

EKSISTENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA¹

Wiwik Afifah

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru 45 Surabaya

Abstrak

Setiap tahun terjadi urbanisasi dari desa ke kota untuk mencari pekerjaan. Diantaranya adalah menjadi Pekerja Rumah Tangga (PRT). Namun keberadaan PRT dalam hukum di Indonesia belum mendapatkan pengakuan yang konsisten dalam peraturan perundang-undangan. Selama ini perlindungan hukum yang bersifat *lex specialis* belum ada sehingga keberadaan dan jaminan perlindungan hukum bagi PRT dapat dianggap belum diberikan oleh Negara. Sehingga penulis menganggap penting adanya kajian eksistensi perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. PRT tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena sifat pekerjaannya yang informal. Namun terdapat 9 kebijakan yang memberikan perlindungan hukum secara umum pada PRT sebagai manusia yang memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, perlakuan yang adil. Hanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah tangga yang secara eksplisit menunjukkan adanya perlindungan pada PRT sebagai bagian dari anggota keluarga. Perlindungan hukum baik preventif maupun represif tengah diupayakan oleh Negara, namun respon yang lambat atas penyusunan peraturan perundang-undangan tidak mampu membendung banyaknya diskriminasi, kekerasan, hubungan kerja tidak setara pada PRT. Penyusun kebijakan sedainya segera menyusun undang-undang perlindungan PRT.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja rumah tangga

A. Pendahuluan

Problem penting yang dihadapi negara-negara dunia ketiga adalah merebaknya kontradiksi ekonomi politik evolusi pertumbuhan perkotaan di negara-negara tersebut. Pertumbuhan konsentrasi penduduk dikota-kota besar negara-negara Dunia Ketiga terjadi dengan kecepatan yang sangat tinggi. Tetapi, pertumbuhan kota-kota tersebut ternyata tidak diikuti dengan kecepatan yang sebanding oleh pertumbuhan industrialisasi. Fenomena ini oleh para ahli disebut sebagai “urbanisasi berlebih atau *over urbanization*”. Istilah ini menggambarkan bahwa tingkat urbanisasi yang terjadi terlalu tinggi melebihi tingkat industrialisasi yang dicapai oleh evolusi suatu masyarakat.²

Migrasi kelompok masyarakat ekonomi bawah maupun kelas menengah dari desa ke kota mengalami tren berjalan terus-menerus. Hal ini karena pembangunan yang tidak merata antara desa dengan kota. Selain pandangan yang mengarahkan masyarakat bahwa kota menjanjikan pekerjaan yang layak. Sesungguhnya para urban atau masyarakat yang berpindah dari desa ke kota, banyak pula yang tidak terserap disektor industri modern dikota. Sektor industri perkotaan tidak keseluruhan mampu mengakomodir dan tidak semua migran memiliki *skill* atau kemampuan untuk masuk ke sektor industri modern tersebut. Hal ini mengakibatkan para migran yang tidak dapat masuk ke sektor industri modern lebih memilih sektor informal yang relatif mudah untuk dimasuki.

Agar tetap dapat bertahan hidup (*survive*), para migran yang tinggal dikota melakukan aktivitas-aktivitas informal (baik yang sah dan tidak sah) sebagai sumber mata

¹ DOI 10.5281/zenodo.1188354.

² Mulyana, Deddy, 2011, *Komunikasi Lintas Budaya*, Bandung: Rosda Karya.

pencaharian mereka. Hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan daripada menjadi pengangguran yang tidak memiliki penghasilan atau memiliki penghasilan tetapi rendah dan tidak tetap. Menurut Hadionoto bahwa pilihan sektor informal adalah suatu jawaban atas rendahnya pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh anak-anak jalanan. Investasi yang diperlukan untuk sektor ini relatif rendah serta tidak memerlukan persyaratan kemampuan atau keterampilan khusus.³

Pekerja Rumah Tangga seringkali tidak dimasukkan dalam kategori pekerjaan sektor informal. Para ekonomo lebih banyak memaknai sektor informal sebagai Usaha kecil dan menengah, pengasuh bayi, pekerja jalanan. Sedangkan di Indonesia masih sering pekerja rumah tangga dianggap profesi membantu pekerjaan rumah tangga. Sesungguhnya pekerja rumah tangga adalah bagian dari pekerjaan sektor informal meskipun belum ada aturan hukum yang mengaturnya di Indonesia.

Pekerja rumah tangga sering berasal dari kelompok masyarakat miskin. Mereka bekerja dengan terjerat kemiskinan struktural dan pendidikan yang rendah sehingga memaksa pekerja rumah tangga bekerja dengan relasi kuasa yang timpang dan posisi tawar yang sangat lemah. Oleh karenanya pekerja rumah tangga sering mendapatkan perlakuan diskriminasi yang berbentuk kekerasan fisik, psikis, seksual, *unpayment*, tidak memiliki kebebasan mengambil keputusan karena jerat utang dengan pemberi kerja, pembatasan kebebasan secara fisik dan masih banyak lagi.

