

**PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM
PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Program Strata 1 (S.1)



Disusun Oleh :

Bagus Pangestu Wicaksono

1602056043

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr (Bagus Pangestu Wicaksono)

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
dan Hukum
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : **Bagus Pangestu Wicaksono**

NIM : **1602056043**

Jurusan : **Ilmu Hukum**

Judul Skripsi : **" PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG
DALAM MELAKUKAN PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH
TANGGA DI KOTA SEMARANG"**

Dengan ini telah kami setuju dan mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 10 Juni 2021

Pembimbing I



Brilliyana Erna Wati, S.H., M.Hum.

Pembimbing II



Saifudin, S.H.I., M.H.



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI (UIN) WALISONGO FAKULTAS
SYARI'AH DAN HUKUM**

Alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-1156.2/Un.10.1/D.1/PP.00.9/VII/2021

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : Bagus Pangestu Wicaksono
NIM : 1602056043
Program studi : Ilmu Hukum (IH)
Judul : Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam
Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Kota Semarang
Pembimbing I : Hj. Brillian Erna Wati,SH,M.Hum.
Pembimbing II : Saifudin, S.H.I., M.H.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal 06 April 2021 oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum yang terdiri dari :

Penguji I / Ketua Sidang : Dr. H. Ali Imron, M.Ag. Penguji II /
Sekretaris Sidang : Hj. Briliyan Erna Wati, S.H,M.Hum.
Penguji III : Hj. Nur Hidayati Setyani, SH, MH
Penguji IV : Novita Dewi M., SH.MH.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



An/Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
& Kelembagaan

Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.

Semarang, 28 Juli 2021
Ketua Program Studi,

Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum.

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (Q.S. Al Ahqaf, Ayat: 19)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa yang tiada hentinya.
2. Mbah uti dan Nenek tercinta yang senantiasa memberikan doa.
3. Kedua Pembimbing, Ibu Brilliant Erna Wati dan Bapak Saifudin yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membangun.
4. Saudara-saudaraku tercinta yang telah memberikan banyak dukungan dan doa.
5. Sahabat-sahabatku: Bos Rio, Mas Gring, Mas Islach, Sauvar, Kak sigit.
6. Teman-teman Prodi Ilmu Hukum angkatan 2016.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan.

Terimakasih atas seluruh doa, dukungan, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan. Tiada upaya yang dapat penulis lakukan, hanya doa yang dapat penulis haturkan, semoga Allah membalas semua yang telah diberikan kepada penulis dengan kebaikan dan keberkahan. Aamiin ya Rabbalalamiin.

DEKLARASI

Dengan penuh rasa kejujuran dan tanggung jawab,

Penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah atau pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian skripsi ini tidak berisi satu pun pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang menjadi bahan rujukan.

Semarang, 10 Juni 2021

Deklarator,



Bagus Pangestu Wicaksono
NIM. 1602056043

ABSTRAK

Fenomena Pekerja Rumah Tangga (PRT) diperkirakan telah ada sejak zaman kerajaan, masa penjajahan, hingga sesudah Indonesia merdeka. Dalam menjalankan pekerjaannya Pekerja Rumah Tangga masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal, pengawasan dari instansi yang berwenang maupun belum adanya perjanjian kerja. Perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga hingga kini hanya diatur dalam Permenaker No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT). Namun Permenaker tersebut, menurut penulis tidak memiliki payung hukum yang jelas sebagaimana amanat Pasal 8 ayat (2) UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis kemukakan, memunculkan rumusan masalah sebagai berikut: **Pertama**, bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga. **Kedua**, apa saja kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga. **Ketiga**, bagaimana upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis Jenis penelitian hukum empiris, yang bertujuan untuk menganalisis masalah yang ditimbulkan dengan menggabungkan dukungan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.

Penelitian ini menghasilkan temuan penelitian berupa: **Pertama**, terkait peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam upaya perlindungan Pekerja Rumah Tangga yaitu dengan melakukan pengawasan, pemberian informasi dan peringatan, dan nasehat teknis, serta melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pemberi kerja terhadap pelaksanaan perlindungan Pekerja Rumah Tangga. **Kedua**, dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga menghadapi beberapa hambatan yaitu terbatasnya dana anggaran, sumber daya manusia yang terbatas, belum juga disahkannya rancangan undang-undang tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga, belum adanya kesadaran dari pihak pemberi kerja, dan minimnya data mengenai Pekerja Rumah Tangga. **Ketiga**, upaya untuk mengatasi kendala peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga yaitu dengan mengoptimalkan dana anggaran yang tersedia, mengoptimalkan jumlah sumber daya manusia, membangun kesadaran dari pihak pemberi kerja dan masyarakat, interpretasi hukum yang terkait dengan perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Kata Kunci: Peran, Disnaker, Perlindungan, Pekerja Rumah Tangga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, kasih sayang, hidayah serta inayah-Nya kebaikan dan keberkahan-Nya senantiasa menyertai kita. Shalawat dan salam semoga selalu terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya.

Dengan segala rasa syukur Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan skripsi penulis yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Melakukan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Kota Semarang” guna memenuhi tugas dan persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Walisongo Semarang. Tentunya ini semua tidak mudah bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini tanpa doa, bimbingan, dan dorongan yang telah diberikan kepada penulis. Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih penulis kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo.
2. Dr. H. Mohammad Arja Imroni, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum.
3. Brilliyani Erna Wati, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Saifudin, S.H.I., M.H. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan segala yang tak ternilai kepada penulis.
6. Seluruh jajaran Dosen dan Staf pada Fakultas Syari'ah dan Hukum.
7. Sahabat-sahabatku: Bos Rio, Mas Gring, Mas Islach, Sauvar, Kak Sigit.
8. Teman-teman Prodi Ilmu Hukum angkatan 2016.
9. Teman-teman lainnya dan saudara-saudara tercinta yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Pada akhirnya penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Semoga skripsi ini dapat

memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca, serta dapat memberi manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang, 10 Juni 2021

Penulis

Bagus Pangestu Wicaksono
NIM. 1602056043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Metode Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan	
.....14	
BAB II: TINJAUAN TEORI	16
A. Peran Pemerintah	16
B. Dinas Tenaga Kerja	17
C. Perlindungan PRT di Indonesia	18
D. Tinjauan Umum PRT	33
E. LPPRT	35
F. Perjanjian Kerja	36
G. Konsep PRT dalam Islam	38
BAB III: GAMBARAN UMUM DAN PERAN DISNAKER	42
A. Gambaran Umum DISNAKER	42
1. Sejarah	42
2. Visi dan Misi	43
3. Dasar Hukum	44

4. Tugas dan Fungsi	44
5. Susunan Organisasi	44
6. Penghargaan	46
B. Hubungan PRT dengan Pemberi Kerja	48
C. Peran DISNAKER dalam Perlindungan PRT	55
BAB IV: ANALISI PERAN DISNAKER	63
A. Kendala yang Dihadapi DISNAKER	63
B. Upaya yang Dilakukan DISNAKER	64
C. Masukan Untuk RUU PPRT	74
BAB V: PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
C. Penutup	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena Pekerja Rumah Tangga (PRT) diperkirakan telah ada sejak zaman kerajaan, masa penjajahan, hingga sesudah Indonesia merdeka. Dua faktor utama yang melatarbelakangi kehadiran Pekerja Rumah Tangga adalah kemiskinan dan faktor kebutuhan tenaga di sektor domestik yang selama ini dibebankan kepada perempuan.¹ Pekerja Rumah Tangga merupakan sektor informal yang sebagian besar didominasi oleh perempuan. Menurut perkiraan International Labour Organisation, terdapat sekitar 67,1 juta orang jumlah Pekerja Rumah Tangga di seluruh dunia dan 11,5 juta atau 17,2% yang diantaranya adalah Pekerja Rumah Tangga migran. Sedangkan di Indonesia sendiri, berdasarkan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019, terdapat lebih dari separuh angkatan kerja nasional atau sekitar 70,49 juta orang bekerja di sektor informal dan 61% diantaranya adalah pekerja perempuan.

Dalam lingkup kerja di Indonesia, salah satu kelompok yang rentan adalah perempuan dan laki-laki, termasuk pula anak-anak perempuan dan lelaki, yang bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT), baik di dalam maupun luar negeri. Mereka masuk ke dalam ekonomi non-formal, umumnya bekerja di dalam rumah tangga dan berada di luar jangkauan pengaturan ketenagakerjaan secara umum. Ini tentunya memerlukan perhatian khusus.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

¹ Saparinah Sadli, *Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan Adil Gender* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 5.

Data yang dihimpun terakhir pada tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah Pekerja Rumah Tangga di Indonesia dapat diperkirakan hampir 4 juta orang. Sementara itu, 60-70% dari total perkiraan, 9 juta pekerja migran asal Indonesia adalah perempuan yang bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga di luar negeri. Dari data ini, dapat digambarkan bahwa perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi hal yang penting, ketika mayoritas Pekerja Rumah Tangga ini adalah perempuan. Dimana perempuan menjadi kelompok yang paling rentan akan berbagai macam kasus kekerasan seksual dan perbudakan yang acap kali disoroti oleh media Internasional maupun nasional.

Karena terisolasi dan terkurung di rumah pribadi, Pekerja Rumah Tangga sangat rentan terhadap pelecehan mental, fisik dan seksual, bukti dari gugatan hukum, wawancara dengan Pekerja Rumah Tangga dan survei semuanya menegaskan hal ini. Tidak ada data statistik yang terpercaya karena sebagian besar kasus pelecehan tidak dilaporkan. Namun, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rumpun Gema Perempuan terhadap 173 Pekerja Rumah Tangga di Jawa menemukan bahwa 93% mengalami beberapa bentuk kekerasan fisik, 68% mengalami pelecehan mental dan 42% mengalami kekerasan atau pelecehan seksual.²

Dalam menjalankan pekerjaannya Pekerja Rumah Tangga masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal, pengawasan dari instansi yang berwenang maupun belum adanya perjanjian kerja. Dengan adanya kondisi tersebut maka beberapa masalah yang biasanya dihadapi oleh Pekerja Rumah Tangga dan membutuhkan Perlindungan antara lain masalah upah yang rendah atau tidak dibayar, jam kerja yang tidak memiliki batasan, fasilitas yang menunjang bagi Pekerja Rumah Tangga untuk keamanan, kesehatan dan keselamatan bekerja belum memadai, hak libur atau cuti, beban kerja yang tidak dibatasi dan rentan terhadap kekerasan fisik dan pelanggaran hak asasi manusia (HAM).

Keberadaan Pekerja Rumah Tangga ini dapat ditemukan pada hampir setiap rumah tangga, baik kelas menengah di perkotaan, terutama pada rumah tangga muda, maupun rumah tangga yang tingkat ekonominya menengah ke bawah. Pada umumnya Pekerja Rumah Tangga berasal dari tingkat pendidikan yang

² Rumpun Gema Perempuan di Kemuning Pasar Minggu, Pamulang, Parung, Depok, dan Rangkapan Jaya, April – Mei 2005. Hlm. 5

rendah. Hasil riset Rumpun Gema Perempuan (RGP) tahun 2005 menunjukkan bahwa secara umum Pekerja Rumah Tangga masih termarginalisasi. Banyak di antara mereka yang hanya lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Sekolah Dasar (SD) saja, atau hanya mengenyam bangku sekolah dasar atau sekolah menengah atas namun tidak sampai lulus. Mereka terpaksa drop-out karena tidak memiliki biaya untuk melanjutkan sekolah. Bahkan beberapa di antara mereka tidak sekolah sama sekali, terutama Pekerja Rumah Tangga yang sudah sangat lama menekuni pekerjaan. Sebaliknya, Pekerja Rumah Tangga yang menamatkan pendidikan sampai dengan Sekolahnya. Menengah Atas (SMA) atau pernah mengenyam pendidikan sekolah menengah atas jumlahnya sangat sedikit dan tidak ada satupun Pekerja Rumah Tangga yang pernah mengenyam pendidikan tinggi. Berdasar data Badan Pusat Statistik Februari 2008 menunjukkan 63,53% Pekerja Rumah Tangga di Indonesia berpendidikan dibawah SMP, hanya 2,14% yang sampai pendidikan SMA.

Mayoritas Pekerja Rumah Tangga tidak memiliki kontrak tertulis dengan majikan mereka yang mengatur mengenai tugas yang harus dilakukan, jam kerja dan upah. Tidak terdapat peraturan mengenai kondisi kerja Pekerja Rumah Tangga di Indonesia; jam kerja, hari libur, upah minimum dan persyaratan makanan dan akomodasi tidak ditetapkan oleh undang-undang. Akibatnya, sebagian besar majikan menuntut Pekerja Rumah Tangga mereka bekerja dengan jam kerja sangat panjang dengan upah sedikit atau tanpa upah.

Pekerja Rumah Tangga memang tidak termasuk dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena Pekerja Rumah Tangga dianggap tidak dipekerjakan oleh pengusaha, mereka tidak diberikan perlindungan yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja lainnya. Pada dasarnya, hubungan antara Pekerja Rumah Tangga dan majikannya umumnya hanya diatur berdasarkan kepercayaan saja, berbeda dengan mekanisme hubungan kerja di sektor formal yang juga menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial.³

Kendati semakin banyak Peraturan Pemerintah yang mengatur masalah pekerja perempuan dan laki-laki sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) di luar

³ <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4f86f26a536d2/ketenagakerjaan/> diakses pada 19 Februari 2021, pukul 16:00 WIB.

negeri, sebagian besar dari 2,6 juta orang Indonesia yang menjadi Pekerja Rumah Tangga di dalam Indonesia⁴ masih berada di luar sistem perundangan formal. Sebagai gantinya, hubungan kerja antara para Pekerja Rumah Tangga dan majikan umumnya hanya diatur berdasarkan kepercayaan saja.

Perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga hingga kini hanya diatur dalam Permenaker No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT). Namun Permenaker tersebut, menurut penulis tidak memiliki payung hukum yang jelas sebagaimana amanat Pasal 8 ayat (2) UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Karena Peraturan Perundang-undangan diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Dalam hal ini pengaturan mengenai Pekerja Rumah Tangga belum diatur dalam undang-undang, sehingga Permenaker tentang Pekerja Rumah Tangga belum mampu menjamin perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga.

Peran pemerintah dalam perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Yang dimaksud Pekerja Rumah Tangga dalam Peraturan Menteri ini adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut pasal 2, Pengguna dapat merekrut calon Pekerja Rumah Tangga secara langsung atau melalui lembaga penyalur Pekerja Rumah Tangga. Yang dimaksud dengan LPPRT singkatan dari Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan Pekerja Rumah Tangga.

Kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja atau Disnaker Kota Semarang menyatakan bahwa perlindungan hukum yang dilakukan oleh Disnaker Kota Semarang belum maksimal perlindungan hukum perundang-undang atau peraturan yang lainnya masih sangat sedikit. Berbeda dengan

⁴ ILO-IPEC, *Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia [Flowers on the Rock: the Phenomenon of Child Domestic Workers in Indonesia]* (ILO Jakarta, 2004), 21.

