaan konvensi tersebut menyatakan bahwa pemerintah harus membentuk kantor penempatan kerja khusus untuk kategori-kategori pekerja rumah tangga. Kantor tersebut harus menjamin bahwa para pekerja rumah tangga tidak ditempatkan didalam pekerja dimana upah atau kondisi pekerjaannya berada di bawah standar yang ditetapkan oleh Undang-Undang atau praktik yang berlaku. Sebutan dan penerimaan Pekerja Rumah Tangga sebagai Pekerja tentunya akan memberikan status yang baru kepada Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja formal. Dengan adanya status baru tersebut memungkinkan Pekerja Rumah Tangga untuk memperjuangkan haknya secara lebih terbuka dan mendapatkan perlakuan yang adil (Darmoyo & Adi, 2000).

Menurut Ismiatun dan Alamsyah, bahwa Penyebab yang membuat sedang tidak kuatnya perisai hukum serta sosial bagi perempuan selaku PRT, baik aspek yuridis maupun aspek sosial (Ismiatun & Alamsyah, 2017). Aspek yuridis mencakup:

- 1) Terdapatnya asumsi bahwa PRT bukan termasuk pekerja seperti yang lainnya;
- 2) Tempat kerja PRT bisa memicu munculnya kekerasan.

Aspek sosial mencakup:

- 1) Ketidaksetaraan antara hubungan kekuasaan;
- 2) Status sosial PRT masih dibawah serta kurang dihormati;
- 3) Gaya hidup masyarakat; dimana kegiatan yang dilaksanakan PRT belum dianggap sewajarnya pekerjaan yang produktif (Sainul, 2021).

Sepanjang tahun 2017 hingga 2022, Jaringan Advokasi Nasional Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) menyurvei setidaknya terdapat 2.637 masalah kekerasan kepada Pekerja Rumah Tangga dan mereka dipekerjakan lebih dari 40 jam seminggu. Dimana 63% nya bekerja seminggu tanpa libur sama sekali. Bentuk masalah lainnya, terkait hal upah minimum (Yasirwan, dkk, 2023). Permenaker memuat bahwasanya PRT wajib memperoleh upah berdasarkan kontrak diawal, tetapi hingga waktu ini belum diatur tentang gaji minimal dari PRT. Dalam penerapan, gaji minimal dari PRT ditetapkan melalui Pemda. Sehingga sekarang ini perlindungan terhadap tenaga kerja PRT mempunyai rumor yang belum bisa dituntaskan (Junaidi, 2020).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya dirancang untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang berbadan hukum atau perusahaan. Dalam Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas perintah atau berdasarkan perjanjian kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pengusaha.” Sementara itu, PRT bekerja di ranah domestik dengan pemberi kerja yang bukan berbentuk badan usaha, melainkan perseorangan atau rumah tangga.

Di Indonesia, Pekerja Rumah Tangga (PRT) dapat disalurkan melalui dua jalur utama, yaitu melalui yayasan atau lembaga penyalur resmi dan melalui jalur non-yayasan atau lebih informal. Berikut ini disajikan perbedaan utama antar keduanya (Dawanis, dkk, 2022):

Tabel 1. Perbedaan penyaluran PRT resmi dengan informal

Aspek	PRT melalui Yayasan (lembaga resmi)	PRT melalui Non-Yayasan / Informal
Legalitas / Badan Hukum	Dikelola oleh lembaga formal (yayasan) yang memiliki akta pendirian, izin usaha penyalur PRT (SIU LPPRT).	Bisa berupa agen individu, perantara lokal, atau iklan langsung tanpa lembaga formal.
Perizinan / Regulasi	Yayasan penyalur PRT resmi harus memiliki izin usaha penyalur PRT (SIU LPPRT).	Non-yayasan umumnya tidak memiliki izin formal dan beroperasi di luar pengawasan regulasi resmi.
Proses Seleksi & Pelatihan	Biasanya melakukan seleksi, pelatihan dan pemeriksaan latar belakang calon PRT.	Tergantung agen atau pemberi kerja; pelatihan formal sering tidak tersedia.
Biaya Administratif	Ada biaya administrasi/fee penyaluran yang ditarik yayasan.	Biaya bisa lebih murah atau tidak jelas karena tidak ada lembaga formal.
Hak & Perlindungan Pekerja	Yayasan dapat mengatur dokumen, kontrak, serta menjadi mediator jika terjadi konflik.	Lebih rentan pelanggaran karena tidak ada lembaga
Transparansi Hubungan Kerja	Hubungan kerja lebih jelas melalui kontrak tertulis, standar upah, hak cuti dan sebagainya.	Hubungan sering informal, hanya verbal, tanpa kontrak tertulis.
Dukungan	Yayasan biasanya memberi garansi/ganti jika PRT tidak cocok, serta mendukung penyelesaian konflik.	Agen non-formal tidak berkewajiban memberi penggantian atau dukungan.
Cakupan Wilayah & Jaringan	Yayasan bisa memiliki jaringan luas dan cabang di berbagai daerah.	Agen informal cenderung lokal dan terbatas.