Jumlah Pekerja Rumah Tangga di Indonesia sangat tinggi baik Pekerja Rumah Tangga (PRT) migran maupun domestik yang merupakan sumber utama ekonomi keluarga miskin. Estimasi ILO tahun 2009 menunjukkan Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang sebagian besar (90%) perempuan dan anak-anak, merupakan kelompok kerja yang secara global terdapat sekitar 100 juta di dunia, di antaranya sekitar 6 (enam) juta merupakan Pekerja Rumah Tangga migran dari Indonesia sedangkan sekitar 3 (tiga) juta pekerja domestik. Dengan banyaknya Pekerja Rumah Tangga (PRT) secara tidak langsung memberikan kontribusi bagi pendapatan negara.⁴

Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organisation- ILO*) menyebutkan bahwa sampai tahun 2012 setidaknya terdapat 2,6 juta penduduk Indonesia yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga (*PRT- domestic helper*), sebagian besar di antaranya adalah perempuan berpendidikan rendah, sedangkan kelompok pekerja laki-laki merupakan jumlah terkecil setelah perempuan dan anak-anak. Jumlah tersebut menurut ILO adalah tersebar di DKI Jakarta dengan jumlah terbesar 801.566; Jawa Timur: 402.762; Jawa Tengah: 399.159; Jawa Barat: 276.939; Banten: 100.352; Bali: 99.277; Sulawesi Selatan: 62.237; Lampung: 60.461; DIY: 39.914, serta propinsi lain seperti Sumatera Utara, Riau, Sumatera Selatan, NTB, NTT, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, di mana jumlahnya tidak terpaut jauh. Akan tetapi, data jumlah PRT sebagaimana diungkapkan ILO tidak dimiliki oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.⁵

Berdasarkan data tersebut diatas, menunjukkan bahwa Pekerja Rumah Tangga (PRT) sangat dibutuhkan terutama dalam kehidupan keluarga dan menjadi salah satu devisa

³ Mönks, F.J, A.M.P Knoers dan Siti Rahayu Hadionto, 1988, *Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*, Yogyakarta, UGM Press, hlm. 42.

⁴ (<http://www.hrw.org/ja/news/2010/02/12>. Indonesia Jaminan hak-hak PRT th 2009.

⁵ Muhtadi, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Bandar Lampung. *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 No. 4, Oktober-Desember 2014. Hal 643.*

negara, namun dalam hal eksistensi dan jasa mereka diabaikan. Hal ini tercermin dari keseriusan Negara yang kurang dalam merespons RUU Perlindungan PRT yang hingga 2017 belum pernah masuk dalam program legislasi nasional. Sehingga payung hukum bagi keberadaan dan proses kerja jaminan atas upah, keamanan, dan lainnya belum ada.

Hukum sebagai seperangkat aturan yang bersifat mengikat, memaksa berisi hak, kewajiban, larangan, perintah dan sanksi merupakan pedoman penitng bagi setiap orang dalam menata tata perilakunya. Hukum adalah representatif nilai dalam masyarakat yang kemudia, mengalami kristalisasi menjadi norma formal “tertulis” sebagai acuan masyarakat dalam mengatur pola kehidupannya. Menurut Utrecht, hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah dan larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.⁶ Pendapat tersebut dilengkapi C.S.T. Kansil, bahwa hukum bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu. Konsep kepastian inilah yang dibutuhkan oleh masyarakat yang terus berkembang, termasuk didalamnya adalah Pekerja Rumah Tangga. Selama ini perlindungan hukum yang bersifat *lex specialis* belum ada sehingga keberadaan dan jaminan perlindungan hukum bagi PRT dapat dianggap belum diberikan oleh Negara. Sehingga penulis menganggap penting adanya kajian eksistensi perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia.

B. Pembahasan

1. Posisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Eksistensi PRT

Adanya peraturan hukum membawa konsekuensi kepada masyarakat untuk senantiasa mentaatinya, oleh karena hukum itu bersifat melindungi sekaligus memaksa bagi setiap manusia (hukum sebagai pedang bermata dua). Terkait dengan Pekerja Rumah Tangga yang belum ada regulasi atau payung hukumnya maka sudah selayaknya untuk mendapatkan perhatian khusus sehingga ada hak yang dapat melindungi kepentingannya dan sekaligus kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembentukan undang-undang tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sebagaimana dijelaskan pada konsiderans diatas maka pembentukan undang-undang ini pada dasarnya sebagai payung hukum untuk pekerja dalam hal melakukan pekerjaannya di Indonesia.

Interpretasi pemerintah terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjangkau PRT ke dalam pengaturannya. Kata “pekerja” pada Pasal 1 dimaknai sebagai “seseorang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau bentuk imbalan lain”. Pemerintah menyatakan, majikan pekerja rumah tangga bisa tergolong “pemberi kerja”, adalah bukan badan usaha dan dengan demikian bukan “pengusaha” di dalam artian UU

⁶ C.ST. Kansil, 1986.

No. 13 Tahun 2003. Pemaknaan PRT yang dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha”, maka PRT tidak diberikan perlindungan yang diberikan oleh UU No. 13 Tahun 2003. Selanjutnya, PRT tidak mendapatkan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti pengadilan industrial yang dibentuk menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (karena tidak termasuk dalam definisi pekerja pada UU No. 13 Tahun 2003). Berdasarkan penafsiran terhadap substansi UU No. 13 Tahun 2003, maka eksistensi PRT tidak diakui dan secara otomatis tidak perlindungan hukum.