Tenaga Kerja Indonesia atau pekerja/buruh migran di luar negeri yang memiliki perlindungan hukum karena Tenaga Kerja di luar negeri untuk dapat bekerja di sana harus berizin sehingga secara otomatis mendapatkan perlindungan. Pekerja Rumah Tangga belum maksimal perlindungannya karena Pekerja Rumah Tangga tidak perlu adanya izin karena bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga berdasarkan atas kemauannya sendiri.⁵ Pekerja Rumah Tangga sebenarnya sangat dibutuhkan oleh sebagian orang yang sibuk bekerja di luar rumah, Pekerja Rumah Tangga sangatlah membantu memperingan pekerjaan rumah tangga termasuk masyarakat di kota Semarang.

Oleh sebab itu Pekerja Rumah Tangga juga harus mendapat perlindungan yang layak, salah satu bentuk perlindungan itu adalah perlindungan atas hak berunding, Perlindungan atas hak berunding yang dilakukan Pekerja Rumah Tangga dengan pemberi kerja dari ketiga Pekerja Rumah Tangga tidak ada hal yang perlu dirundingkan lagi, karena Pekerja Rumah Tangga mereka hanya mengikuti aturan yang diberikan oleh pemberi kerja dan tidak melakukan sebuah perundingan. Perundingan biasanya ada hanya awal bekerja untuk menen tukan upah dan syarat-syarat kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas mengenai perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan bagaimana peran Pemerintah dalam hal ini dinas tenga kerja kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana Disnaker dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Sehingga dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Melakukan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Kota Semarang.**”

⁵ Patria Ardi Samodra, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Informal Khusus Pekerja Rumah Tangga di Kota Semarang* (Semarang: Diponegoro Law Jurnal, 2019), 625.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan merumuskan masalah terkait :

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga?
2. Apa saja kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga?
3. Bagaimana upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga?

C. Tujuan dan Manfaat Peneitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.
- b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap akan memberikan suatu manfaat dan kegunaan, baik ditinjau dari segi teoritis maupun dari segi praktis, yaitu :

- a. Secara teoritis
 - 1) Bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan bagi perkembangan ilmu hukum di bidang hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai peran Dinas Tenaga Kerja

Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

- 2) Bahwa penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi kepentingan akademis dan sebagai tambahan bahan kepustakaan bagi yang memerlukannya.

b. Secara praktis

- 1) Pemerintah

Bahwa penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih berupa masukan terhadap pemerintah baik eksekutif maupun legislatif dalam membuat peraturan prundang-undangan mengenai Pekerja Rumah Tangga.

- 2) Masyarakat

Bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis pribadi serta masyarakat luas terkait masalah peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ini dimaksud untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Penulis mengambil sumber dari beberapa karya ilmiah atau jurnal untuk dijadikan sebagai bahan rujukan guna memperoleh data yang akurat dari pengetahuan yang mendukung.

Pertama, Skripsi Hendri Juniansyah, tahun 2015, Universitas Muhammadiyah Palembang, yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker RI Nomor 2 Tahun 2015". Skripsi ini membahas mengenai analisis terhadap peraturan hukum yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga menurut Permenaker No.2 Tahun 2015.⁶

Skripsi tersebut berbeda dengan skripsi penulis. Adapun perbedaan skripsi tersebut dengan skripsi penulis adalah kajian dalam penelitian, dalam penelitian

⁶ Hendri Juniansyah, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker RI Nomor 2 Tahun 2015*, (Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang, Tahun 2015), 8.

yang sedang penulis lakukan mengkaji tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Semarang dalam melakukan perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Dalam metode penelitian yang digunakan juga berbeda, dalam skripsi penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis-normatif, sedangkan dalam skripsi ini metode penelitiannya adalah kualitatif dengan pendekatan empiris.

Kedua, Skripsi Hardika Sholeh Hafid, tahun 2016, yang berjudul "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri" Skripsi tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil dengan pekerja, serta penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang terjadi akibat kontrak kerja tersebut ditinjau dari segi yuridis.⁷

Skripsi tersebut berbeda dengan skripsi penulis. Adapun perbedaan antaranya adalah objek penelitian yang diteliti dalam skripsi yang ditulis oleh Hardika yaitu bentuk perjanjian dan penyelesaian sengketa yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja ditinjau dari sudut yuridis. Sedangkan skripsi yang ditulis oleh penulis, meneliti tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan Pekerja Rumah Tangga serta kendala yang dihadapi dan bagaimana cara untuk mengatasi kendala tersebut.

Ketiga, Skripsi Devie Rakhmawati, tahun 2019, Universitas Negeri Semarang, yang berjudul "Hubungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT), Pengguna Pekerja Rumah Tangga, dan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) Kota Semarang Prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan". Skripsi ini membahas tentang bentuk hubungan hukum yang terjadi antara Pekerja Rumah Tangga, pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga, dan lembaga penyalur Pekerja Rumah Tangga ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.⁸

Skripsi tersebut berbeda dengan skripsi penulis. Adapun perbedaan antara skripsi tersebut dengan skripsi penulis adalah dalam objek penelitiannya. Dalam

⁷ Hardika Sholeh Hafid, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri* (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta, Tahun 2016.), 12.

⁸ Devie Rakhmawati, *Hubungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT), Pengguna Pekerja Rumah Tangga, dan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPekerja Rumah Tangga) Kota Semarang Prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan* (Skripsi Universitas Negeri Semarang, Tahun 2019.), 10.

skripsi penulis memiliki objek penelitian mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Sedangkan dalam skripsi Devie Rakhmawati meneliti tentang hubungan hukum antara Pekerja Rumah Tangga, pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga, dan lembaga penyalur Pekerja Rumah Tangga. Metode yang digunakan juga berbeda, dalam skripsi yang ditulis oleh Devie merupakan skripsi dengan jenis yuridis sosiologis dengan pendekatan kualitatif.

Keempat, Jurnal Nur Hidayati, tahun 2014, Politeknik Negeri Semarang, yang berjudul "Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015". Jurnal ini membahas tentang perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga yang dijamin dalam Permenaker No.2 Tahun 2015.⁹

Jurnal tersebut berbeda dengan skripsi penulis. Adapun perbedaannya adalah dalam jurnal yang ditulis oleh Nur Hidayati membahas mengenai bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh Permenaker No. 2 Tahun 2015 terhadap Pekerja Rumah Tangga, sedangkan skripsi penulis membahas mengenai Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Kelima, Jurnal Sonhaji, tahun 2020, Universitas Diponegoro Semarang, yang berjudul "Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dalam Sistem Hukum Nasional". Jurnal ini membahas tentang peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam sistem hukum nasional.¹⁰

Jurnal tersebut berbeda dengan skripsi penulis. Adapun perbedaannya adalah dalam objek penelitiannya, dalam jurnal yang ditulis oleh Sonhaji membahas tentang bagaimana peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga. Sedangkan dalam skripsi penulis membahas tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan kendala yang dihadapi, serta bagaimana cara yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut.

⁹ Nur Hidayati, *Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015* (Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 14 No. 3 Politeknik Negeri Semarang, Tahun 2014), 18.

¹⁰ Sonhaji, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Sistem Hukum Nasional* (Jurnal Universitas Diponegoro Semarang, 2020.) 24.

E. Metode Penelitian

Metode berasal dari kata *methodos* (Yunani) yang dimaksud adalah cara atau menuju suatu jalan. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.¹¹ Menurut Soerjono Soekanto, penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu termasuk teori hukum yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.¹² Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis Jenis penelitian hukum empiris, yang bertujuan untuk menganalisis masalah yang ditimbulkan dengan menggabungkan dukungan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Studi kasus adalah hasil dari penelitian yang menyeluruh dan komprehensif, sehingga informasi yang mereka sampaikan tampak hidup dan para pelaku memiliki tempat untuk memainkan peran mereka.¹³ Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang fenomena Pekerja Rumah Tangga di Kota Semarang dan bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan

¹¹ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 24.

¹² Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 86.

¹³ Burhan Ashshofa. *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 21.

fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.¹⁴ Pendekatan yuridis sosiologis menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan cara melakukan penelitian langsung ke lapangan, dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Untuk memperoleh data primer, lokasi penelitian dilakukan di Kota Semarang. Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dimana peneliti menangkap keadaan sebenarnya dari objek penelitian, untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan. Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penetapan lokasi penelitian adalah di Kota Semarang tepatnya di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Karena di Kecamatan Ngaliyan terdapat banyak perumahan atau kompleks hunian yang menyerap banyak Pekerja Rumah Tangga.

4. Sumber Data

Sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder).¹⁵ Sumber data penelitian terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, sampel Pekerja Rumah Tangga di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, sampel masyarakat di Perum. Karonsih Ngaliyan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara yang dilakukan dengan sampel yang diperoleh oleh peneliti secara acak.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), 51.

¹⁵ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 214.

- b. Data Sekunder, Data Sekunder, Yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain. Dalam hal ini adalah data-data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

5. Bahan Hukum

Data yang berasal dari bahan-bahan hukum sebagai data utama yang diperoleh dari pustaka, antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Al-Qur'an, Hadis, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Peraturan Perundang-undangan terkait, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perda Kota Semarang No. 12 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Peraturan Walikota Semarang No. 69 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, meliputi literatur-literatur, buku, jurnal yang terkait dengan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

c. Bahan Hukum Tersier

Berupa komplementer untuk bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum. Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan adalah kamus, ensiklopedia, dan surat kabar.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui wawancara,

dokumentasi, dan sebagainya.¹⁶ Pengumpulan data dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kumpulan berkas atau data yakni pencarian informasi atau keterangan yang benar dan nyata, serta yang didapatkan dari hasil pengumpulan data berupa buku, notulen, transkrip, catatan, majalah, dan sebagainya.¹⁷ Dokumentasi merupakan dokumen yang diperoleh dari pihak-pihak yang bersangkutan, baik dokumen tertulis ataupun dokumen dalam bentuk gambar foto.

b. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu, dan tujuan ini dapat bermacam-macam, antara lain untuk diagnosa dan *treatment* seperti yang biasa dilakukan oleh psikoanalisis dan dokter, atau untuk keperluan mendapat berita seperti yang dilakukan oleh wartawan dan untuk melakukan penelitian dan lain-lain.¹⁸ Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terstruktur. Wawancara bebas yaitu wawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang dikumpulkan.¹⁹ Adapun yang dijadikan narasumber yaitu: Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, sampel Pekerja Rumah Tangga di Kecamatan Ngaliyan, sampel masyarakat di Perum. Karonsih yang diambil secara acak.

7. Teknik Validitas Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.²⁰ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian data kualitatif, sehingga untuk melakukan pengujian terhadap keabsahan data yang peneliti

¹⁶ *Ibid.*, 216.

¹⁷ *Ibid.*, 217.

²⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 95.

²⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2008), 233.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2007), 270.

tulis dapat berupa teknik Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.²¹

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik yang mengarahkan peneliti agar di dalam mengumpulkan dan menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Triangulasi sumber dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara kepada narasumber, dalam penelitian ini narasumber adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan dokumen-dokumen tertulis, arsip data-data yang ada.

8. Analisa Data

Analisis data yakni data atau bahan hukum yang telah terkumpul melalui proses inventarisasi hukum, kemudian diklasifikasikan untuk selanjutnya dianalisis secara mendalam dengan cara menggali asas, nilai serta norma pokok yang terkandung didalamnya. Selanjutnya dilakukan cross-check dengan peraturan perundang-undangan yang lain untuk menemukan taraf sinkronisasinya, adakah inkonsistensi diantara peraturan perundang-undangan tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data secara kualitatif melalui penelaahan logika berpikir secara deduktif.

F. Sistematika Penulisan

Setiap penulis pasti mengharap tulisannya dapat dimengerti dan dipahami sesuai dengan pesan yang ingin disampaikan penulis. Untuk itu, agar pembahasan dan penulisan dalam skripsi ini menjadi terarah, komprehensif, dan sistematis, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I, Pendahuluan yang berisi: Judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II, Tinjauan teori yang berisi: Gambaran umum mengenai peran pemerintah, peran Dinas Tenaga Kerja, perlindungan Pekerja Rumah Tangga

²¹ Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), 330.

dalam sistem hukum nasional, pengaturan mengenai perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga, dan teori-teori hukum lainnya yang relevan digunakan untuk menganalisis kedudukan dan perlindungan hukum Pekerja Rumah Tangga.

BAB III, Hasil penelitian yang berisi: Gambaran umum mengenai DISNAKER Kota Semarang, peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam perlindungan Pekerja Rumah Tangga,

BAB IV, Analisis Peran Disnakertans Kota Semarang dalam perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, dan cara untuk menangani kendala yang dihadapi.

BAB V, Penutup yang meliputi: kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran.

BAB II

TINJAUAN TEORI TENTANG PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

A. Peran Pemerintah

Istilah peran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengacu pada pelaku (*film*), pelawak makyong, perilaku yang seharusnya dimiliki oleh orang-orang yang berdomisili di komunitas. Perannya adalah seperangkat harapan manusia tentang bagaimana individu harus berperilaku dan bertindak dalam situasi tertentu sesuai dengan status dan fungsi sosial mereka. Dengan demikian, kata peran berarti sesuatu dalam bentuk orang, benda atau properti yang memegang kepemimpinan atau karena sesuatu atau peristiwa.²²

Peran mencakup norma-norma yang terkait dengan posisi atau tempat dalam masyarakat. Peran dalam pengertian ini adalah serangkaian aturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan sosial. Peran adalah konsep perilaku apa yang dapat diadopsi oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran tersebut juga dapat digambarkan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.²³Irving Swerdlow dapat mengungkapkan:

“Klasifikasi lebih lanjut tentang bagaimana memenuhi peran pemerintah ini, dengan mengatakan bahwa keterlibatan pemerintah dalam proses pengembangan kegiatan masyarakat (jika proses pembangunan lebih positif).”

Peran pemerintah dapat dilakukan dalam lima cara berbeda:²⁴

1. Operasi langsung (operasi: pada dasarnya, pemerintah mengelola kegiatan tertentu sendiri.
2. Kontrol langsung (*direct control*): penggunaan izin, lisensi (untuk kredit, kegiatan ekonomi lainnya), penjatahan dan lainnya. Hal ini dilakukan oleh

²²Richy Suawah. *Peran Camat dalam implementasi pembangunan di kabupaten Tikala di Manado* (Manado: jurnal tesis, 2018), 43.

²³ Endang Sulistyningasih dan Yudo Swasono. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan* (Yogyakarta: BPPE, 2014), 45.

lembaga pemerintah yang merupakan "tindakan lader" (diizinkan dalam berbagai izin, tunjangan, tarif, dll.) Atau sebaliknya, cobalah untuk menjadi lader tindakan.