Upaya untuk memperkuat perlindungan hukum bagi PRT sebenarnya telah dilakukan sejak lama melalui wacana pembentukan Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT (RUU PPRT). Jika disahkan, RUU ini akan memberikan pengakuan bahwa PRT adalah pekerja yang sah dengan hak-hak yang jelas, seperti jaminan upah, waktu kerja, hak cuti, dan perlindungan sosial. Akan tetapi, hingga kini pembahasan RUU tersebut masih mengalami penundaan karena berbagai alasan politik dan sosial. Dengan demikian, tidak masuknya PRT dalam subjek perlindungan Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih disebabkan oleh posisi mereka yang masih ditempatkan sebagai pekerja informal, dengan hubungan kerja yang dianggap personal dan bukan industrial. Akibatnya, PRT hanya memiliki perlindungan hukum yang terbatas, yang masih jauh dari cukup untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja.

Setelah dianalisis secara sistematis, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit mengatur Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai subjek hubungan kerja yang mendapatkan perlindungan, disebabkan oleh 1) ketiadaan pengakuan secara eksplisit dalam UU Nomor 13 Tahun

2003; 2) konsekuensi yuridis dari ketiadaan pengaturan akses dan hak-hak, kewajiban serta pengawasan secara struktural; 3) regulasi alternatif yang ada, seperti Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang tidak berkekuatan hukum mengikat layaknya Undang-Undang dan RUU PPRT yang tak kunjung menjadi UU; serta 4) realitas sosial dan hukum.

Sisi-sisi inilah yang sangat membedakan perlindungan hukum antara Pekerja Rumah Tangga dengan pekerja yang bekerja di perusahaan atau dengan pengusaha. Padahal antara Pekerja Rumah Tangga dengan pekerja yang di perusahaan atau dengan pengusaha samasama disebut pekerja, akan tetapi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta Peraturan perundangan ketenagakerjaan lainnya tidak melindungi Pekerja Rumah Tangga (Pratama, 2006).

Satu hal lagi yang membuat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 salah kaprah dalam pembuatannya adalah pada konsiderans “mengingat” masih mencantumkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Padahal Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 sudah dicabut dan tidak berlaku lagi sejak Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dinyatakan berlaku. Hal ini dinyatakan dalam pasal 408 yang berbunyi “Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Berpijak pada perspektif hak konstitusional warga negara, urgensi pengaturan perlindungan hukum terhadap PRT di Indonesia dapat dijabarkan menjadi beberapa pokok pikiran utama, seperti akar dari maraknya eksploitasi, tindak kekerasan dan kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh majikan terhadap PRT adalah karena ketidakhadiran hukum yang melindungi mereka (Fajrianto, 2023). UU Ketenagakerjaan yang menjadi alat pelindung bagi pekerja mempersempit makna pekerja sebagai seseorang yang dipekerjakan oleh “pengusaha” (Badan Usaha) sehingga PRT yang notabene dipekerjakan oleh majikan tidak dapat dikualifikasikan sebagai pekerja. Akibatnya, beragam ketentuan terkait hak pekerja yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya tidak mengakomodir kepentingan PRT. Disamping itu, mereka juga tidak diberi akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti pengadilan industrial yang dibentuk menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan kedudukan dihadapan hukum antara pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha dengan PRT. Padahal, dalam 7 ayat (1) UUD NRI 1945 disebutkan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum. Hal ini berarti tidak boleh ada diskriminasi atau perbedaan kedudukan tiap-tiap warga negara dihadapan hukum, termasuk dalam penyusunan materi muatan peraturan perundang-undangan (Risdiarto, 2017).