Selain hal tersebut diatas, PRT tidak mendapatkan payung hukum dalam UU No. 13 Tahun 2003 karena pekerjaan tersebut termasuk pada pekerja non formal sebagaimana hasil putusan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) No. 70/59/111/02/C tanggal 19 Desember 1959. Dengan adanya putusan tersebut, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya menjadi payung hukum bagi pekerja formal tapi tidak untuk pekerja non formal. Hal ini mengakibatkan pekerja rumah tangga tidak masuk dalam konteks hukum perburuhan sebagaimana dalam UU No. 13 Tahun 2003.

2. Eksistensi PRT Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Keberadaan PRT merupakan bagian dari pekerja. Di Indonesia, eksistensinya belum diakui dalam undang-undang khusus, namun beberapa Negara telah melakukan perlindungan secara spesifik terhadap PRT. Langkah yang masih ditempuh Indonesia adalah meratifikasikan konvensi yang didalamnya terdapat perlindungan PRT. Konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan pengaturan didalamnya bahwa setiap manusia adalah sejajar dan memiliki hak asasi yang sama termasuk pekerja rumah tangga. Konvensi tersebut antara lain:

A. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Right*).

DUHAM menyatakan dalam ketentuan Pasal 23 yakni:

- (1). Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- (2). Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (3). Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan social lainnya.
- (4). Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Dengan adanya ketentuan diatas maka pekerja rumah tangga berhak mendapatkan perlindungan terhadap pekerjaan yang dipilihnya, upah yang adil tanpa diskriminasi atas pekerjaan yang sama sehingga memberikan jaminan kehidupan bagi keluarganya, pekerja rumah tangga juga diberikan hak untuk berkumpul dan berpendapat melalui serikat kerja. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia merupakan bentuk peraturan yang mendasari diadakannya perlindungan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

B. Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*) yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2005

Ketentuan dalam konvensi Pasal 7 menyatakan bahwa:

“Negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan menjamin khususnya:

- a. Imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya dengan:
 - (i). Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilaitanpa pembedaan apapun, khususnya kepada perempuan yang dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
 - (ii). Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuaidengan ketentuan-ketentuan Kovenanini;
- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- c. Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi yang tepat tanpa pertimbangan-pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan.
- d. Istirahat, hiburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

Berdasarkan pada konvensi internasional diatas, penjaminan perlindungan terhadap pekerja berkaitan dengan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Pekerja rumah tangga dalam hal ini juga termasuk pada kategori pekerja sebagaimana ditentukan oleh konvensi diatas. Perjanjian kerja pekerja rumah tangga selain berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia juga harus berdasarkan pada konvensi-konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Hal ini selaras dengan teori positivisme yang menyatakan bahwa hak-hak yang dimiliki setiap subjek hukum harus dieksistensikan oleh negara melalui hukum positifnya.

C. Konvenan tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/ CEDAW*) yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Ketentuan Pasal 1 Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan yang menyatakan bahwa:

“diskriminasi terhadap perempuan” berarti setiap pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak azasi manusia dan kebebasan -kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.”

Berdasarkan pada ketentuan Konvensi diatas dapat dikatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan khususnya tidak terjadi diskriminasi dengan pembedaan

terhadap jenis kelamin. Konvensi diatas mengupayakan perlindungan atas perempuan sebagai makhluk yang rentan diskriminasi untuk melakukan hak-haknya termasuk dalam bidang ekonomi dengan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk melakukan hak asasinya.

D. Konvensi ILO mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (Konvensi ILO No. 182) diratifikasi oleh Undang-Undang No. 1 Tahun 2000.

Pada ketentuan angka 3 huruf a dan huruf d pokok-pokok konvensi yang menyatakan bahwa pengertian bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak adalah:

“Segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (*debt bondage*), dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata”

Sedangkan pada ketentuan angka 3 huruf d dinyatakan bahwa:

“Pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.”

Menurut ketentuan diatas, anak dalam hal ini merupakan seseorang yang berusia dibawah 18 belas tahun dalam ketentuan konvensi ini anak diharapkan tidak menjadi pelaku pekerja perbudakan dan pekerjaan terburuk lainnya yang berakibat pada hilangnya hak-hak anak.

E. Konvensi ILO mengenai Konvensi Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga (Konvensi ILO No. 189)

Pada Pasal 3 Ayat (2) yang menyatakan bahwa:

“Setiap Anggota harus mengambil, terkait dengan pekerja rumah tangga, langkah-langkah untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan, dengan itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi ILO, prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, yaitu:

- a. kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama;
- b. penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
- c. penghapusan efektif pekerja anak; dan
- d. penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Konvensi diatas merupakan bentuk konvensi yang lebih di spesifikkan terhadap pekerja rumah tangga. Bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja rumah tangga diwujudkan dengan lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan yang diatur pada Pasal 3 Ayat (2) Konvensi ILO No. 189 mengenai Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga diharapkan dapat diterapkan agar dapat menekan angka diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja rumah tangga. terhadap posisi pekerja rumah tangga sebagai pekerja, ia memiliki hak yang dapat dikurangi atau dibatasi oleh negara, namun sebagai manusia ia memiliki hak yang tidak dapat dikurangi (*non derogable right*) untuk tidak disiksa.

Pelindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif baik yang lisan maupun yang tulisan. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja rumah

tangga menjadi sangat penting sebagai payung hukum untuk melindungi pekerja rumah tangga dari berbagai penyimpangan- penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga khususnya diskriminasi yang mengakibatkan kerugian pada pekerja rumah tangga sebagai korban.

F. Konvensi tentang Hak-hak Anak (*Convention on the Right of the Child*) diratifikasi oleh Undang-Undang No. 10 Tahun 2012

Pasal 32 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“Negara-negara Pihak mengakui hak anak untuk dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan dari melakukan setiap pekerjaan yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan si anak, atau membahayakan kesehatan si anak atau pengembangan fisik, mental, spiritual, moral dan sosialnya.”

Perlindungan yang diberikan pada Pasal diatas merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap anak untuk tidak dilibatkan dalam bentuk eksploitasi ekonomi yang dapat mengganggu perkembangan anak dalam masa pertumbuhannya. Dengan begitu, negara konvensi harus melakukan pengaturan pekerjaan yang melibatkan anak sehingga hak-haknya tidak hilang.

G. UUD 1945

UUD 1945 secara eksplisit menunjukkan jaminan pada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud Pasal 27 ayat (2), demikian pula Pasal 28D ayat (2) mengkui hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, bahkan Pasal 28H ayat (1) menggariskan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan, lebih dari itu, para pendiri negara mengkontruksikan tujuan berbangsa dan bernegara adalah melindungi segenap tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum yang di dasarkan atas keadilan sosial. Guna mewujudkan kehendak tersebut, Pasal 28I ayat (5) UUD Tahun 1945 menyaratkan bahwa untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Kepastian di depan konstitusi ini, sesuai dengan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886. Salah satu yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

H. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Indonesia menegaskan posisi anti diskriminasinya dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 3 ayat (3) yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi.”

Pengertian diskriminasi dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia terdapat pada Pasal 1 angka 3 yang menyatakan bahwa:

“Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan mausia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan

politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Pekerja rumah tangga merupakan pekerjaan yang rentan menerima perilaku diskriminasi. Bahkan diskriminasi tersebut telah menjadi sebuah perspektif atau tertanam dalam pemikiran yang dianggap benar sehingga pemikiran tersebut berkembang, dijalankan dalam perilaku dan menimbulkan akibat yang buruk bagi PRT. Perilaku diskriminasi yang sering diterima oleh pekerja rumah tangga biasanya dikarenakan adanya perbedaan strata sosial. Perilaku diskriminasi seringkali disebabkan karena anggapan perbedaan pendidikan, pendapatan, strata sosial, kepemilikan harta benda. Hal tersebut memposisikan kerentanan bagi PRT untuk diperlakukan tidak adil, mendapatkan kekerasan baik secara verbal hingga fisik dan seksual. Perilaku diskriminasi yang ditujukan kepada pekerja rumah tangga dapat pula berupa pembatasan ekonomi terkait dengan upah, jam kerja. Bahkan pembatasan lainnya seperti pelarangan bergaul, mengikuti organisasi juga terjadi.

Lingkup kerja PRT yang bersifat privat, terus diposisikan sebagai hal privat yang tidak didorong menjadi urusan publik. Sedangkan pekerjaan mereka merupakan urusan public karena harusnya melibatkan banyak pihak dalam pembuatan keputusan (upah, keahlian kerja, jam kerja, tunjangan, dll). Posisi pekerjaan yang dilingkup privat memposisikan PRT tidak terlindungi bila terjadi kekerasan dari pemberi kerja. Perbuatan diskriminasi yang berakibat pada kekerasan didalam dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dikenal dengan Penyiksaan, dimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 menyatakan bahwa:

“Penyiksaan adalah setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja, sehingga menimbulkan rasa sakit atau penderitaan yang hebat, baik jasmani maupun rohani, pada seseorang untuk memperoleh pengakuan atau keterangan dari seseorang atau dari orang ketiga, dengan menghukumnya atas suatu perbuatan yang telah dilakukan atau diduga telah dilakukan oleh seseorang atau orang ketiga, atau untuk suatu alasan yang didasarkan pada setiap bentuk diskriminasi, apabila hasutan dari, dengan persetujuan, atau sepengetahuan siapapun dan atau pejabat publik.”

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 secara spesifik pada Pasal 38 di bagian hak kesejahteraan, memberikan pengakuan dan pengaturan bahwa:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

I. Undang-Undang Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga

Ruang lingkup pekerjaan PRT, berada dalam lingkungan rumah tangga maka pekerja rumah tangga termasuk dalam pengertian lingkup rumah tangga sebagaimana dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga yang menyatakan bahwa:

1. Lingkup rumah tangga dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 meliputi:
 - a. suami, isteri, dan anak;
 - b. orang-orang yang mempunyai hubungan keluarga dengan orang sebagaimana dimaksud pada huruf a karena hubungan darah, perkawinan, persusuan, pengasuhan, dan perwalian, yang menetap dalam rumah tangga; dan/atau
 - c. orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut.
2. Orang yang bekerja sebagaimana dimaksud pada huruf c dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, bentuk diskriminasi penganiayaan bisa jadi salah satu bagian dari kekerasan. Kekerasan dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga dibagi menjadi 4 bentuk kekerasan yaitu kekerasan fisik, kekerasan seksual dan kekerasan psikis dan termasuk juga penelantaran rumah tangga.⁷ Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga menyatakan bahwa:

“Kekerasan dalam Rumah Tangga adalah setiap perbuatan terhadap seseorang terutama perempuan, yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual, psikologis, dan/atau penelantaran rumah tangga termasuk ancaman untuk melakukan perbuatan, pemaksaan, atau perampasan kemerdekaan secara melawan hukum dalam lingkup rumah tangga.”