3. Kontrol tidak langsung (kontrol tidak langsung): suatu cara untuk menyediakan pengaturan dan kondisi, misalnya, pengaturan penggunaan dana tertentu dalam mata uang asing diperbolehkan, disediakan untuk "daftar barang-barang tertentu".
4. Pengaruh Langsung (*Direct Influence*): Persuasi dan konseling dilakukan: misalnya, untuk kelompok orang tertentu untuk dapat berpartisipasi dalam keanggotaan koperasi tertentu atau akseptor program keluarga berencana.
5. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Influence*): Ini adalah bentuk implikasi sekecil apa pun. Misalnya, hanya memberikan informasi, menjelaskan kebijakan pemerintah, memberikan contoh-contoh ketepatan efisiensi dan Ketidak kekal. Ada contoh lain dari saran dan pembinaan untuk lebih reseptif terhadap hal-hal baru (mempromosikan sikap reseptif terhadap inovasi)

B. Dinas Tenaga Kerja

Pada masa reformasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja. Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;

2. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
5. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
6. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
7. Pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

C. Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan, sebagai berikut: “Negara Indonesia Negara hukum”. Negara hukum dimaksud adalah negara yang menegakan supremasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggung jawabkan. Dengan penjelasan tersebut, maka yang dimaksud dengan Negara Hukum ialah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi terciptanya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga Negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya.²⁵ Secara umum, dalam setiap Negara yang menganut paham Negara hukum, selalu berlakunya tiga prinsip dasar, yakni supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).

²⁵ Kusnardi, dkk. *Hukum Tata Negara Indonesia* (Jakarta: Sinar Bakti 1998), 153.

Perlindungan Hukum dalam bahasa Inggris adalah "*legal protection*" dalam bahasa Belanda, "*rechtsbecherming*." Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari "perlindungan hukum." Menurut Haijono:

"Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep "perlindungan hukum" dari perspektif keilmuan hukum, tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum yang cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum."

Konsekuensi dari tidak adanya konsep perlindungan hukum tersebut, akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.²⁶

Konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. Perlindungan hukum terdiri dari dua kata, yaitu "Perlindungan," dan "Hukum" artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku. Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/ buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (preemployment), selama bekerja (during employment), dan masa setelah bekerja (post employment)²⁷

Kesadaran hukum dimulai dari pemikiran masyarakat untuk menciptakan kehidupan yang damai dan aman. Hal itu dapat dilakukan dengan baik jika masyarakat memiliki kesadaran hukum yang tinggi. Kesadaran hukum masyarakat sangat berpengaruh terhadap kepatuhan hukum, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam masyarakat maju, masyarakat yang taat hukum karena menyadari bahwa perlunya hukum dan hukum mempunyai tujuan yang baik untuk mengatur masyarakat dengan baik, benar, dan adil.²⁸

Berbagai pelanggaran hukum yang terjadi merupakan dampak dari minimnya kesadaran hukum di masyarakat. Sehingga proses pembangunan dan efektifitas hukum dapat dirasakan langsung oleh masyarakat itu sendiri.

²⁶ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa* (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008), 373.

²⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar grafika, 2015) , 9.

²⁸ Oktavia Wulandari dkk, "*Praduga Tidak Bersalah Terhadap Pelaku Tindak Pidana di Kepolisian: Kajian Kritis*", *Jurnal Walisongo Law Review*, Vol. 2, No. 1, 2020, 32.

Kesadaran hukum masyarakat merupakan rangkaian proses yang terjadi secara bertahap. Semakin berkembang pemikiran suatu masyarakat, semakin tinggi pula kesadaran hukumnya.²⁹

Pekerja adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor informal lainnya.³⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (4) memberikan pengertian: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.” Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Imbalan tidak hanya berupa uang tetapi juga bisa berupa barang.

Dalam Pasal (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat Pekerja Rumah Tangga adalah "Orang yang bekerja pada perorangan dalam rumahtangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumah tanggannya dengan menerima upah dan/ imbalan dalam bentuk lain." pekerja kerumahtangannya adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup kepentingan rumah tangga. Saat ini, Pekerja Rumah Tangga telah berkembang dan mengalami perubahan orientasi menjadi hubungan pekerjaan, apalagi di kota-kota besar, keberadaan Pekerja Rumah Tangga sangat dibutuhkan.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003), 35

kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³¹

Menurut H. Zainal Asikin Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam.³² Pertama, Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Kedua, perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan yang ketiga, perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Menurut Imam Soepomo bahwa pengertian perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.³³ Dimana perlindungan hukum tersebut meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan sistem pengupahan, istirahat, dan cuti. Perlindungan sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang sangat berpengaruh dalam semangat kerja bagi para tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum tersebut yakni, “selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang di perintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hokum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”³⁴

³¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2003), 60.

³² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 76.

³³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), 6.

³⁴ M. Hadjon, *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 2006), 159.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat di perlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya H. Zainal Asikin menyebutkan bahwa: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara sosiologis dan filosofis.³⁵

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni: Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban.

Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk dalam lingkup Hukum Privat, mengingai bidang-bidang kajian hukum tersebut merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan. Maka menjadikan hukum ketengakerjaan termasuk dalam hukum fungsional yang mengandung hukum lainnya.³⁶ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan serta membina dan mengawasi proses hubungan industrial.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dengan buruh dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 U U No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur hubungan antara para pelaku dalam proses

³⁵ Zaenal Azikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 95.

³⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 12.

produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Dalam penegakan hukum, hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem. Lawrence M . Friedman memberikan pengertian bahwa hukum merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur. Oleh Friedman, struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi, niscaya sistem mengalami *disfunction* (pincang).

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara Pekerja Rumah Tangga/pekerja dengan majikan/pengusaha membuka hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan keadaan tidak semitrikal antara keduanya. Hukum menjadi sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja karena sebagai konsekuensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.³⁷

Penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam pasal 176 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan."

Tugas dan fungsi pengawas ketenagakerjaan menurut Djoko Triyanto adalah:³⁸

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

³⁷ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 4.

³⁸ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi* (Bandung: Mandar Maju, 2004), 159.

2. Memberikan informasi, peringatan, dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik.
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberi peringatan beberapa kali.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pasal (5) Permenaker No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga memberikan pengaturan bahwa Pengguna dan Pekerja Rumah Tangga wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain. Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sekurang-kurangnya memuat:

1. identitas para pihak;
2. hak dan kewajiban para pihak;
3. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan
4. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal (5) di atas berlaku untuk jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Berikut peraturan perundang-undangan selain UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker No.2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang mengatur tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;(UUD NRI Tahun 1945)

UUD NRI Tahun 1945 secara umum mengatur mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) secara mendasar, termasuk hak asasi Pekerja Rumah Tangga sebagai manusia yang mempunyai kedudukan sama dengan warga negara lainnya di hadapan hukum. Sebagai pekerja, Pekerja Rumah Tangga juga memiliki kedudukan yang sama dan berhak atas perlindungan hukum sebagaimana pekerja lainnya. Kesamaan di hadapan hukum ini dinyatakan dalam konstitusi, yaitu Pasal 27 ayat (1) bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.” Hal itu dikuatkan oleh ketentuan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Sebagai warga negara, Pekerja Rumah Tangga juga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang dijamin oleh konstitusi Pasal 27 (2) serta berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan kehidupannya (Pasal 28A).

Pekerja Rumah Tangga sebagai warga negara juga berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi dan berhak untuk bebas dari penyiksaan dan perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia (Pasal 28G). Selanjutnya dalam Pasal 28I ayat (2) dinyatakan bahwa “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Dalam konteks hak untuk mendapatkan jaminan sosial, Pasal 28H menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Hak ini merupakan kewajiban negara sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 34 ayat (2) bahwa negara mengembangkan sistem jaminan

sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Selain Pekerja Rumah Tangga secara umum, fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak (Pekerja Rumah TanggaA) juga perlu diperhatikan secara seksama karena hak-hak anak dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi (Pasal 28B ayat (2)).

2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak)

Dalam Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dinyatakan istilah 'anak' berarti semua orang yang berusia di bawah 18 tahun. Selanjutnya dalam Pasal 3 Konvensi ILO diatur istilah "bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak" yang mengandung pengertian:

- a. Segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ijon (*debt bondage*), dan perhambaan, serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- b. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
- c. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
- d. Pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, atau moral anak-anak.

Sehubungan dengan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak, Pasal 7 Konvensi ILO mewajibkan anggota melakukan beberapa tindakan sebagai berikut:

- a. Setiap anggota wajib mengambil semua tindakan yang perlu untuk memastikan agar ketentuan-ketentuan yang memberikan konvensi ini dapat diterapkan dan dilaksanakan secara efektif, termasuk ketentuan dan penerapan sanksi-sanksi lain sebagaimana perlunya;
 - b. Setiap anggota wajib, dengan memperhitungkan pentingnya pendidikan dalam menghapuskan kerja anak, mengambil tindakan efektif dan terikat waktu untuk:
 - 1) Mencegah penggunaan anak-anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;
 - 2) Memberikan bantuan langsung yang perlu dan sesuai untuk membebaskan anak-anak dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan untuk rehabilitasi serta integrasi sosial mereka;
 - 3) Menjamin tersedianya pendidikan dasar secara cuma-cuma dan bila mungkin dan sesuai, pelatihan kejuruan bagi anak-anak yang telah dibebaskan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;
 - 4) Mengidentifikasi dan menjangkau anak-anak berisiko khusus; dan
 - 5) Memperhitungkan situasi khusus anak-anak perempuan.
3. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN)

Dalam undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 angka 3 dinyatakan bahwa:

“Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan Pemberi Kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 4, diatur definisi perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Terkait dengan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan Pekerja Rumah Tangga, dapat mengacu pada Pasal 55 sampai dengan Pasal 61 UU Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pasal 55 ayat (1) menyatakan bahwa hubungan kerja antara pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Selanjutnya dalam Pasal 55 ayat (5), substansi minimum perjanjian kerja memuat:

- a. Nama dan alamat Pengguna;
- b. Nama dan alamat TKI;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan TKI;
- d. Hak dan kewajiban para pihak;
- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- f. Jangka waktu perjanjian kerja

Dalam hal terjadi sengketa antara Pekerja Rumah Tangga dengan pengguna atau pelaksana penempatan Pekerja Rumah Tangga, Pasal 85 UU Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dapat dijadikan acuan, yaitu:

- a. Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah.
- b. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah.

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (UU PA)

Sehubungan dengan perlindungan terhadap anak, Pasal 59 UU PA menyatakan bahwa Pemerintah dan lembaga negara lainnya berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan khusus kepada anak dalam situasi darurat, anak yang berhadapan dengan hukum, anak dari kelompok minoritas dan terisolasi, anak yang tereksplotasi secara ekonomi dan/atau seksual, anak yang diperdagangkan, anak yang menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (napza), anak korban penculikan, penjualan dan perdagangan, anak korban kekerasan baik fisik dan/atau mental, anak yang menyandang cacat, dan anak korban perlakuan salah dan penelantaran. Selanjutnya dalam Pasal 66 ayat (2) diatur tentang perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi yang dilakukan melalui:

- a. Penyebarluasan dan/atau sosialisasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual;
- b. Pemantauan, pelaporan, dan pemberian sanksi; dan
- c. Pelibatan berbagai instansi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat dalam penghapusan eksploitasi terhadap anak secara ekonomi dan/atau seksual.

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU KK)

Dalam Pasal 3 UU KK, syarat-syarat keselamatan kerja bertujuan untuk:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;

- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan, dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja (UU SP)

Pekerja Rumah Tangga merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar perusahaan, maka serikat pekerja yang dapat dibentuk adalah serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan, dimana berdasarkan Pasal 1 angka 6 didefinisikan sebagai serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan. Terkait dengan pembentukan serikat pekerja Pekerja Rumah Tangga, terdapat beberapa ketentuan yang terdapat dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 12, Pasal 14, Pasal 28 dan Pasal 29 Undang-undang Serikat Pekerja yang dapat dijadikan acuan. Dalam Pasal 9 dinyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun. Pasal 10 mengatur bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat

pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (UU PKDRT)

Dalam Undang-Undang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga ditegaskan bahwa setiap orang dilarang melakukan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) terhadap orang dalam lingkup rumah tangganya, dengan cara kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan seksual atau penelantaran rumah tangga (Pasal 5). Selanjutnya dalam Undang-Undang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga Pasal 2 ayat (1) dijelaskan siapa saja yang termasuk dalam lingkup rumah tangga, yaitu:

- a. Suami, isteri, dan anak;
- b. Orang-orang yang mempunyai hubungan keluarga dengan orangsebagaimana 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.

Adapun bentuk kekerasan dalam rumah tangga dapat berupa kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan seksual, dan penelantaran rumah tangga. Penjelasan lebih lanjut dari bentuk penelantaran dalam rumah tangga dijelaskan adalah orang dilarang menelantarkan orang dalam lingkup rumah tangganya, padahal menurut hukum yang berlaku baginya atau karena persetujuan atau perjanjian ia wajib memberikan kehidupan, perawatan, atau pemeliharaan kepada orang tersebut (Pasal 9 ayat 1). Selain itu bentuk lain penelantaran adalah orang yang mengakibatkan ketergantungan ekonomi dengan cara membatasi dan/atau melarang untuk bekerja yang layak di dalam atau di luar rumah sehingga korban berada di bawah kendali orang tersebut (Pasal 9 ayat 2).

8. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

Dalam hal seorang Pekerja Rumah Tangga tinggal dalam rumah pemberi kerja, menurut ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata tunduk pada ketentuan Pasal 1602s dan Pasal 1603c. Dalam Pasal 1602s dinyatakan bahwa bila upah buruh seluruhnya atau sebagian ditetapkan berupa pemondokan, pangan atau keperluan hidup lain, maka majikan wajib memenuhinya menurut kebiasaan setempat, sepanjang sesuai dengan syarat-syarat kesehatan dan kesusilaan. Setiap perjanjian yang dapat menghapus atau membatasi kewajiban majikan ini, adalah batal.