Selanjutnya pengaturan hak dan perlindungan terhadap pekerja diatur dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011. Dalam Artikel 7 instrumen hukum internasional tersebut, ditegaskan bahwa setiap negara-negara peserta perjanjian berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, seperti adanya kejelasan pembatasan waktu kerja dan hari libur, pemberian upah yang layak, serta kondisi kerja yang aman dan sehat. Ketentuan yang sama juga ditemukan dalam konstitusi. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, dalam Pasal 28D Ayat (2) dijelaskan pula bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pengertian tiap-tiap warga negara di sini adalah seluruh warga negara Indonesia tanpa kecuali tanpa membedakan suku, bangsa, agama, maupun kondisi dari warga negara tersebut (Widjaja, 2020).

#### **Hak-hak Pekerja Rumah Tangga Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga**

Dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, hubungan kerja antara pemberi kerja dan PRT pada dasarnya dituangkan dalam Perjanjian Kerja, yang dapat berbentuk PKWT atau PKWTT (Azhari & Halim, 2022). Dengan demikian, baik dalam PKWT maupun PKWTT, Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 menegaskan pentingnya perjanjian tertulis yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini menjadi dasar perlindungan hukum bagi PRT agar memperoleh kepastian kerja, kejelasan upah, serta jaminan hak lainnya sesuai peraturan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan dalam Permenaker tersebut, hak-hak PRT mencakup (Malahayati & Amrizal, 2015); 1) Hak atas perjanjian kerja, 2) Hak atas upah, 3) Hak atas waktu istirahat dan libur, 4) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), 5) Hak atas bebas dari kekerasan dan diskriminasi, 6) Hak atas pelatihan dan sertifikasi kerja, 7) Hak atas penyelesaian perselisihan, 8) Hak atas mendapatkan informasi dan pendidikan, 9) Hak atas jaminan sosial, serta 10) Hak untuk membentuk atau bergabung dalam organisasi.

#### **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Rumah Tangga Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga**

Perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT) berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 dapat dilihat dari dua sisi, yakni perlindungan yang diberikan melalui lembaga dan perlindungan yang tidak melalui lembaga. Perlindungan yang bersumber dari lembaga dilakukan oleh instansi pemerintah, seperti Dinas Tenaga Kerja, Balai Latihan Kerja, dan Lembaga Penyedia Jasa PRT, yang berperan dalam memberikan pembinaan, pelatihan, mediasi perselisihan, hingga pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak PRT sesuai peraturan. Lembaga ini juga menjadi tempat pengaduan apabila terjadi pelanggaran hak, misalnya terkait upah, jam kerja, atau keselamatan kerja. Sedangkan perlindungan yang tidak melalui lembaga lebih bersifat langsung antara pemberi kerja dan PRT.

Bentuknya berupa kesepakatan kerja, pemberian hak sesuai kontrak atau kesepakatan, serta perlakuan yang manusiawi dalam keseharian tanpa harus melibatkan pihak ketiga. Perlindungan ini menekankan hubungan saling menghormati, komunikasi yang baik, dan pemenuhan kewajiban kedua belah pihak secara sukarela.

Permenaker ini mencakup sejumlah ketentuan penting mengenai perlindungan PRT, antara lain; 1) Hak atas upah layak, waktu kerja yang manusiawi dan hari libur mingguan, 2) Perjanjian kerja tertulis atau lisan, yang memuat syarat kerja secara adil, 3) Jaminan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), meskipun tidak secara rinci seperti buruh sektor formal, 4) Larangan diskriminasi dan kekerasan terhadap PRT, serta 5) Hak untuk mendapat pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, dan akses ke penyelesaian sengketa. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, hak-hak Pekerja Rumah Tangga (PRT) dijabarkan dalam Pasal 7, yakni 1) Mendapatkan informasi mengenai pengguna (Pemberi kerja), 2) Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya, 3) Mendapatkan upay yang sesuai dengan perjanjian kerja, 4) Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat, 5) Mendapatkan waktu istirahat yang cukup, 6) Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan, 7) Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai agama dan kepercayaan yang dianutnya, 8) Mendapatkan tunjangan hari raya, serta 9) Mendapatkan hak berkomunikasi dengan keluarganya.