Berdasarkan ketentuan diatas dapat dikatakan bahwa Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga merupakan peraturan yang lebih menjangkau bentuk perlindungan pekerja rumah tangga terhadap diskriminasi yang berupa kekerasan dibandingkan dengan Peraturan Menteri No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Adapun pengertian ketiga kekerasan tersebut adalah:

1. Kekerasan fisik (*physical abuse*)

Pada kekerasan fisik menunjukkan pada cedera yang ditemukan, bukan karena suatu kecelakaan tetapi cedera tersebut adalah hasil dari pemukulan dengan benda atau beberapa penyerangan.⁸ Bentuk-bentuk kekerasan fisik dapat berupa pemukulan, dijambak, dilempar, diikat, ditendang, dibanting, diseret, disilet, dibacok, ditusuk, dicakar. Kekerasan fisik dalam ketentuan Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga dijelaskan pada Pasal 6 yang menyatakan bahwa:

⁷ Mustaming, *Al- Syiqaq dalam Putusan Perkawinan di Pengadilan Agama Tanah Luwu*, Deepublish, Yogyakarta, 2015, hlm. 13.

⁸ Maidin Gultom, *Loc.Cit* hlm. 16.

“Kekerasan fisik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a adalah perbuatan yang mengakibatkan rasa sakit, jatuh sakit, atau luka berat.”

Apabila kekerasan fisik terjadi pada lingkup rumah tangga maka akan ada ancaman sanksi atas perbuatan tersebut sebagaimana dalam ketentuan Pasal 44 Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang yang melakukan perbuatan kekerasan fisik dalam lingkup rumah tangga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau denda paling banyak Rp 15.000.000,00 (lima belas juta rupiah).”

Ancaman sanksi pidana pelaku kekerasan fisik dalam rumah tangga dapat diperberat menjadi pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) apabila kekerasan fisik tersebut menimbulkan luka berat dan korban jatuh sakit atas tindakan kekerasan tersebut. luka berat dalam ketentuan Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga tidak dijelaskan mengenai pengertiannya, namun dalam ketentuan Pasal 90 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang dinyatakan sebagai luka berat berarti:

1. Jatuh sakit atau mendapat luka yang tidak memberi harapan akan sembuh sama sekali, atau yang menimbulkan bahaya maut;
2. Tidak mampu, terus-menerus untuk menjalankan tugas jabatan atau pekerjaan pencarian;
3. Kehilangan salah satu pancaindera;
4. Mendapat cacat berat;
5. Menderita sakit lumpuh;
6. Terganggunya daya pikir selama empat minggu lebih;
7. Gugur atau matinya kandungan seorang perempuan.

Namun apabila korban kekerasan fisik dalam rumah tangga hingga mengalami kematian maka ancaman sanksi pidana diperberat kembali dengan ancaman pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun atau denda paling banyak Rp 45.000.000,00 (empat puluh lima juta rupiah). Jika perbuatan tersebut dilakukan suami terhadap istri atau sebaliknya hingga menimbulkan penyakit atau halangan dalam menjalankan mata pencaharian atau kegiatan sehari-hari maka pidana penjara paling lama 4 bulan.

Terhadap kekerasan fisik yang terjadi didalam rumah tangga terhadap pekerja rumah tangga, sebagai contoh pada kasus yang terjadi dengan putusan Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 5 Januari 2015 yang dilakukan oleh M Thoriq Anwar dan Hanafi Bahri, anak kandung Syamsul Anwar pelaku pembunuhan dan penganiayaan pekerja rumah tangga. Adapun putusan yang dijatuhkan hakim atas perbuatan M Thoriq Anwar yaitu pidana penjara 1 Tahun dan 8 bulan sedangkan pada Hanafi Bahri dijatuhkan pidana penjara selama 5 Tahun. Pada amar putusan yang dibacakan oleh majelis hakim bahwa keduanya terbukti bersalah melanggar Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga Pasal 44 Ayat (1) dan (3) jo. Pasal 55 Ayat (1) ke 1 dan Pasal 56 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.⁹

⁹ https://googleweblight.com/?lite_url=http://nasional.sindonews.com/read/946719/149/pembunuhan-prt-hanya-divonis-20-bulan-1420523500&ei=VyjqD6Ua&Ic=id-ID&s=1 diakses pada tanggal 10 Januari 2018 pukul 11.00 wib.