Sedangkan dalam Pasal 1603c dinyatakan bahwa buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan. Selanjutnya, untuk Pekerja Rumah Tangga yang tidak tinggal serumah dengan pemberi kerja, menurut Pasal 1601p dinyatakan bahwa upah buruh yang tidak tinggal di rumah majikan, tidak boleh ditetapkan selain dalam bentuk:

- a. Uang;
- b. Makanan, bahan makanan, penerangan, dan bahan bakar yang harus dipakai di tempat penyerahannya;
- c. Pakaian yang harus dipakai dalam melakukan pekerjaan;
- d. Sejumlah tertentu hasil perusahaan, atau bahan dasar atau bahan pekerja yang dipakai dalam perusahaan itu, bila hasil atau bahan dasar atau bahan pekerja itu, mengingat sifat dan banyaknya, termasuk dalam kebutuhan hidup utama bagi buruh dan keluarganya, atau dipakai dalam perusahaan buruh, sebagai bahan dasar, bahan pekerja, alat-alat atau perkakas, dengan pengecualian minuman keras dan candu;
- e. Hak pakai sebidang tanah atau padang rumput atau kandang untuk hewan, yang ditentukan banyaknya serta jenisnya, kepunyaan buruh atau salah seorang anggota keluarganya; hak pakai alat-alat kerja atau perkakas-perkakas serta perawatannya;
- f. Pekerjaan atau jasa tertentu yang dilakukan oleh majikan atau atas tanggungan majikan untuk buruh itu;
- g. Hak pakai rumah atau sebagian rumah tertentu, perawatan kesehatan bagi buruh serta keluarganya dengan cuma-cuma, pemakaian seorang pelayan atau lebih dengan cuma-cuma, pemakaian sebuah mobil atau kendaraan lain dalam pembiayaan rumah tangga semacam itu, sekedar belum termasuk dalam nomor-nomor tersebut di atas;

- h. Gaji selama cuti, setelah bekerja selama beberapa tahun tertentu, atau hak atas pengangkutan dengan cuma-cuma ke tempat asal atau cuti pulang pergi.

Berkaitan dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari majikan kepada Pekerja Rumah Tangga, menurut Pasal 1602x Kitab Undang-undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa jika seorang buruh yang tinggal padanya sakit atau mendapat kecelakaan semasa berlangsungnya hubungan kerja, tetapi paling lama dalam waktu enam minggu, maka majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan buruh dengan sepantasnya bila hal ini belum diberikan berdasarkan peraturan lain. Ia berhak menuntut kembali biaya untuk itu dari buruh, tetapi biaya selama empat minggu pertama hanya dapat dituntut kembali bila sakit atau kecelakaan itu disebabkan oleh perbuatan sengaja atau perbuatan cabul buruh atau sebagai akibat dari suatu cacat badan yang pada waktu membuat perjanjian dengan sengaja telah diberi keterangan palsu oleh buruh itu. Setiap perjanjian yang mungkin akan mengakibatkan kewajiban-kewajiban itu dikecualikan atau dibatasi adalah batal.

D. Tinjauan Umum Pembantu Rumah Tangga

1. Pengertian Pembantu Rumah Tangga (PRT)

PRT merupakan singkatan dari Pekerja Rumah Tangga, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga memberikan pengertian bahwa Pekerja Rumah Tangga adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan berdasarkan Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 Tentang Ketenagakerjaan, menguraikan bahwa seorang Pekerja Rumah Tangga (PRT) adalah seseorang yang dipekerjakan dalam pekerjaan rumah tangga di dalam sebuah hubungan kerja.

Pengaturan mengenai Pekerja Rumah Tangga secara khusus memang diatur dalam peraturan menteri ketenagakerjaan No.2 tahun 2015. Namun

apabila kita melihat dalam peraturan menteri tersebut dibuat bukan karena derivasi atau perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah melainkan, dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang sama sekali tidak ada keterkaitannya. Dalam peraturan menteri ini pun hanya mengatur mengenai pengaturan yang sifatnya sangat umum, sehingga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga belum mampu memberikan payung hukum yang kuat dan jelas kepada Pekerja Rumah Tangga karena peraturannya hanya memuat hal yang sangat umum saja.

Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 Tentang Perlindungan dan Perwujudan Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga Domestik dan Migran, mengamanatkan bahwa pemerintah Indonesia untuk meratifikasi konvensi tersebut menjadi Undang-Undang. Mengingat pengaturan mengenai Pekerja Rumah Tangga hingga kini belum juga disahkan. Sampai saat ini sektor kerja Pekerja Rumah Tangga tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena dianggap pekerja informal. Mayoritas Pekerja Rumah Tangga di Indonesia tidak memiliki kontrak kerja yang jelas, lisan ataupun tertulis dengan majikan mengenai pekerjaan yang menjadi kewajibannya, jam kerja, hari libur mingguan dan upah yang akan diterima. Disamping itu Pekerja Rumah Tangga juga jarang memiliki jaminan perlindungan sosial. Ketiadaan jaminan perlindungan membuat mereka juga bekerja tanpa aturan yang jelas, jam kerja yang berlebihan, tidak mendapatkan hak cuti atau libur.

2. Hak-Hak dan Kewajiban Pembantu Rumah Tangga

Dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan bahwa Pekerja Rumah Tangga mempunyai hak sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- b. mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- c. mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d. mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;

- e. mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. berkomunikasi dengan keluarganya.

Sementara kewajiban Pekerja Rumah Tangga dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan bahwa Pekerja Rumah Tangga memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b. menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c. menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna; dan
- d. memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila Pekerja Rumah Tangga akan berhenti bekerja.

E. Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPTRT)

Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) berdasarkan Pasal 1 ayat 4 Permenaker No 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dijelaskan bahwa, Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan Pekerja Rumah Tangga.

Pada Pasal 1 ayat 5 Pemenaker No 2 Tahun 2015 disebutkan bahwa Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga adalah surat izin yang diberikan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk. Klausula tersebut mempunyai arti bahwa apabila seseorang ingin mendirikan suatu yayasan atau lembaga penyalur Pekerja Rumah Tangga (PRT), maka harus memenuhi persyaratan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang. Dalam pembuatan Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga ini tidak dipungut

biaya sehingga memudahkan suatu lembaga akan didirikan. Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang dibuat dapat pula diperpanjang atau dihentikan oleh pejabat yang telah mengeluarkan Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga tersebut apabila diketahui bahwa tidak memenuhi syarat administrasi maupun dalam hal merekrut Pekerja Rumah Tangga (PRT). Lembaga penyalur Pekerja Rumah Tangga tidak diperbolehkan memungut imbalan dari Pekerja Rumah Tangga yang disalurkan namun berhak mendapatkan imbalan jasa dari Pengguna Pekerja Rumah Tangga itu sendiri.

Pasal 23 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan bahwa lembaga penyalur Pekerja Rumah Tangga mempunyai kewajiban:

1. menyeleksi calon Pengguna;
2. memastikan calon Pekerja Rumah Tangga dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
3. memonitor Pekerja Rumah Tangga yang telah disalurkan pada Pengguna.
4. mengembalikan imbalan jasa

F. Perjanjian Kerja dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga

Hubungan antara pengusaha dengan pekerjadiuruh dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Hubungan industrial diciptakan dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Perusahaan adalah tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan bagi diri pekerja/buruh beserta keluarganya. Saat ini, Pekerja Rumah Tangga telah berkembang dan mengalami perubahan orientasi menjadi hubungan pekerjaan,

apalagi di kota-kota besar, keberadaan Pekerja Rumah Tangga sangat dibutuhkan.³⁹

Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga memberikan pengaturan bahwa pengguna dan Pekerja Rumah Tangga wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sekurang-kurangnya memuat:

1. identitas para pihak;
2. hak dan kewajiban para pihak;
3. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan
4. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengguna dengan Pekerja Rumah Tangga berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Sesuai dengan pengaturan pada Pasal 6 ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.2 Tahun 2015.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.⁴⁰ Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.⁴¹

Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja, Zainal Asikin menjelaskan bahwa perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya dinyatakan bahwa Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan

³⁹ <http://www.gaiimu.com>. diakses tanggal 25 Februari 2021

⁴⁰ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 13.

⁴¹ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa* (Jakarta: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008), 377.

perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁴²

Menurut Paulus dwiyaminarta ada beberapa faktor sehingga Pekerja Rumah Tangga harus diberikan perlindungan Hukum sebagaimana pekerja yang bekerja di perusahaan atau pengusaha yakni:⁴³

Pertama, hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasa merupakan suatu hubungan kerja biasa. Artinya bahwa hubungan kerja antar Pekerja Rumah Tangga dan pengguna jasa adalah suatu hubungan kerja yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hubungan kerja baik menurut para ahli hukum maupun menurut ketentuan undang-undang yang berlaku.

Kedua, dilihat dari ciri-ciri dan sifat-sifatnya Pekerja Rumah Tangga tidaklah berbeda dengan pekerja/buruh biasa. Namun, sebagai pekerja Pekerja Rumah Tangga tidak termasuk dalam kelompok pekerja yang mendapat perlindungan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerja Rumah Tangga yang merupakan pekerja pada sektor informal, tidak tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga diberlakukan hukum kebiasaan.

Ketiga, lingkup pekerjaan Pekerja Rumah Tangga rawan terhadap kekerasan. Kekerasan dapat dilakukan oleh Pekerja Rumah Tangga maupun pengguna jasa (dan anggota keluarga).

Keempat, Kerja mempunyai nilai karena melekat dengan keberadaan manusia sebagai manusia. Pada hakekatnya semua pekerjaan mempunyai nilai yang luhur. Keluhuran kerja terletak pada martabat manusia yang bekerja.

Guna mewujudkan perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga sebagai akibat dari tidak terjamahnya atau tidak terlindungi dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan perundangan ketenagakerjaan lainnya, maka harus ditempuh upaya upaya yang bertujuan untuk melindungi kepentingan Pekerja Rumah Tangga. Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3

⁴² Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (jakarta: Rajawali Pers, 2002), 15.

⁴³ Paulus dwiyaminarta, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga* (Jakarata; Gravindo, 2009), 23.

(tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu pertama; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*), kedua; yang menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan ketiga; menyangkut kepentingan umum (*publik interest*).⁴⁴

G. Konsep Hubungan Ketenagakerjaan Pekerja Rumah Tangga dalam Islam

Islam hadir di muka bumi menawarkan sistem sosial yang adil dan bermartabat, salah satunya sistem perburuhan, yang di dalamnya mencakup hubungan majikan dengan buruh. Islam memiliki prinsip-prinsip yang memandu dalam hubungan buruh-majikan, yaitu prinsip kesetaraan (*musâwah*) dan keadilan (*‘adâlah*). Prinsip kesetaraan menempatkan majikan dan pekerja pada kedudukan yang sama atau setara, yaitu samasama sebagai pihak yang saling membutuhkan dan menyerahkan apa yang dimiliki baik dalam bentuk tenaga di satu sisi dan upah di sisi lain, sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing.

Sebagaimana firman Allah QS. An-Nisa’ (4: 29) yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu..”. serta *“Dan bagi masing-masing mereka memperoleh derajat sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan”*.⁴⁵

Sedangkan prinsip keadilan (*‘adâlah*), yaitu memberikan sesuatu sesuai dengan haknya atau dalam konteks ini, menempatkan para pihak untuk memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan memenuhi kewajibannya. Allah berfirman yang artinya *"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pengajaran"*.⁴⁶

⁴⁴ Marmi Emmy Mustafa, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO* (Bandung: PT. Alumni, 2007), 58.

⁴⁵ QS. Al-Nahl: 90

⁴⁶ Imam Nakha’i, *Islam Wajibkan negara Melindungi Hak-hak Pekerja Rumah Tangga* (Jakarta: Swara Rahima, 2009),15.

Hubungan kerja Pekerja Rumah Tangga-majikan seharusnya merupakan model hubungan kemitraan, sehingga hubungan tersebut merupakan hubungan yang nir diskriminasi, nir eksploitasi dan nir kekerasan. Islam memotivasi agar para majikan dalam hubungan kerja bersikap tawadhu dan berwibawa dengan buruh, pekerjanya. Dari Abu Hurairah, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

“ Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya. ”.⁴⁷

Islam bahkan melarang dan memberi peringatan keras kepada para majikan yang mendzalimi pekerjanya. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah radhiallahu ‘anhu, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam meriwayatkan: *“ Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai). ”*.⁴⁸ Islam juga menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan. Aisyah menceritakan: *“ Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam tidak pernah memukul dengan tangannya sedikit pun, tidak kepada wanita, tidak pula budak. ”*.⁴⁹ Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga pernah menjumpai salah seorang sahabat yang memukul budak lelakinya. Tepatnya ia sahabat Abu Mas’ud Al-Anshari. Seketika itu, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam mengingatkan sahabat itu dari belakang: *“ Ketahuilah wahai Abu Mas’ud, Allah lebih kuasa untuk menghukummu seperti itu, dari pada kemampuanmu untuk menghukumnya. ”* Ketika Abu Mas’ud menoleh, dia kaget karena ternyata Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam. Spontan beliau langsung membebaskan budaknya. Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam memujinya: *“ Andai engkau tidak melakukannya, niscaya neraka akan melahapmu. ”*⁵⁰

Hubungan kerja yang bersifat kemitraan tersebut, hanya akan terwujud apabila masing-masing pihak (Pekerja Rumah Tangga dan majikan) memahami dan sadar akan hak dan kewajiban masing-masing secara setara dan adil. Islam

⁴⁷ HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani

⁴⁸ HR. Bukhari 2114 dan Ibn Majah 2442

⁴⁹ HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786

⁵⁰ HR. Muslim 1659, Abu Daud 5159, Tumudzi 1948.

memberikan acuan mengenai hak-hak buruh termasuk Pekerja Rumah Tangga, yang bisa dijadikan sebagai landasan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan antara kedua pihak. Hak-hak tersebut, antara lain:⁵¹

Pertama, hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Perlakuan Rasulullah SAW terhadap para budak dan pekerjanya sangat baik dan manusiawi, bahkan tidak pernah mengucapkan kata-kata menyakitkan hati. Kedua, hak untuk mendapat upah dan derajat kehidupan yang layak termasuk hak akan kesehatan, kesejahteraan, dan masa depan yang lebih baik. Ketiga, hak untuk memperoleh pendidikan dan keterampilan, memperoleh informasi dan menyuarakan keadilan. Keempat, hak untuk tidak diberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

⁵¹ Maman Imanulhaq, *Hak Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam Islam* “ Disampaikan dalam Diskusi Media, “Kerja layak bagi Pekerja Rumah Tangga”(Jakarta: Komnas Perempuan RI, 2012), 3.

BAB III

GAMBARAN UMUM DAN PERAN DISNAKER KOTA SEMARANG DALAM PERLINDUNGAN TERHADAP PRT DI KOTA SEMARANG

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Keputusan Walikota Semarang Nomor 061.1 / 179 Tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinaskertrans diganti atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 27 Tahun 2008 tentang Penjabaran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

Bahwa berdasarkan pasal 85 Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang dan sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah maka ditetapkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

1. Sejarah

Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang pada awal pemerintahan RI, waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945, kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum ada tugas dan fungsi yang menangani masalahmasalah perburuhan diletakkan pada Kementerian Sosial baru mulai tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan Kemudian berdasarkan Peraturan

Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial, pada saat pemerintahan darurat di Sumatera Menteri Perburuhan dan Sosial diberi jabatan rangkap meliputi urusan-urusan pembangunan, Pemuda dan Keamanan.

Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Struktur organisasi ini tidak mengalami perubahan sampai dengan kwartal pertama tahun 1954. Melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 70 mulai terjadi perubahan yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 77 juncto Peraturan Menteri Perburuhan Nomor: 79 Tahun 1954. Berdasarkan Peraturan tersebut Kementerian Perburuhan tidak mengalami perubahan sampai dengan tahun 1964, kecuali untuk tingkat daerah. Sedangkan struktur organisasinya terdiri dari Direktorat Hubungan dan Pengawasan Perburuhan dan Direktorat Tenaga Kerja.

Sejak awal periode Demokrasi Terpimpin, terdapat organisasi buruh dan gabungan serikat buruh baik yang berafiliasi dengan partai politik maupun yang bebas, pertentangan-pertentangan mulai muncul dimana-mana, pada saat itu kegiatan Kementerian Perburuhan dipusatkan pada usaha penyelesaian perselisihan perburuhan, sementara itu masalah pengangguran terabaikan, sehingga melalui PMP Nomor :12 Tahun 1959 dibentuk kantor Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) dan Tingkat Daerah (P4D). Struktur Organisasi Kementerian Perburuhan sejak Kabinet Kerja I sampai dengan Kabinet Kerja IV (empat) tidak mengalami perubahan. Struktur Organisasi mulai berubah melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor : 8 Tahun 1964 yaitu dengan ditetapkannya empat jabatan pembantu menteri untuk urusan-urusan administrasi, penelitian, perencanaan dan penilaian hubungan dan pengawasan perburuhan, dan tenaga kerja.

Dalam perkembangan selanjutnya, organisasi Kementerian Perburuhan yang berdasarkan Peraturan tersebut disempurnakan dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 13 Tahun 1964 tanggal 27 November 1964, yang pada pokoknya menambah satu jabatan Pembantu Menteri Urusan Khusus. Dalam periode Orde Baru (masa transisi 1966-1969), Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) berdasarkan Keputusan tersebut jabatan Pembantu Menteri dilingkungan Depnaker dihapuskan dan sebagai penggantinya dibentuk satu jabatan Sekretaris Jenderal. Masa transisi berakhir tahun 1969 yang ditandai dengan dimulainya tahap pembangunan Repelita I, serta merupakan awal pelaksanaan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I). Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmenaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Pada masa reformasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja. Di daerah dengan adanya otonomi daerah pada tahun 2000 Departemen Tenaga Kerja, Departemen Transmigrasi, Cabang

Dinas Tenaga Kerja, digabung menjadi satu Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 2 Tahun 2001 tentang pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang, serta Keputusan Walikota Semarang Nomor 061.1/179 Tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Disnakertrans Kota Semarang.

Dalam perkembangan selanjutnya Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Keputusan Walikota Semarang Nomor 061.1 / 179 Tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinakertrans diganti atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 27 Tahun 2008 tentang Penjabaran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

Bahwa berdasarkan pasal 85 Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang dan sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah maka ditetapkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

2. Visi dan Misi

Visi: Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera.

Misi :

- a. Meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.
- b. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan transmigrasi.
- c. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial.
- d. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja.
- e. Meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

3. Dasar Hukum

Dalam melaksanakan misi tersebut Disnaker berlandaskan ketentuan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang No. 15 tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian.
- b. Undang-Undang No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- c. Undang-Undang No. 25 tahun 1999 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
- d. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Peraturan Menteri No. PER-06/ MEN/ III/ 2006 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- f. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 130 – 67 tahun 2002 Tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota.
- g. Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Transmigrasi.
- h. Peraturan Daerah Kota Semarang No. 12 tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah.
- i. Keputusan Walikota Semarang No. 69 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

4. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Wali Kota Semarang No. 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki tugas sebagai berikut:

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki fungsi sebagai berikut:⁵²

⁵² <https://naker.semarangkota.go.id/2020/web/profil/index/3> diakses pada 6 Juni 2021, Pukul 20.00

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
- b. Pemberian perijinan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pembinaan pencari kerja, perlindungan pekerja, syarat-syarat kerja, kesejahteraan pekerja pada sektor informal dan penyelenggaraan transmigrasi.
- d. Pengawasan terhadap pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- e. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Daerah.
- f. Pengelolaan urusan ketatausahaan Dinas.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Wali Kota Semarang No. 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja;
- b. Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
- c. Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Kesekretariatan, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- d. Penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
- e. Penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
- f. Penyelenggaraan kerjasama Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Bidang Hubungan

Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;

- g. Penyelenggaraan kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja;
- h. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- i. Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai;
- j. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- k. Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

5. Susuna Organisasi

Pasal 3 Peraturan Wali Kota Semarang No. 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki susunan organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1) Sub bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - 2) Sub bagian Keuangan dan Aset; dan
 - 3) Sub bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, terdiri atas :
 - 1) Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja;
 - 2) Seksi Pengembangan, Analisa Kebutuhan Pelatihan; dan
 - 3) Seksi Sertifikasi Kompetensi Pelatihan.
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, terdiri atas :
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja; dan

- 3) Seksi Pemberdayaan Purna Kerja.
 - e. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri atas:
 - 1) Seksi Syarat-Syarat Kerja;
 - 2) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 - 3) Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - f. Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, terdiri atas :
 - 1) Seksi Informasi Pasar Kerja;
 - 2) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja; dan
 - 3) Seksi Pemantauan dan Pengukuran Produktivitas Kerja.
 - g. UPTD Balai Latihan Kerja;
 - h. Jabatan Fungsional.
6. Penghargaan
- a. Penghargaan ZERO ACCIDENT dari Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia, Tahun 2014
 - b. Mendapatkan Sertifikat ISO 9001-2008 diserahkan oleh Menpan, Tahun 2008
 - c. Penghargaan Piala Citra Pelayanan Prima Berkinerja Sangat Baik dari Presiden, Tahun 2008
 - d. Pelayanan Prima TerhPenghargaan adap Pencari Kerja dari Menteri Tenaga Kerja & Kerja Republik Indonesia, Tahun 2006

B. Hubungan Kerja Pekerja Rumah Tangga dengan Pihak Pemberi Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.

Unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. Di bawah perintah / *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat subordinasi);
3. Adanya upah tertentu / *loon*; dan
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu)

Sedangkan obyek dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

Sebelum melakukan suatu pekerjaan rumah tangga, Pekerja Rumah Tangga dalam pembuatan perjanjian kerjanya hampir sama sekali tidak terlibat. Berdasarkan wawancara dengan Shofiah yang merupakan Pekerja Rumah tangga di Perum. Karonsih Barat mengatakan:

Saat bekerja dengan majikan tidak ada perjanjian apa-apa, hanya ada kesepakatan untuk bekerja setiap hari untuk mengurus rumah majikan. Yang penting saya bekerja tidak aneh-aneh, sesuai dengan yang diminta majikan. Kesepakatan yang dibuat cuman lisan saja, saya diminta mengurus pekerjaan rumah (masak, bersih-bersih rumah, mencuci dan menyetrica pakaian).⁵³

Tidak adanya perjanjian kerja yang jelas antara pemberi kerja dengan Pekerja Rumah Tangga dalam melakukan hubungan kerja tentunya dapat mengakibatkan posisi Pekerja Rumah Tangga dalam melakukan pekerjaan menjadi riskan dengan pelanggaran hukum yang bisa saja dilakukan oleh majikan sewaktu-waktu.

Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Memberikan ketentuan bahwa: "Pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain." Tentunya adanya perjanjian kerja antara pengguna dengan PRT merupakan suatu kewajiban, karena merupakan suatu konsekuensi dari suatu hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban yang mengikat bagi subjek yang melakukan hubungan hukum tersebut.

⁵³ Shofiah, *Wawancara*, Semarang, 19 Juni 2021.

Dalam hal pemenuhan hak yang diberikan oleh pengguna jasa berdasarkan wawancara dengan Shofiah, ia mengatakan:

Saya bekerja mulai dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore, dari hari senin sampai sabtu hari minggu libur. Saya mendapat bayaran seminggu sekali, setiap minggunya saya dibayar kadang-kadang Rp. 400.000 kadang Rp. 300.000. Tapi *Alhamdulillah*, saya sering kalo pas pulang kerja diberi roti atau makanan dari majikan. Kalau pas hari raya saya juga selalu diberi THR, biasanya Rp. 500.000.⁵⁴

Dalam hal pemenuhan kewajiban Pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga diatur dalam pasal 11 huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang menyebutkan bahwa: Pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga berkewajiban “membayar upah sesuai Perjanjian Kerja.” dalam Peraturan Menteri ini memang tidak menyebutkan besaran upah yang diterima oleh Pekerja Rumah Tangga, namun adanya perjanjian kerja antara Pengguna dengan Pekerja Rumah Tangga merupakan suatu hal yang wajib. Apabila tidak adanya perjanjian kerja yang jelas dan disepakati oleh kedua belah pihak maka tentunya dalam pemenuhan kewajiban dari Pengguna bisa dilakukan dengan semena-mena.

Dalam pelaksanaan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga bukan hanya sebagai tanggungjawab dari pemerintah daerah saja, melainkan harus adanya kesadaran dari Pengguna jasa, Rukun Tetangga, maupun masyarakat sekitar. Peran serta masyarakat selalu hadir pada berbagai kegiatan dan kasus PRT, karena PRT memang hidup, menjadi bagian dan berkembang di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Wujud dan apresiasi peran serta masyarakat, tentu saja melalui berbagai cara, baik yang dilakukan oleh perseorangan, para tokoh masyarakat, media massa, organisasi kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat serta organisasi masyarakat lainnya, seperti kekerabatan atau paguyuban, yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga PRT dapat memiliki *bargaining position* (posisi tawar), Berdasarkan wawancara dengan bapak A yang merupakan ketua RT di wilayah Perum. Karonsih mengataka:

Selama ini belum pernah ada pendataan yang dilakukan terkait perjanjian kerja PRT dengan majikan, memang ada beberapa majikan yang

⁵⁴ *Ibid.*

mengumpulkan *foto copy* dari PRT yang bekerja dirumahnya, itupun hanya beberapa saja. Jadi dari pihak RT sendiri memang belum pernah melakukan pendataan.⁵⁵

Adanya pendataan terkait PRT di lingkungan kerja merupakan hal yang penting, karena bukan hanya untuk melindungi PRT saja melainkan juga merupakan bentuk perlindungan terhadap pihak Pemberi Kerja. Tentunya adanya kesadaran terkait pendataan tidak hanya identitas, namun juga bentuk dari perjanjian kerja merupakan sebuah *urgensi*. Mengingat hubungan kerja yang dilakukan oleh PRT dengan Pemberi Kerja yang dilakukan di dalam rumah. Berdasarkan wawancara dengan Desi Setyarini warga Perum. Karonsih mengatakan:

Pernah terjadi tindak pencurian yang dilakukan oleh PRT, kejadiannya baru bulan Ramadhan kemarin. Barang yang dicuri berupa pakaian dan HP dari yang punya rumah (Pemberi Kerja). Permasalahannya diselesaikan secara kekeluargaan, tidak sampai diproses ke Polisi.⁵⁶

Supaya peran serta masyarakat dan pihak Rukun Tetangga dapat terlaksana efektif, positif dan konstruktif, maka perlu adanya “sosialisasi dan edukasi” secara berkelanjutan yang dilakukan oleh pemerintah dan aparat penegak hukum, serta leading sector instansi lainnya yang mempunyai kewenangan menegakkan perlindungan PRT kepada masyarakat luas. Sosialisasi dan edukasi tentu seharusnya dilakukan secara luas terhadap masyarakat, khususnya terhadap para calon PRT dan PRT maupun terhadap pengguna PRT agar memiliki kesadaran dan pemahaman yang sama atas perannya masing-masing. Dalam pada itu, perlu ditekankan disini bahwa energi peran serta masyarakat ini akan terus menjadi mitra yang positif bagi semua pihak yang berkepentingan dengan upaya pemberdayaan dan perlindungan PRT.

Belum juga disahkannya Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, menjadikan posisi Pekerja Rumah Tangga dalam hubungan kerja menjadi riskan untuk mendapatkan pelanggaran. Karena Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sendiri belum mampu mengakomodir perlindungan dari PRT itu sendiri, karena belum memuat ketentuan yang tegas berupa sanksi.

⁵⁵ Bapak A, *Wawancara*, Semarang 15 Juni 2021.

⁵⁶ Desi Setyarini, *Wawancara*, Semarang 15 Juni 2021.

Dalam Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang belum juga disahkan, di dalamnya memuat aturan mengenai Sanksi administratif dikenakan terhadap pelanggaran yang terjadi dalam hubungan kerja antara pemberi kerja atau penyedia jasa dengan PRT. Sanksi yang diberikan dapat berupa denda ataupun sanksi administratif lainnya. Adapun bentuk pelanggaran oleh penyedia jasa PRT yang dapat dikenakan sanksi administrasi adalah:

1. mempekerjakan anak berusia kurang dari 15 tahun sebagai PRT;
2. tidak membuat perjanjian secara tertulis ketika melakukan Perekrutan calon PRT;
3. merekrut calon PRT di bawah usia 15 tahun;
4. merekrut PRT berusia antara 15 sampai dengan 17 tahun yang tidak mendapat izin tertulis dari orang tua atau wali tahun;
5. melakukan Perekrutan calon PRT dengan menggunakan ancaman, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan;
6. tidak memberikan dan/atau memfasilitasi pelatihan bagi calon PRT belum memiliki pengalaman kerja dan/atau belum mengikuti pelatihan;
7. tidak memenuhi persyaratan;
8. yang mengambil imbalan dari calon PRT; dan
9. tidak memenuhi kewajibannya sebagai penyedia jasa PRT.

Praktek mempekerjakan Pekerja Rumah Tangga anak berusia kurang dari 15 tahun masih terjadi, dan apabila merujuk pada Peraturan Menteri tersebut belum mengatur mengenai adanya sanksi terhadap pelanggaran ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Roudhotul Ba'diah yang merupakan PRT berusia 14 tahun mengatakan:

Saya bekerja jadi pembantu menggantikan ibu saya, biasanya yang bekerja ibu saya karena ibu saya sedang sakit jadi saya yang menggantikannya sementara. Yang saya kerjakan di sini mencuci dan bersih-bersih rumah, dari pagi sampai sore. Kalau ibu saya sudah sembuh, biasanya saya juga tetap ikut membantu pekerjaan ibu saya, bukan cuman hari ini saja.⁵⁷

⁵⁷ Roudhotul Ba'diah, *Wawancara*, Semarang 19 Juni 2021.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak mengamanatkan bahwa, sehubungan dengan perlindungan terhadap anak, Pasal 59 UU PA menyatakan bahwa Pemerintah dan lembaga negara lainnya berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan khusus kepada anak dalam situasi darurat, anak yang berhadapan dengan hukum, anak dari kelompok minoritas dan terisolasi, anak yang tereksplotasi secara ekonomi dan/atau seksual, anak yang diperdagangkan, anak yang menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (napza), anak korban penculikan, penjualan dan perdagangan, anak korban kekerasan baik fisik dan/atau mental, anak yang menyandang cacat, dan anak korban perlakuan salah dan penelantaran.