Ketiadaan Undang-Undang Perlindungan PRT membuat posisi hukum Permenaker ini lemah. Kekosongan hukum bagi PRT juga disebabkan oleh beberapa hal antara lain; 1) Minimnya sosialisasi dan penegakan, Banyak pengguna jasa dan PRT yang tidak mengetahui adanya Permenaker ini, 2) Tidak ada sanksi tegas. Permenaker ini bersifat administratif dan tidak mengandung sanksi pidana atau denda yang kuat, sehingga daya paksa rendah, 3) Belum adanya Undang-Undang khusus PRT. Regulasi ini hanya bersifat teknis dan belum cukup kuat sebagai dasar hukum utama, serta 4) Stigma sosial dan ketergantungan ekonomi.

Data Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan mengungkap bahwa antara 2019-2023, terdapat 25 kasus kekerasan terhadap PRT yang diadukan ke Komnas Perempuan. Sementara itu, Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) pada 2020 mencatat bahwa 30% dari Anak dalam Bentuk Pekerjaan Terburuk (BPTA) adalah PRT anak (<https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-bersama-komnas-perempuan-komnas-ham-kpai-knd-mendorong-pengesahan-ruu-pprt>). Dalam dua kasus terakhir pada 2023-2024, PRT anak tidak hanya mengalami eksploitasi ekonomi, tetapi juga kekerasan seksual dan penyiksaan. Kasus-kasus ini kerap berakhir tanpa proses hukum karena laporan dicabut oleh orang tua atau wali korban—sebuah potret betapa lemahnya posisi PRT di hadapan sistem hukum yang ada.

Eksploitasi ini juga terlihat dari upah yang sangat rendah. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada 2022, rata-rata upah PRT di Indonesia hanya Rp.437.000 per bulan. Dengan jam kerja panjang, beban kerja berat dan minimnya waktu istirahat,

angka ini jauh dari standar upah layak. Perbandingan sederhana: seorang pekerja formal dengan upah minimum di Jakarta (Rp.4,9 juta) mendapatkan lebih dari 11 kali lipat dari PRT. PRT bahkan hanya mendapatkan sekitar 9% dari angka tersebut, padahal banyak PRT yang bekerja di kota besar dengan biaya hidup tinggi. Berikut ini ringkasan kasus dari tahun (<https://www.amnesty.id/referensi-ham/prt-mendesak-ruu-pprt-disahkan/03/2025/>). Diakses pada 25 Agustus 2025, pukul 21.30 wib). Berikut fakta kekerasan PRT Indonesia:

Tabel 2. Fakta kekerasan PRT Indonesia

No	Kasus	Kuantitas
1	PRT Indonesia adalah perempuan	93%
2	PRT adalah anak perempuan dibawah umur	30%
3	PRT di Indonesia tidak memiliki jaminan sosial	100%
4	Mengalami kekerasan fisik, psikologis/ seksual, termasuk PRT anak	42%
5	Menjadi korban tindak pidana perdagangan manusia	58,5%
6	Upah rata-rata PRT per bulan	Rp 437.000
7	Kasus kekerasan PRT dalam kurun waktu 2021-2024	3.380 kasus
8	PRT bekerja tanpa libur dan melebihi batas jam kerja per hari	14-16 jam

Sumber: (*Amnesty Nasional*)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja rumah tangga sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 belum berjalan secara optimal. Meskipun regulasi ini telah memberikan pedoman mengenai perjanjian kerja, hak atas upah yang layak, waktu kerja dan istirahat, serta jaminan keselamatan dan kesejahteraan, implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan. Rendahnya kesadaran pemberi kerja dan pekerja rumah tangga, minimnya sosialisasi, serta lemahnya mekanisme pengawasan menjadi faktor utama yang mengurangi efektivitas perlindungan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah konkret berupa peningkatan edukasi, pengawasan, dan penegakan hukum agar tujuan regulasi ini dapat terwujud secara nyata bagi pekerja rumah tangga.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah peneliti deskripsikan di atas, diketahui bahwa:

- 1) Kedudukan hukum pekerja rumah tangga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia masih belum jelas dan lemah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 yang belum secara eksplisit mengatur PRT, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja formal lainnya.
- 2) Walaupun hak-hak PRT telah diatur dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 7 secara eksplisit antara lain adalah hak atas perjanjian kerja, hak atas upah layak, hak atas waktu istirahat, hak atas perlindungan K3, hak atas pelatihan dan

penyelesaian sengketa, namun implementasinya di lapangan masih belum maksimal.