3. Perlindungan Hukum terhadap PRT

Apabila kesepakatan atas aturan antara PRT dengan pemberi kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, maka sulit dicapai kepentingan yang mengedepankan nilai-nilai keadilan. Karena ketimpangan relasi yang ada akan memposisikan PRT tunduk pada kepentingan yang lebih memilikikuasa. Saat ini hanya di beberapa daerah saja dilakukan advokasi kepada penyalur PRT agar memiliki perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Meski penyalur PRT telah berupaya meningkatkan ketrampilan PRT di tempat kerja, seharusnya disertai upaya pemberdayaan seperti pengelolaan keuangan, tata cara lapor saat mengalami kekerasan.

Beberapa langkah penting untuk dilakukan dalam upaya memberikan perlindungan terhadap PRT, antara lain:

- 1) Pengorganisasian, mengorganisir PRT agar menjadi kelompok PRT yang kuat yang dapat melakukan perubahan pada kelompoknya. Langkah yang dapat dilakukan dengan membentuk organisasi baik formal maupun non formal. Upaya pengorganisasian dapat menguatkan eksistensi PRT yang akan meningkatkan daya tawar PRT kepada pemberi kerja, pembuat peraturan termasuk mendorong lahirnya aturan bagi kelompok PRT baik pada level Undang-undang maupun internal kelompok. Pengorganisasian juga perlu disertai afiliasi organisasi PRT atau pembentukan organisasi PRT yang akan memberikan nilai lebih dalam pembentukan peraturan perundang-undangan karena jelas kelompok yang berkepentingan, selain pemberi kerja. Termasuk didalamnya menjadi pendorong, penggerak atas perubahan pada nasib PRT secara normative maupun empiris. Keberadaan organisasi PRT akan mampu memposisikan PRT berkedudukan setara pula dengan organisasi pemberi kerja yang mulai digagas di beberapa kota besar di Indonesia.
- 2) Advokasi, menginventarisir permasalahan dan potensi PRT untuk di *blow up* agar menjadi perhatian publik. Terutama perhatian penyusun peraturan perundang-undangan maupun peraturan daerah termasuk didalamnya akan mengubah perspektif hakim dalam memberikan putusan atas kasus PRT yang sedang diselesaikan di pengadilan agar keadilan yang dipilih adalah berbasis realitas atas ketimpangan dan relasi kuasa.

Munir Fuadi merumuskan sebuah langkah yang diberi nama *Law Reform* (Reformasi Hukum)¹⁰, pembaruan hukum yang diformulasikan dalam berbagai kebijakan berbasis keberpihakan kepada PRT dalam kerangka perlindungan dan pemberdayaan serta pembinaan hubungan kerja. *Law Reform* ini dapat dilakukan dengan menyediakan perangkat hukum daerah (perda) sebagai hasil evaluasi dan pengkajian atas realitas hubungan PRT-pemberi kerja berikut problem yang menyertainya. Dengan adanya perangkat hukum tersebut, merupakan momentum bagi pemerintah di bidang hukum untuk segera melakukan perlindungan secara mendasar sebagai wujud komitmen dan konsistensinya, pemerintah segera membentuk peraturan perundang-undangan (*law making*) yang khusus memberikan perlindungan terhadap PRT. Secara umum upaya ini dapat dimaknai sebagai melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum upaya

¹⁰ Munir Fuady, *Pengorganisasian Buruh Perempuan*, Makalah, dipresentasikan di LBH Surabaya, 1998. Makalah, dipresentasikan di LBH Surabaya. 1998.

yang ditujukan untuk memberikan rasa aman diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif. Perda harus memperhatikan persoalan-persoalan di bawah ini:

- a. Peraturan Daerah harus memperhatikan undang-undang dan peraturan lainnya yang berkaitan. Misalnya, perlindungan bagi PRT harus bisa menindaki pelaku kekerasan yang menghindari sanksi hukum. Oleh karena itu, pelaksana undang-undang dan sidang pidana harus siap untuk menegakan hukum tanpa diskriminasi;
 - b. organisasi masyarakat sipil seperti akademisi dan LSM, agen tenaga kerja, dan pekerja rumah tangga itu sendiri harus turut dilibatkan dalam merancang peraturan daerah atau peraturan-peraturan lainnya;
 - c. Mempersiapkan petunjuk pelaksanaan peraturan tentang bagaimana menerapkan peraturan-peraturan itu. Petunjuk Pelaksanaan Peraturan ini harus jelas dan sejalan dengan peraturan lainnya dan mendorong koordinasi dengan pelaksana hukum. Jika tidak demikian, maka undang-undang tersebut tidak dapat diimplementasikan;
 - d. mensosialisasikan dan mengkomunikasikan segala informasi yang berkaitan dengan undang-undang untuk melindungi PRT kepada semua pihak yang terlibat di dalam urusan ini, seperti pemberi kerja/majikan, agen tenaga kerja, dan pekerja rumah tangga. Tujuannya adalah untuk mendapatkan dukungan dan komitmen dari para penentu kebijakan untuk menjalankan undang-undang tersebut.
 - e. Membuat undang-undang yang sistematis dan menggunakan istilah-istilah hukum yang sederhana agar dapat mempermudah para penentu kebijakan dalam melaksanakannya. Bahasa yang digunakan di dalam undang-undang itu harus jelas agar dapat terhindar dari kesalahpahaman yang dapat memberi peluang penyalahgunaannya. Jika penyalahgunaan hukum ini terjadi, PRT tidak akan dapat perlindungan karena mereka tidak memiliki kekuatan tawar-menawar untuk merundingkan kepentingan mereka secara hukum.¹¹
- 3) Pendidikan politik PRT, adalah upaya edukasi bagi PRT agar memahami hak dan kewajiban serta memandirikan PRT untuk mampu membuat keputusan sendiri. Selain menguatkan PRT tentang pemahman mengenai peraturan perundang-undangan yang melindungi mereka, mencegah kekerasan di lingkungan kerja, menangani permasalahan di lingkungan kerja, membuat kesepakatan setara antara PRT dengan pemberi kerja. Melakukan penanganan permasalahan di tempat kerja dapat berupa permasalahan kekerasan, sengketa dengan pemberi kerja, komunikasi verbal yang tidak lancar (ketrampilan pekerjaan) atau bentuk lainnya. Khusus permasalahan non ketrampilan kerja, perlu adanya pelatihan paralegal bagi PRT agar mereka mampu menjadi PRT yang berdaya e cara hukum, yakni membela dirinya datau rekan sejawatnya dalam posisi paralegal. Daam konteks permasalahan ketrampilan, maka PRT harus meningkatkan kemampuan kerjanya baik melalui pendidikan yang diberikan oleh agen pemberi kerja, kursus maupun meminta *advise* dan *mentoring* dari pemberi kerja dan mempelajarinya sendiri di tempat kerja bersama pemberi kerja. Agenda-agenda tersebut akan mampu meningkatkan kualitas PRT dari sisi kesadaran dan kemampuan hukum atas diri dan pekerjaan yang akan dilakukan dengan tanggungjawab.