Dalam menjalankan pekerjaannya selama ini PRT dinilai sangat rentan untuk mengalami berbagai masalah, seperti masalah kekerasan (baik kekerasan fisik, non-fisik/psikis, maupun kekerasan seksual), keselamatan dan kesehatan kerja, masalah pengupahan, fasilitas kerja dan waktu kerja, hingga masalah trafficking. Di sisi lain juga terdapat masalah mendasar yang menyangkut rekrutmen dan penempatan, serta pelatihan dan pembinaan yang kurang memadai, yang pada akhirnya merugikan PRT dan pemberi kerja.

Kata “pekerja” (*worker*) dari PRT sendiri merupakan sebuah wacana baru yang dikembangkan LSM dan ILO untuk mengganti kata “pembantu” (*servant*). Perubahan istilah ini diharapkan agar pekerjaan domestik bisa lebih diakui dan dihargai sebagai sebuah pekerjaan yang bersifat formal yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan. Definisi PRT menurut ILO adalah orang yang bekerja dalam ruang lingkup rumah tangga dengan mendapatkan Upah, mempunyai Hak dan Kewajiban yang jelas sesuai kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia⁵⁸. Berbeda dengan Pemerintah yang menyebutkan pekerjaan ini sebagai pramuwisma.⁵⁹ Peristilahan ini telah mengesampingkan fungsi, peran, dan jasa yang sangat berarti dari para PRT dan mengisolasinya pada bentuk pekerjaan yang hanya berhubungan dengan perangkat rumah tangga semata.

⁵⁸ Definisi dibuat pada saat Pertemuan Nasional untuk Isu PRT, oleh Rumpun Tjoet Nyak Dien, Rumpun Gema Perempuan, Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan, dilaksanakan di Hotel Cemara Jakarta, Agustus 2002.

⁵⁹ Pemda DKI memiliki Perda No. 6 tahun 1993 tentang Pembinaan Kesejahteraan Pramuwisma di daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.

Pekerja Rumah Tangga dalam melakukan pekerjaannya juga sering mendapatkan pekerjaan tambahan. Merupakan pekerjaan tambahan karena bukan merupakan pekerjaan pokok (rutin), melainkan insidental dan merupakan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokok, misalnya mencuci mobil, menjaga toko, membantu usaha Pemberi Kerja, merapikan kebun, atau menyopir (mengantar) Pemberi Kerja. Jadi PRT melakukan semua pekerjaan kerumahtanggaan. Berdasarkan wawancara dengan Deni Pangestuti yang merupakan Pekerja Rumah Tangga di Perum. Karonsih mengatakan:

Pekerjaan yang saya lakukan mengerjakan urusan rumah, beres-beres rumah, masak pas sore sebelum pulang. Ibu Hardi (Pemberi Kerja) usaha jualan kosmetik, jadi saya biasanya juga bantu membungkus pesanan kosmetiknya kalau pas ada pesanan. Beliau jualan secara online jadi kadang-kadang pesannya banyak.⁶⁰

Dalam relasi kerja antara PRT dan Pemberi Kerja masih terdapat ketimpangan. Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja lebih merupakan hubungan yang bersifat kekuasaan. Pemberi Kerja menguasai sumber ekonomi (menyediakan lapangan kerja) dan PRT sebagai orang yang mencari kerja. Dalam Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja terdapat kekhususan. Hal ini antara lain disebabkan macam atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh PRT berada pada wilayah domestik kerja kerumahtanggaan. Dengan demikian sebenarnya PRT termasuk ke dalam kategori pekerja meskipun sifat hubungan kerja lebih bersifat semi-formal. Artinya disamping berorientasi pada tugas, hubungan tersebut juga bersifat kekeluargaan. Sifat Hubungan Kerja semacam ini barangkali menguntungkan bagi beberapa PRT yang kebetulan bekerja pada Pemberi Kerja yang baik.

Melihat hubungan yang demikian, maka dalam ilmu hukum hubungan demikian sesungguhnya lebih tepat disebut sebagai hubungan yang *hibridis* karena hubungan diantara mereka tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum yakni hubungan yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan terbentuknya hubungan yang bersifat kekeluargaan. Oleh karena itu mekanisme kontrol yang menonjol dalam hubungan yang demikian adalah norma-norma sosial yang ada dalam masyarakat. Berdasarkan wawancara dengan Deni Pangestuti, ia mengatakan:

⁶⁰ Deni Pangestuti, *Wawancara*, Semarang 18 Juni 2021.

Untungnya bos (Pemberi Kerja) saya baik, saya pernah diajak pergi ke Solo jalan-jalan. Waktu pergi ke Solo saya juga dibelikan daster batik, belinya di pasar Klewer harganya Rp. 85.000. Saya masih ingat mas, karna saya kalau dikasih orang pasti selalu saya ingat-ingat.⁶¹

Dalam kaitan tersebut maka kehadiran norma hukum menjadi kurang diprioritaskan oleh para pihak karena bagi kedua belah pihak selama Hubungan Kerja diantara mereka berjalan sebagaimana mestinya. Dapat dikatakan bahwa dalam hubungan hibridis tersebut dapat diberi makna bahwa hubungan demikian pada satu sisi lebih mengedepankan pada nilai-nilai moral, serta budaya setempat namun pada sisi lain tidak dapat diingkari bahwa hubungan diantara mereka dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kontraktual dan sebagai hubungan kontraktual maka ia juga terikat oleh ketentuan hukum perjanjian. Jadi dalam hubungan hibridis dapat dilihat konstruksinya bahwa satu kaki berpijak pada moral dan satu kaki berpijak pada hukum. Oleh karena itu prinsip *no work no pay* tidak secara ketat diberlakukan manakala PRT tidak mengerjakan pekerjaan karena berbagai alasan seperti pamit pulang kampung melampaui waktu yang telah disepakati dan bahkan sering tanpa kabar. Atau sebaliknya PRT harus bekerja tanpa mengenal batas waktu kerja dengan imbalan yang tidak sepadan/tidak memperhitungkan ada lembur dan lain sebagainya.

C. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan PRT di Kota Semarang

Pekerja Rumah Tangga harus diperlakukan sebagai pekerja dengan hak yang sama dengan pekerja sektor formal lainnya, meskipun kondisi kerja mereka mungkin membutuhkan tindakan-tindakan khusus, termasuk dengan pertimbangan latar belakang kultur dan sebagainya. Blackett mengungkapkan bahwa “Peraturan khusus yang mengungkapkan jenis pekerjaan, tempat kerja dan pekerja.”⁶²

Peraturan tersebut membuat mereka yang membayar pekerjaan tersebut, yang mengatur pekerjaan tersebut, dan yang melakukan pekerjaan, menggambarkan pekerjaan tersebut dengan cara yang sama sekali berbeda. Melalui proses yang dinamis dan adanya peraturan yang lebih khusus dan lebih

⁶¹ *Ibid*

⁶² A. Blackett, *Making Domestic Work Visible: The case for specific regulation* (Geneva: International Labour Office, 2003), 19.

akurat memungkinkan pemberian penghargaan dan pengakuan bagi pekerjaan rumah tangga.”

Pekerja Rumah Tangga bekerja di wilayah ekonomi subsisten yang bersifat reproduktif. Menurut Hans Dieter Ever, subsistensi reproduksi tenaga kerja merupakan kegiatan reproduksi primer.⁶³ Aktivitas ini tadinya diperankan oleh ibu rumah tangga dan kebanyakan bergender perempuan. Kegiatan subsistensi biasanya memang berbentuk housework dalam rumah tangga.

Berdasarkan hal di atas, jenis pekerjaan yang dilakukan Pekerja Rumah Tangga selama ini dapat dikategorikan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan

Pekerjaan pokok adalah pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari, dari mulai bangun sampai malam hari (tidur lagi), yaitu mencuci perabotan, mencuci pakaian, menyetrika pakaian, menyapu rumah dan halaman, memasak, belanja, mengepel lantai, membersihkan kamar mandi dan mengasuh anak (bayi). Ada juga beberapa bentuk tugas pengasuhan yang lain misalnya mengatur dan menjemput anak sekolah, mengantar dan menjemput anak kursus atau merawat lansia dan orang cacat (difiable people). Pekerjaan yang berhubungan dengan mengasuh ini umumnya.

2. Pekerjaan tambahan

Pekerjaan ini dikategorikan tersendiri karena bukan merupakan pekerjaan pokok (rutin), melainkan insidental dan merupakan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokok, misalnya mencuci mobil, menjaga toko, membantu usaha Pemberi Kerja, merapikan kebun, atau menyopir (mengantar) Pemberi Kerja. Jadi Pekerja Rumah Tangga melakukan semua pekerjaan kerumahtanggaan.

Dalam perlindungannya Pekerja Rumah Tangga sebagai seorang pekerja informal dalam melakukan pekerjaan seharusnya mendapatkan perlindungan layaknya pekerja pada umumnya.⁶⁴ Sebagai pelaksana otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan Pembantu Rumah Tangga memang belum secara khusus

⁶³ Yayasan Tjoet Nyak Dien, *Profil Sosial dan Problematika Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta* (Yogyakarta: Yayasan Tjoet Nyak Dien kerja sama INPI – Pact, 1999), 53.

⁶⁴ Hendrawanto, Arief. *Wawancara*. Semarang, 25 Juni 2021.

memberikan perlindungan. Belum secara khusus memberikan perlindungan bukan berarti tidak memberikan perlindungan sama sekali. Berdasarkan wawancara dengan Arief Hendrawanto selaku pengolah data di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, ia mengungkapkan:

Dinas dalam hal perlindungan terhadap PRT memang belum secara khusus bisa mendampingi dalam memberikan perlindungan. Karena memang di Kota Semarang sendiri belum ada aturan khusus yang mengaturnya. Namun dalam hal perlindungan tenaga kerja, ketika ada permasalahan atau pelanggaran dan ada aduan yang menyangkut PRT dinas selaku pelaksana akan melaksanakan tugas dan fungsinya.⁶⁵

Dalam pelaksanaan kinerja dinas, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengupayakan pengoptimalan kinerja diantaranya:

1. Produktivitas

Dilihat dari efisiensi anggaran, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mendapatkan pembiayaan APBD 2018 sebesar Rp. 4.232.963.278 dan sebesar 90% digunakan untuk pemenuhan pembiayaan kegiatan dengan mengacu Perwal Nomor 71 Tahun 2017 dan Perda Nomor 13 Tahun 2017 Tentang APBD Kota Semarang. Penggunaan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah efisien yaitu penempatan TKI/TKW pada tahun 2018 terealisasi 15 orang penempatan dengan anggaran Rp. 36.000.000 dibandingkan dengan tahun 2017 dengan anggaran Rp. 41.000.000 terealisasi hanya 10 orang. Kemudian pada kegiatan penempatan transmigrasi tahun 2018 menggunakan Rp. 42.750.000 lebih efisien dari tahun 2017 menggunakan anggaran Rp. 70.241.000 untuk samasama penempatan 3 KK. Kemudian untuk pelaksanaan job fair dengan anggaran Rp. 180.000.000 tahun 2018 mampu bekerjasama dan menyediakan fasilitas untuk 57 perusahaan sedangkan tahun 2017 yang sama-sama menggunakan anggaran Rp. 180.000.000 hanya mampu bekerja sama dan menyediakan fasilitas dengan 47 perusahaan. Sedangkan dilihat dari efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dengan target. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki satu program yaitu Peningkatan Kesempatan Kerja dan beberapa kegiatan yang dilaksanakan. Adapun kegiatan yang tidak sesuai dengan target ialah pendataan pencari kerja pada kegiatan pengembangan

⁶⁵ *Ibid.*

produktivitas dan kewirausahaan. Pendataan pencari kerja ini merupakan kegiatan dalam mendata jumlah pencari kerja dengan sebenarnya berdasarkan survey lapangan yang dilakukan oleh pegawai.

2. Kualitas Pelayanan

Pegawai dalam menyediakan pelayanan yang tepat kepada masyarakat. pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Sebanyak 39 orang pegawai adalah berpendidikan sarjana. Kemampuan fungsional pengantar kerja dan instruktur yang handal dibuktikan dengan adanya pelatihan khusus yang harus diikuti oleh instruktur. Sertifikat TOT (Trainer of Training) adalah bukti legal atas kemampuan sebelum dinyatakan sebagai instruktur sehingga dapat dipertanggungjawabkan.⁶⁶

Jaminan berupa kemampuan, pengetahuan dalam meyakinkan kepercayaan kepada pengguna layanan, petugas menjanjikan legalitas pelayanan, jaminan biaya pelayanan. Berdasarkan teori tersebut, terdapat jaminan yang diberikan kepada masyarakat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yaitu jaminan jaminan biaya, tidak adanya pungutan biaya yang dibebankan kepada masyarakat pada pelayanan prosedural dan pada pelatihan sama sekali bebas biaya bagi yang mengikuti pelatihan.

Kualitas Pelayanan pada Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang juga dapat dilihat pada sikap empati atau bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memberikan perhatian kepada masyarakat. empati kepada masyarakat ditunjukkan dengan adanya komunikasi yang baik kepada masyarakat melalui upaya untuk menanyakan bagaimana perkembangan usaha mereka. Sikap yang ramah, sopan santun dan arahan yang baik dalam menanggapi setiap pertanyaan masyarakat.

3. Responsivitas

Responsivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat dilihat dari cara organisasi tersebut mengenali kebutuhan masyarakat dan menyusun program kegiatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Untuk menindaklanjuti keluhan dan aspirasi para pencari kerja ialah dengan secara aktif bersifat terbuka dan langsung menindaklanjuti permasalahan

⁶⁶ *Ibid*

masyarakat baik dengan pelayanan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui kota pengaduan atau melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter dan bisa melalui Lapor Hendi.⁶⁷

4. Responsibilitas

Program kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berdasarkan pada regulasi sebagai acuan dalam penyelenggaraan. Adapun payung hukum pelaksanaan pelayanan berpedoman pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang Bab II pasal 2 huruf d dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 69 Tahun 2016 tentang Penjabaran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan standar operasional pelayanan. Penyelenggaraan program dan kegiatan sesuai dengan standar pelayanan yang mengacu pada Peraturan Walikota Semarang Nomor 14 Tahun 2005. Standar operasional merupakan ukuran dari komitmen penyelenggara pelayanan kepada masyarakat.