- 3) Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 telah memberikan dasar perlindungan hukum bagi hak-hak Pekerja Rumah Tangga, namun implementasinya masih lemah karena: Tidak adanya pengakuan formal PRT sebagai pekerja dalam sistem ketenagakerjaan nasional, Lemahnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum, Belum disahkannya RUU Perlindungan PRT sebagai regulasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan hukum melalui pengesahan UU Perlindungan PRT dan peningkatan pengawasan terhadap praktik kerja di sektor rumah tangga.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Akhiruddin, dkk. 2025. "Analisis Yuridis Tindak Pidana Eksploitasi Seksual Terhadap Anak (Studi Putusan Nomor 2207/pid.sus/2022/pn medan)". *Jurnal Darma Agung*, 33(2).
- Ali, Zainuddin. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Atmaka, Prawata Widdhi, dkk. 2025. "Kedudukan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003". *JIRK: Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(3).
- Azhari, M. Yafi, & Abdul Halim. 2022. "Hak-hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia". *Jurnal Media Iuris*, 4(2).
- Darmoyo, Syarief, & Rianto Adi. 2000. *Traficking Anak Untuk Pekerja Rumah Tangga, Kasus Jakarta*. Jakarta: PKPM Unika Atma Jaya.
- Dawanis, M. Falah, dkk. 2022. "Perlindungan Hukum Atas Pelanggaran Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Sektor Bisnis Penyaluran Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal UNAIR*, 5(3).
- Fajrianto. 2023. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Hak Konstitusional dan Hambatan Penerapannya di Indonesia". *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 4(3).
- Falahiyati, Nurhimmi. 2024. "Pendampingan Perempuan Single Parent Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga Pasca Covid-19". *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1).
- Ismiatun dan Bunyamin Alamsyah. 2017. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia". *Jurnal Legalitas*, 19(1).
- Junaidi, Fadhli. 2020. "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional". *Ekasakti: Jurnal Penelitian & Pengabdian*, 1(1).
- Kirojan, Anastasia Sinthia, & Olly Frida Adolf Wilem Kalalo. 2024. "Tinjauan Yuridis Mengenai Pekerja Rumah Tangga Yang Berkaitan Dengan Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga". *Journal Scientia De Lex*, 12(1).
- Malahayati & Amrizal. 2015. *Jaminan Perlindungan PRT Indonesia di Malaysia*.

Lhokseumawe: Biena Edukasi.

- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Pranoto, Baby Ista. 2022. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Lex Renaissance*, 4(7).
- Pratama, Angga. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Pratama, Herlina Budi. 2006. "Perlindungan Hukum Bagi Pembantu Rumah Tangga Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
- Risdiarto, D. 2017. "Perlindungan Terhadap Kelompok Minoritas di Indonesia Dalam Mewujudkan Keadilan dan Persamaan di Hadapan Hukum". *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 6(1).
- Sahbudi, dkk. 2024. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kekerasan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". *Jurnal Sosial Humaniora*, 7(1).
- Sainul, Ahmad. 2021. "Kajian Umum Tentang Tindak Kekerasan Dalam Rumah Tangga". *Jurnal El-Qanuny: Jurnal Penelitian & Pengabdian*, 1(1).
- Sinombor, S. 2025. *PRT Asal Sumba Disiksa di Batam, Pengesahan RUU PPRT Sangat Mendesak*. Jakarta: Kompas.
- Situmorang, Theresia Rizka Ully, dkk. 2016. "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia Ditinjau Dari Konvensi ILO No.189". *Journal of International Law*, 4(2).
- Suteki & Galang Taufani. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Tim 20 Detik. 2023. *5 Juta PRT di Indonesia Masih Terima Gaji di Bawah UMR*. Bandung: DetikJabar.
- Udianna, I Made. 2018. *Industrialisasi & Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*. bali: Udayana University Press.
- Widjaja, Alia Harumdani, dkk. 2020. "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan". *Jurnal Konstitusi*, 17(1).
- Yasirwan, dkk. 2023. "Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT) Melalui Kepastian Hukum di Indonesia dan Hukum Islam". *Jurnal El-Qanuny: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan dan Pranata Sosial*, 9(1).
- Zein, Ali Hasan. 2024. *Dasar-dasar Analisis Data*. Yogyakarta: Deepublish.
- <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-bersama-komnas-perempuan-komnas-ham-kpai-knd-mendorong-pengesahan-ruu-pprt>. diakses pada 27 Agustus 2025, pukul 22.00 WIB.