¹¹ *Ibid*, Muhtadi, hlm. 644.

4) Pendirian Pusat Informasi dan Layanan Perlindungan PRT, pusat informasi dan layanan ini akan mengarahkan PRT apabila mendapatkan permasalahan yang ingin dicegah maupun yang sedang terjadi. Selama ini PRT kesulitan mendapatkan lembaga rujukan yang dapat mengarahkan maupun membantu mereka dalam menyelesaikan perkara, mendapatkan informasi yang tepat. Di Indonesia masih ada Jala PRT yang keberadaannya di Jakarta, sedangkan PRT telah tersebar di kota-kota besar di Indonesia bahkan di kota/kabupaten yang berskala kecil.

PRT dengan pemberi kerja dapat melakukan pengaturan sendiri kepentingannya dalam perjanjian. Dengan dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka hal-hal yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan bahkan dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Namun perjanjian harus dibuat dengan posisi setara dan tanpa diskriminasi, memposisikan PRT sebagai manusia yang bermartabat, mendapatkan hak dan melaksanakan kewajibannya. Begitu pula dengan pemberi kerja yang juga mendapatkan hak serta menjalankan kewajibannya. Selanjutnya perjanjian dijalankan dengan itikad yang baik. Menurut Subekti, "Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan".¹²

Demikian juga dalam bidang pekerjaan, orang melakukan perjanjian kerjasehingga menimbulkan perikatan. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan biasanya dilakukan secara lisan sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti di pabrik atau perusahaan, perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis. Pada dasarnya baik tertulis maupun tidak, perjanjian kerja tersebut sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

Perlindungan hukum preventif yang diberikan oleh undang-undang diantaranya berupa pemberian batasan-batasan atas hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sehingga tidak menimbulkan suatu pelanggaran, sebaliknya pada perlindungan hukum represif dalam undang-undang seringkali diwujudkan dalam bentuk penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi dengan pemberian sanksi administrative atau pidana akibat pelanggaran yang terjadi. Contoh perlindungan hukum preventif yaitu Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang berisi syarat-syarat perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dengan pengguna jasa pekerja rumah tangga. Sedangkan contoh perlindungan represif yaitu terdapat pada Pasal 88 Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak dengan ancaman pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) apabila seorang anak dipekerjakan atau dalam Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak disamakan dengan dieksploitasi ekonomi.

Perlindungan hukum terhadap PRT dilakukan secara preventif dan represif, mengingat tidak cukupnya instrumen hukum sebagai panduan normatif dalam

¹² R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 1987, hlm. 9.

berkehidupan. Hukum sebagai kelembagaan sosial yang mewadahi kebijakan negara menjangkau semua bidang kehidupan dan melakukan integrasi norma dalam sistem sosial yang dicita-citakan. Sehingga dapat pula dikatakan bahwa kebijakan hukum merupakan bagian tidak terpisahkan dari kebijakan sosial. Yakni kebijakan hukum yang akan berpengaruh terhadap kehidupan sosial, kebijakan sosial mencakup kebijakan hukum. Dalam praktek hukum, hal ini sering disebut kebijakan penegakan hukum (*law enforcement policy*). Dalam konteks penegakan kebijakan hukum maka hukum administrasi dan hukum keperdataan menempati kedudukan yang sama dengan hukum pidana sebagai sarana penanggulangan kejahatan.