5. Akuntabilitas

Pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja berupa laporan Penyelenggaraan Kegiatan mengenai kegiatan apa saja yang dilaksanakan seperti Kegiatan purna TKI/TKW dalam bulanan, yang direkap menjadi satu bendel dalam laporan paripurna. Laporan tersebut berisikan bagaimana perkembangan kegiatan mulai dari berapa banyak angkatan yang sudah mendapatkan pelatihan, bagaimana realisasi penggunaan anggaran dan apa saja hambatan yang dihadapi. Laporan dibuat oleh masing-masing seksi bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja dalam satu bulan, triwulan, semesteran dan menjadi satu laporan paripurna satu tahun kegiatan. Laporan paripurna masing-masing seksi nantinya akan dijadikan satu. Rekap laporan paripurna akan dijadikan satu bendel dengan bidang lain menjadi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

⁶⁷ *Ibid*

Ditinjau dari struktur organisasi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja sebagai unsur pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, memiliki peran dalam perlindungan Pekerja Rumah Tangga.⁶⁸ Berdasarkan Peraturan Wali Kota Semarang No. 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki peran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

2. Sekertariat

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mensinkronisasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas Kesekretariatan, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar.

3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi tugas Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Seksi Perluasan Kesempatan Kerja, dan Seksi Pemberdayaan Purna Kerja. Kerja dan Produktifitas Kerja, dan UPTD.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Seksi Syarat-Syarat Kerja, Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja

⁶⁸ *Ibid*

Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Seksi Informasi Pasar Kerja, Seksi Produktifitas Tenaga Kerja, dan Seksi Pemantauan dan Pengukuran Produktivitas Kerja.

6. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian dan kebutuhan sesuai peraturan perundang-undangan.

Tugas dan fungsi pengawas ketenagakerjaan menurut DjokoTriyanto adalah:⁶⁹

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
2. Memberikan informasi, peringatan, dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik.
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberi peringatan beberapa kali.

⁶⁹ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi* (Bandung: Mandar Maju, , 2004), 159.

BAB IV

KENDALA DAN UPAYA YANG DILAKUKAN DISNAKER KOTA SEMARANG DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

Sebagaimana sudah peneliti jelaskan pada bab awal yakni di dalam menganalisis data penelitian, peneliti akan melakukan analisis setelah data terkumpul. Kemudian data akan disusun sesuai dengan sistematika yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang peneliti gunakan adalah deskriptif analisis. Apabila data sudah terkumpul, peneliti akan mendeskripsikannya secara apa adanya. Menurut Sugiyono (2004:169) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

A. Kendala yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Melakukan Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga

1. Terbatasnya dana anggaran

Dana anggaran merupakan faktor penting dalam proses melakukan tugas dan fungsi suatu institusi. Kurangnya anggaran yang diperoleh oleh institusi, tentunya mempengaruhi kinerja, dalam hal ini dalam upaya melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga. Dana anggaran memegang peranan yang penting dalam upaya melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga, mengingat kebutuhan yang diperlukan sangat banyak. Baik dalam melakukan Pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, memberikan informasi, peringatan, dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja, serta melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di lapangan. Minimnya dana anggaran maka pelaksanaan tugas dan fungsi akan terhambat, sedangkan mengingat banyak dan luasnya cakupan dari tugas dan fungsi tersebut.

2. Sumber daya manusia yang terbatas

Terbatasnya jumlah sumber daya manusia atau tenaga yang bekerja di bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang menjadi kendala dalam melakukan tugas dan fungsi pengawasan. Dalam melakukan

pekerjaanya, misalnya dalam hal pelayanan masih ada petugas yang melakukan rangkap jabatan, dikarenakan kurangnya tenaga kerja dalam setiap bidang dan sektornya. Hal ini mengakibatkan pelayanan yang di berikan kurang maksimal, karena dalam memberikan pelayanan tidak fokus di tugas masing-masing.

3. belum adanya undang-undang yang secara khusus mengatur tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Adanya peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga tentu saja menjadi hal yang sangat penting untuk menjadi sebuah payung hukum yang pasti. Selain itu perlu adanya peraturan yang secara khusus tersebut juga berguna untuk:

- a. Merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh Pekerja Rumah Tangga dalam menjalankan pekerjaannya selama ini dan cara-cara untuk mengatasi masalah tersebut;
- b. Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi dalam upaya perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga;
- c. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis dalam upaya perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga;
- d. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam upaya perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga;

4. Kesadaran dari pihak pemberi kerja

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga bahwa dalam upaya untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga tidak terlepas dari peran serta pengguna tenaga Pekerja Rumah Tangga untuk memberikan hak-hak serta memberdayakan Pekerja Rumah Tangga sesuai dengan kewajiban-kewajibannya. Dalam ketentuan mengenai hak-hak dari Pekerja Rumah Tangga dimuat dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, serta untuk kewajiban-kewajiban dari Pekerja Rumah Tangga termuat dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini. Dalam relasi kerja antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pemberi Kerja masih sering

terjadi ketimpangan, karena hubungan kerja yang terjadi pada umumnya merupakan hubungan yang bersifat kekuasaan. Dalam Hubungan Kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja terdapat kekhususan. Hal ini antara lain disebabkan macam atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja Rumah Tangga berada pada wilayah domestik kerja kerumahtanggaan. Dengan demikian sebenarnya Pekerja Rumah Tangga termasuk ke dalam kategori pekerja meskipun sifat hubungan kerja lebih bersifat semi-formal. Artinya disamping berorientasi pada tugas, hubungan tersebut juga bersifat kekeluargaan. Sifat Hubungan Kerja semacam ini barangkali menguntungkan bagi beberapa Pekerja Rumah Tangga yang kebetulan bekerja pada Pemberi Kerja yang baik.

5. Minimnya data mengenai Pekerja Rumah Tangga

Pekerja Rumah Tangga merupakan pekerja yang bekerja dalam sektor informal. belum adanya pendataan yang dilakukan oleh pemerintah kepada pekerja sektor informal atau non formal, tentunya menjadi hal yang sangat menghambat pemerintah sendiri dalam membuat kebijakan tentang perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga. Adanya pendataan yang dilakukan dari tataran bawah dalam hal ini rumah tangga pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga hingga tingkat pemerintah daerah, menjadi hal yang penting untuk melakukan perlindungan ini. Pendataan yang dilakukan setidaknya memuat identitas dan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan Pekerja Rumah Tangga, untuk melakukan pengawasan serta sebagai bahan pertimbangan empiris pemangku kebijakan dalam membuat pengaturan untuk melindungi Pekerja Rumah Tangga.

B. Upaya yang Dilakukan DISNAKER Kota Semarang dalam Melakukan Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga

1. Terbatasnya dana anggaran

Dampak dari pandemi Covid-19 pada perekonomian dan keuangan diperkirakan bukan hanya berdampak pada tahun ini saja, tetapi juga dapat berlanjut untuk beberapa tahun ke depan. Oleh karena itu, perlu dilakukan antisipasi yang memadai diikuti oleh pengambilan keputusan secara tepat, khususnya bagi instansi pemerintah untuk dapat meminimalisasi dampak

negatif pada sektor ekonomi dan keuangan negara. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Penyusunan kembali skala prioritas belanja. Hal pertama yang dapat dilakukan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah, adalah melakukan analisis atas belanja yang telah dianggarkan pada awal periode. Setelah itu pemerintah harus menentukan skala prioritas dengan mengurutkan anggaran belanja berdasarkan tingkat urgensinya. Pemerintah dapat melakukan refocusing pada anggaran terutama untuk bidang kesehatan dan sosial. Refocusing anggaran belanja ini juga diperlukan karena merosotnya asumsi anggaran pendapatan.
- b. Realokasi belanja. Pengalokasian kembali terutama namun tidak terbatas pada upaya pengalokasian anggaran belanja modal ke belanja operasional. Hal ini penting untuk dilakukan karena prioritas utama kini menuju ke arah penanggulangan Covid-19 serta berbagai efek dominonya. Kegiatan ini bisa dilakukan dengan mengurangi/menghentikan sementara kegiatan pembangunan infrastruktur, maupun kegiatan investasi lainnya direalokasikan untuk pengeluaran penanggulangan Covid-19. Pemerintah dapat juga melakukan pemangkasan pada belanja-belanja tertentu misalnya pengeluaran untuk perjalanan dinas, belanja rapat, bimbingan teknis, penyuluhan, dan sejenisnya untuk dialihkan pada penanganan Covid-19.
- c. Pemanfaatan Saldo Anggaran Lebih (SAL), dana abadi, dana yang dikuasai pemerintah dengan kriteria tertentu, dan dana yang dikelola oleh BLU/BLUD. Instansi pemerintah pusat maupun daerah dapat memanfaatkan sumber pendanaan tersebut sesuai dengan peruntukannya untuk penanganan dampak Covid-19 dan persiapan masa recovery.
- d. Penetapan kebijakan relaksasi perpajakan pusat dan daerah. Memberikan stimulus kepada sektor bisnis dan masyarakat, perlu dilakukan pengurangan beban, penurunan tarif pajak, serta perpanjangan waktu pelaksanaan hak dan pemenuhan kewajiban perpajakan.

- e. Penyelarasan implementasi payung hukum dan komunikasi yang intensif dengan berbagai pihak. Penyelarasan implementasi payung hukum diperlukan agar kebijakan-kebijakan yang mendesak dan diluar kebiasaan yang mungkin nantinya dieksekusi oleh aparatur pemerintahan dapat berjalan dalam koridor yang tepat. Komunikasi yang intensif juga harus dibangun dengan baik, khususnya antara pihak eksekutif sebagai pelaksana kebijakan dengan pihak legislatif, lembaga pemeriksa/pengawas, penegak hukum, termasuk juga kepada masyarakat.
 - f. Mendorong keterlibatan lembaga pemeriksa, pengawas, dan penegak hukum, yaitu BPK, BPKP, Inspektorat, dan KPK dalam mengawal dana penanganan Covid-19, terutama pada kegiatan pengadaan barang dan jasa (PBJ), agar selalu berpegang pada prinsip PBJ pada kondisi darurat.
 - g. Percepatan transfer pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Kelancaran dana transfer dari pusat kepada daerah menjadi salah satu kunci penyelesaian masalah pendanaan untuk mengatasi Covid-19 di daerah, karena pemerintah daerah akan sangat tergantung dari kelancaran dana transfer dari pusat.
 - h. Penyesuaian pemanfaatan Penyertaan Modal Negara pada BUMN. Rencana pengalokasian PMN kepada BUMN tertentu dapat diubah peruntukannya sesuai dengan kebutuhan penanganan Covid-19.
 - i. Penggalangan dana sumbangan dari dunia usaha dan masyarakat secara masif dapat menjadi sumber pendapatan yang digunakan dengan efektif dan dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan.
2. Sumber daya manusia yang terbatas

Perencanaan sumberdaya manusia memberikan perkiraan tentang jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan mempunyai pengaruh yang besar tujuan perencanaan SDM pada sebuah organisasi.

Berdasarkan penataan organisasi perangkat daerah di Kota Semarang yang diatur dalam Perda Kota Semarang No.14 Tahun 2016 tentang

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja merupakan dinas daerah Tipe A yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi. Dinas daerah tipe A merupakan ukuran atau intensitas untuk mewadahi pelaksanaan fungsi perangkat daerah dengan beban kerja yang besar.

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki ketersediaan SDM dengan jumlah 20 pejabat struktural dan 31 pejabat fungsional. Dalam pelaksanaan perlindungan Pekerja Rumah Tangga meski belum diatur secara langsung dengan suatu undang-undang yang khusus, namun dalam perlindungannya dapat diinterpretasikan dari peraturan perundang-undangan yang terkait. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, suatu perangkat daerah memiliki asas fleksibilitas. Asas fleksibilitas adalah penentuan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan unit kerja pada Perangkat Daerah memberikan ruang untuk menampung tugas dan fungsi yang diamanatkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Terbatasnya jumlah sumber daya manusia yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi tentunya sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumberdaya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumberdaya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

3. Disahkannya Rancangan Undang-undang Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Pengesahan Rancangan undang-undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi undang-undang merupakan hal yang sangat penting, pentingnya pengesahan rancangan undang-undang ini selain menjadi payung hukum bagi Pekerja Rumah Tangga pun juga memiliki urgensi yang lain. Pertama, kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga sebagai warga negara.

Pekerja Rumah Tangga berhak mendapatkan perlindungan untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar, kesejahteraan, meningkatkan kualitas hidup, dan pendidikan bagi mereka dan termasuk keluarganya. Kedua, perlindungan dan keseimbangan hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (PRT). Perlindungan terhadap pemberi kerja ditujukan untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan pemberi kerja.

4. Kesadaran dari pihak pemberi kerja

Dalam melakukan suatu hubungan kerja antara pemberi kerja dengan Pekerja Rumah Tangga, pemberi kerja memiliki kewajiban yang harus dilakukan diantaranya:

- a. membuat perjanjian kerja dengan Pekerja Rumah Tangga;
- b. menaati dan melaksanakan ketentuan dalam perjanjian kerja;
- c. memberikan kebebasan untuk menganut agama atau keyakinan, serta memberikan kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama atau keyakinan yang dianut Pekerja Rumah Tangga;
- d. memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan perjanjian kerja;
- e. memberikan waktu istirahat;
- f. memberikan jaminan perlindungan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja termasuk didalamnya kesehatan reproduksi;
- g. memberikan kebebasan Pekerja Rumah Tangga untuk berserikat;
- h. memperlakukan Pekerja Rumah Tangga dengan baik dan manusiawi;
- i. menyediakan fasilitas minimal;
- j. memberi petunjuk yang jelas tentang tata cara pelaksanaan pekerjaan;
- k. memberikan kesempatan kepada Pekerja Rumah Tangga untuk berkomunikasi dan/atau mendapatkan informasi tentang anggota keluarganya; dan
- l. menjaga nama baik, harkat, dan martabat Pekerja Rumah Tangga.

Dengan adanya kesadaran yang dilakukan oleh pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja maka akan terciptanya suatu hubungan yang bukan hanya hubungan hukum tetapi juga hubungan yang berdasarkan kekeluargaan atau moral. Melihat hubungan yang demikian, maka dalam ilmu hukum hubungan demikian sesungguhnya lebih tepat disebut sebagai

hubungan yang hibridis karena hubungan diantara mereka tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum yakni hubungan yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan terbentuknya hubungan yang bersifat kekeluargaan. Jadi dalam hubungan hibridis dapat dilihat konstruksinya bahwa satu kaki berpijak pada moral dan satu kaki berpijak pada hukum.

5. Peran serta dari masyarakat

Upaya perlindungan Pekerja Rumah Tangga perlu melibatkan peran serta masyarakat yang menjadi alat kontrol sosial yang efektif bagi pelaksanaan perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Peran serta masyarakat selalu hadir pada berbagai kegiatan dan kasus Pekerja Rumah Tangga, karena Pekerja Rumah Tangga memang hidup, menjadi bagian dan berkembang di tengahnya kehidupan masyarakat. Dengan demikian peran serta masyarakat mempunyai posisi yang amat strategis dalam perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

Untuk itu peran serta masyarakat perlu diapresiasi dan diberikan kesempatan yang luas, untuk melakukan upaya perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Wujud dan apresiasi peran serta masyarakat, tentu saja melalui berbagai cara, baik yang dilakukan oleh perseorangan, para tokoh masyarakat, media massa, organisasi kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat serta organisasi masyarakat lainnya, seperti kekerabatan atau paguyuban, yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peran serta masyarakat tersebut hadir memberikan pendampingan dan advokasi, seperti yang dilakukan oleh orang-perorang, tokoh masyarakat atau masyarakat secara bersama-sama dimana Pekerja Rumah Tangga berada, dan juga melalui LSM, media massa, organisasi kemasyarakatan (Ormas) dan kelompok-kelompok masyarakat di lingkungan Pekerja Rumah Tangga berada agar tidak terjadi pelanggaran hukum (preventif) atau agar pelanggaran hukum yang terjadi segera diselesaikan (represif).