Kebijakan hukum yang kemudian diimplementasikan dalam pembangunan, harus mampu menjangkau kelompok yang paling kecil, berkesulitan dan marjinal. Mengingat kebijakan hukum sebagai bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan sosial yang menjadi salah satu sendi dalam pembangunan nasional. Kebijakan pembangunan yang meliputi kebijakan hukum, tentu ingin mewujudkan cita hukum yang penuh dengan kepastian, adil dan manfaat. Oleh karenanya kebijakan hukum harus bersifat inklusif dan menerapkan sisten *affirmasi*. Sehingga dalam pembangunan tidak lagi ada ketimpangan pada kelompok yang paling berkesulitan karena membutuhkan perlakuan khusus yang bersifat sementara untuk menyetarakan kondisi mereka dalam start pembangunan yang berbeda-beda pada setiap subjeknya.

Talcott Parson dengan teroi Sibernetika,¹³ hukum digambarkan sebagai subsistem sosial yang berfungsi mengintegrasikan semua subsistem sosial yang ada, sehingga memungkinkan semua bagian dari suatu sistem sosial itu dapat berfungsi/bekerja secara optimal, efektif, dan efisien. Berdasarkan kerangka berpikir ini dapat pula diartikan bahwa manakala hukum tidak dapat menjalankan fungsi dengan baik sebagai sarana pengintegrasian, maka kehidupan sosial akan mengalami gangguan atau disintegrasi.

Penegakan hukum sebagai bagian dari perlindungan hukum. Dalam prosesnya, penegakan hukum dipengaruhi oleh lima faktor yaitu:

1. Faktor hukum atau norma atau peraturan perundang-undangan, terlepas norma tersebut telah mengakomodir atau kurang berperspektif terhadap kelompok rentan.
2. Faktor aparat penegak hukum, yakni penegak hukum dan pemerintah yang berwenang dalam penegakan hukumnya. Penegak hukum tidak terlepas dari pola pikir, komitmen, psikologi dan pengaruh sosial dalam penegakannya.
3. Faktor sarana pendukung penegakan hukum, yakni segala ketersediaan sarana dan prasarana untuk penegakan hukum preventif maupun represif.
4. Faktor masyarakat, yaitu kesadaran dan kepatuhan hukum yang merefleksi perilaku masyarakat, psikologi masyarakat dalam keterlibatannya membuat dan menjalankan norma.
5. Faktor kebudayaan, yaitu hasil karya, cipta, dan rasa yang di dasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup yang diterima dan diyakini oleh masyarakat untuk dilaksanakan sebagai perilaku publik.

Dari penjelasan diatas, Nampak bahwa hukum tidak berdiri sendiri dalam proses penegakannya. Sehingga upaya perlindungan hukum pada PRT tidak hanya berfokus pada penegakan hukum semata, namun membutuhkan sistem yang lebih besar. Tetapi dalam

¹³ Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Fakultas Sosial dan Fakultas Politik, Universitas Riau, 1994.

kacamata hukum, keberadaan peraturan perundang-undangan terhadap perlindungan PRT menjadi kebutuhan yang mutlak atas upaya pencegahan dan penanganan permasalahan yang dialami PRT. Pembentuk undang-undang, sedianya tidak hanya menyusun berdasarkan masalah yang ada, namun berpandangan kedepan, sehingga hukum yang disusun mampu mengikuti perkembangan masyarakat ke depan. Selain itu, dalam upaya melakukan keadilan dan anti diskriminasi, maka pembuat undang-undang sedianya responsif terhadap kelompok yang terpinggirkan guna terwujudnya keadilan gender pada perempuan dan laki-laki.

C. Penutup

PRT sebagai kelompok rentan, secara eksplisit mendapatkan perlindungan dari 9 peraturan perundang-undangan. Namun tidak secara detail mengatur bentuk perlindungannya dari berbagai permasalahan PRT baik hubungan kerja, diskriminasi, kekerasan, upah, dan lainnya. Hanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah tangga yang secara eksplisit menunjukkan adanya perlindungan pada PRT sebagai bagian dari anggota keluarga. Perlindungan hukum baik preventif maupun represif tengah diupayakan oleh Negara, namun respon yang lambat atas penyusunan peraturan perundang-undangan tidak mampu membendung banyaknya diskriminasi, kekerasan, hubungan kerja tidak setara pada PRT. Penyusun kebijakan sedainya segera menyusun undang-undang perlindungan PRT.

Daftar Pustaka

- Ketih Hart, *"Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana"*, Journal of Modern African Studies, 11 (1), 1973.
- Mulyana, Deddy, 2011, *Komunikasi Lintas Budaya*, Bandung, Rosda Karya.
- Mulyana, Deddy dan Jalaluddin, 2009, *Komunikasi Antarbudaya Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Muhtadi, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Bandar Lampung. Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 No. 4, Oktober-Desember 2014.*
- Munir Fuady, *Pengorganisasian Buruh Perempuan*, Makalah, dipresentasikan di LBH Surabaya, 1998. Makalah, dipresentasikan di LBH Surabaya. 1998.
- Mustaming, *Al-Syiqaq dalam Putusan Perkawinan di Pengadilan Agama Tanah Luwu*, Deepublish, Yogyakarta, 2015.
- Rakhmat, Jalaludin, 2009, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermasa, 1987.
- Suryana, 2006, *Kewirausahaan*, Jakarta, Salemba Empat.
- <http://www.hrw.org/ja/news/2010/02/12>. Indonesia Jaminan hak-hak PRT th 2009.