Disamping itu, peran serta masyarakat dalam upaya perlindungan Pekerja Rumah Tangga, dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (edukasi) dan pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga sehingga Pekerja Rumah Tangga dapat memiliki bargaining position (posisi tawar) yang lebih

baik. Selain itu peran serta masyarakat dapat melalui berbagai organisasi masyarakat sipil (ormas dan lsm) untuk selalu mengawasi dan mengingatkan pemerintah agar melaksanakan perundangundangan (penegakkan hukum) terkait khususnya UU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

6. Interpretasi hukum terkait perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan pengaturan perlindungan tenaga kerja, sebagai wujud dari bentuk perlindungan, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Perlindungan Hak dalam Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

Secara umum hak Perempuan sebagai pekerja tertuang dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women memiliki relevansi dengan peraturan-peraturan hukum, serta program-program pembangunan nasional.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women dalam pengaturannya terfokuskan pada perempuan sebagai kelompok yang dianggap dirugikan, karena tindakan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Berbeda dengan instrumen hak asasi manusia pada umumnya yang memberikan pengertian bahwa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Konvensi ini dalam pengaturannya memberikan pengertian bahwa sumber dari ketidaksetaraan perempuan, dengan adanya tekanan sosial dan budaya pada perlakuan diskriminasi terhadap perempuan. Poin terpenting dalam diskriminasi menurut konvensi tersebut adalah kaitan antara ruang publik dengan ruang privat. Ketidak kesetaraan perlakuan terhadap perempuan dalam lingkungan keluarga, tempat kerja, dan dalam kehidupan publik adalah konstruksi sosial atau anggapan sosial yang dibangun berdasarkan kemampuan fisik dan peran perempuan.

Dalam Pasal 2, menekankan kewajiban negara dalam segi hukum yang meliputi antara lain menyatakan bahwa:

- 1) Mengambil tindakan legislatif yang tepat (mengubah dan mencabut ketentuan yang diskriminatif, membentuk peraturan baru);
- 2) Menyediakan perlindungan hukum terhadap perempuan. Pengaturan lebih lanjut dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*.

Pada Pasal 11, dinyatakan bahwa, “ merupakan legislasi yang sangat penting dalam memberikan perlindungan persamaan dalam pekerjaan terkait dengan hak mendapat upah, tunjangan dan pelayanan yang sama. Hak atas jaminan sosial, perlindungan kesehatan, dan kondisi kerja yang aman, termasuk perlindungan fungsi reproduksi perempuan dengan memberikan cuti hamil dengan tetap menerima bayaran dan tunjangan lainnya.”

- b. Pekerja Rumah Tangga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga, dikeluarkan dengan pertimbangan bahwa Pekerja Rumah Tangga perlu mendapat perlindungan dasar, serta adanya peran serta dari Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga. Perlindungan yang diberikan dalam peraturan menteri ini tidak terlepas dari peran serta pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga dalam memenuhi hak dan kewajiban Pekerja Rumah Tangga dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Peraturan ini terdiri dari 30 Pasal yang mengatur tentang hak dan kewajiban Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga, dengan Pekerja Rumah Tangga, Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga, mekanisme perlindungan, serta peran Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten Kota dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap hubungan kerja melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah

Tangga, serta Sanksi administrasi bagi Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang melanggar peraturan ini.

Dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan bahwa Pekerja Rumah Tangga mempunyai hak sebagai berikut:

- 1) memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- 2) mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- 3) mendapatkan upah sesuai 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 dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- 8) mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- 9) berkomunikasi dengan keluarganya.

Sementara kewajiban Pekerja Rumah Tangga dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan bahwa Pekerja Rumah Tangga memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- 2) menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- 3) menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna; dan
- 4) memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila Pekerja Rumah Tangga akan berhenti bekerja.

Pasal 23 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan bahwa lembaga penyalur Pekerja Rumah Tangga mempunyai kewajiban:

- 1) menyeleksi calon Pengguna;
- 2) memastikan calon Pekerja Rumah Tangga dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;

- 3) memonitor Pekerja Rumah Tangga yang telah disalurkan pada Pengguna.
- 4) mengembalikan imbalan jasa

c. Undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lain yang Terkait

Dalam lingkup kerja di Indonesia, Pekerja Rumah Tangga masuk dalam kelompok rentan baik laki-laki maupun perempuan, termasuk juga Pekerja dibawah umur. Pekerja Rumah Tangga dianggap sebagai kelompok pekerja yang rentan karena termasuk dalam pelaku ekonomi non formal. Secara umum pekerja non formal berada di luar jangkauan pengaturan ketenagakerjaan. Pekerja Rumah Tangga termasuk kedalam pekerja yang bekerja di sektor non formal, dalam melakukan pekerjaannya mereka bekerja di dalam rumah tangga yang tentunya jauh dari jangkauan pengaturan ketenagakerjaan.

Untuk mengantisipasi terjadinya hal yang merugikan bagi Pekerja Rumah Tangga, banyak kegiatan yang dilakukan dalam menggalang aksi untuk perlindungan Pekerja Rumah Tangga 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).

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 Undangundang Hukum Perdata (KUHPerdata) khususnya Buku III tentang Perikatan dan sebagian Buku I tentang Orang dalam kecakapan seseorang dalam bertindak. Undangundang 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, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, terutama anak-anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan sosial, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengharuskan anak-anak bersekolah dan melarang

mempekerjakan anak-anak yang sebagai Pekerja Rumah Tangga 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 dipekerjakan dalam kondisi-kondisi yang adil, memiliki hak atas upah yang adil dan sesuai dengan standar 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 Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan beberapa Rancangan Peraturan Daerah yang pernah diajukan oleh lembaga swadaya masyarakat yang ada di Yogyakarta dan serta Lembaga Perlindungan Anak dan Perempuan yang ada di Kota Semarang. Tentunya belum adanya undang-undang yang secara khusus mengatur tentang perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga, bukan menjadi suatu alasan untuk membiarkan Pekerja Rumah Tangga dalam melakukan hubungan kerjanya seperti tidak memiliki payung hukum yang kuat.

C. Masukan Untuk Rancangan Undang-Undang tentang Pekerja Rumah Tangga

Penyusunan dan pembahasan rancangan undang-undang perlindungan Pekerja Rumah Tangga memerlukan kajian menyeluruh, karena Pekerja Rumah Tangga berada dalam wilayah antara buruh dan sektor informal. Model hubungannya pun terdiri dari banyak rupa dan bentuk. Bentuk kesepakatan antara Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja juga sangat banyak modelnya. Namun jangan sampai terjadi rancangan undang-undang perlindungan Pekerja Rumah Tangga, nantinya akan membelenggu dan menciptakan disharmoni atas keberadaan riil Pekerja Rumah Tangga dalam masyarakat kita. Apabila rancangan undang-undang memang ditujukan untuk mengatur masalah Pekerja Rumah Tangga dalam suatu hubungan kerja, hendaknya aturan dibuat sefleksibel mungkin sehingga tidak membelenggu dan merugikan kedua belah

pihak, misalnya terkait lingkup pekerjaan Pekerja Rumah Tangga sebaiknya diserahkan sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak. Hal ini mengingat pada dasarnya Hubungan Kerja merupakan hubungan keperdataan yang menganut “ asas kebebasan berkontrak.” Selain itu unsur-unsur sosiologis dan latar belakang budaya lokal hendaknya menjadi bahan pertimbangan dalam pengaturan rancangan undang-undang ini.

Untuk pembinaan dan pengawasan terhadap Pekerja Rumah Tangga, saat ini banyak instansi yang terlibat dan terkait dengan permasalahan Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga yaitu Kemenakertrans, Kementerian Sosial, serta dan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Selain itu, terdapat beberapa lembaga negara yang concern terhadap hal ini seperti Komnas Perempuan. Apabila undang-undang Pekerja Rumah Tangga direalisasikan maka instansi atau lembaga yang menjadi penanggung jawab utama atas kewenangan dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tersebut dapat diserahkan kepada kementerian yang membidangi ketenagakerjaan, dengan catatan bahwa tenaga pengawas ketenagakerjaan ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya agar pengawasan lingkup pekerjaan kerumahtanggaan dapat berjalan efektif. Aspek pendidikan dan pelatihan bagi Pekerja Rumah Tangga juga dapat diserahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan di daerah mengingat sudah ada balai latihan kerja (BLK) dengan memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan infrastruktur serta kurikulum khusus bagi Pekerja Rumah Tangga.

Dilihat dari konteks fungsi hukum, maka belum adanya pengaturan yang mengatur Pekerja Rumah Tangga dengan peraturan formil sangatlah tidak manusiawi. Keberadaan hukum dapat dilihat dari asas huku, kaidah hukum, serta kaidah hukum yang kongkrit. Asas hukum merupakan sebagian dari hidup kejiwaan kita, karena asas hukum merupakan jalan untuk meraih cita-cita hukum. Bukankah tujuan hukum itu kesempurnaan atau ketertiban masyarakat: suatu cita-cita atau harapan, suatu ideal. Asas hukum itu memberi dimensi etis kepada hukum.

Oleh karena itu pula asashukum pada umumnya merupakan suatu persangkaan (presumption), yang tidak menggambarkan suatu kenyataan, tetapi suatu yang sifatnya ideal atau harapan. Peraturan hukum memberikan akibat pada situasi tertentu, seperti keadaan, kejadian atau perbuatan manusia untuk

posisi hukum, untuk keseluruhan hak dan kewajiban para subjek. Menurut Kraan, 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 publik 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

Apabila merujuk pada pengertian Pekerja Rumah Tangga dalam terminologi yang digunakan dalam undang-undang dalam memberikan pengertian mengenai pekerja, Pekerja Rumah Tangga termasuk dalam lingkup pengertian tentang pekerja yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Ada unsur-unsur yang dapat diinterpretasikan secara lebih luas, yaitu adanya objek tertentu berupa pekerjaan yang dijanjikan oleh pemberi kerja kepada Pekerja Rumah Tangga, adanya kesepakatan kerja walaupun sebagian besar dilakukan secara lisan.

Merujuk pada pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengaturan tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dapat pula diberlakukan terhadap Pekerja Rumah Tangga. Dalam hal-hal tertentu misalnya, dalam pendefinisian dan konsep secara umum tentang pekerjaan, unsur-unsur, syarat-syaratnya. Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga dapat dilakukan dengan dua cara, yakni dengan upaya pencegahan dan penegakan hukum.

Upaya pencegahan dapat dilakukan dengan memuat tentang hak dan kewajiban antara penyedia jasa Pekerja Rumah Tangga, Pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga, dan Pekerja Rumah Tangga itu sendiri. 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 penegakan hukumnya, yang termasuk dalam hal-hal tertentu berupa perbuatan melawan hukum dalam rumah tangga menyangkut persoalan moral dan fisik dapat diselesaikan melalui hukum publik yang terkait dengan itu sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya. Termasuk pula adanya upaya interpretasi hukum yang dilakukan oleh penegakan hukum dan pemangku kebijakan daerah, dalam hal ini pemberlakuan peraturan perundang-undangan tentang pengawasan ketenagakerjaan, untuk melindungi Pekerja Rumah Tangga dari tindakan serta bentuk perbuatan yang tidak mendukung perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga sebagai bagian dari warga negara Indonesia yang memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Rancangan Undang-undang Pekerja Rumah Tangga, 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 Pekerja Rumah Tangga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai yang telah dijelaskan sejak awal, yaitu tepatnya pada kerangka teori. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga melakukan beberapa upaya dalam melakukan perlindungan, yaitu dengan melakukan pengawasan, pemberian informasi dan peringatan, dan nasehat teknis, serta melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pemberi kerja terhadap pelaksanaan perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
2. Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga menghadapi beberapa hambatan sebagai berikut:
 - a. Terbatasnya dana anggaran
 - b. Sumber daya manusia yang terbatas
 - c. belum adanya undang-undang yang secara khusus mengatur tentang perlindungan Pekerja Rumah Tangga
 - d. Kesadaran dari pihak pemberi kerja
 - e. Minimnya data mengenai Pekerja Rumah Tangga
3. Upaya untuk mengatasi kendala peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga adalah sebagai berikut:
 - a. Mengoptimalkan dana anggaran yang tersedia
 - b. Mengoptimalkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia
 - c. Membangun kesadaran dari pihak pemberi kerja
 - d. Melibatkan peran seta masyarakat dalam melakukan perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
 - e. Interpretasi hukum yang terkait dengan perlindungan Pekerja Rumah Tangga, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusi, dan undang-undang lain yang terkait.

B. Saran

1. Perlu adanya pendataan yang terintegrasi dari tataran pengguna jasa Pekerja Rumah Tangga, pemerintah tingkat rukun tetangga, hingga pemerintah daerah. Data yang terintegrasi tentunya menjadi faktor yang sangat mendukung pelaksana kebijakan untuk melakukan pengawasan, memberikan informasi, serta melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.
2. Pelatihan serta perluasan kerja khususnya di Kota Semarang. Perluasan kerja diharapkan mampu mengurangi angkatan kerja yang nantinya bekerja menjadi Pekerja Rumah Tangga, sehingga bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

C. Penutup

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan taufiq hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga dengan segala daya dan upaya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir atau karya ilmiah ini. Meskipun peneliti telah berusaha semaksimal mungkin, namun manusia tidak lepas dari kekurangan dan kesalahan, untuk itu saran dan kritik yang membangun dari pembaca, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. 2016.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Dwiyaminarta, Paulus. *Makalah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga*. 2009.
- Hafid, Hardika Sholeh. *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga. 2016.
- Harjono. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2008.
- Hendrawanto, Arief. *Wawancara*. Semarang, 25 Juni 2021.
- Hidayati, Nur. *Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015*. Semarang: *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 14 No. 3 Politeknik Negeri Semarang. 2014.
- ILO-IPEC. *Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia [Flowers on the Rock: the Phenomenon of Child Domestic Workers in Indonesia]*. Jakarta: ILO. 2004.
- Juniansyah, Hendri. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker RI Nomor 2 Tahun 2015*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang. 2015.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti. 2003.
- Kusnardi, dkk. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Sinar Bakti. 1998
- M. Hadjon. *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya. 2006.
- Moloeng, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1996.
- Mustafa, Marmi Emmy. *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*. Bandung: PT. Alumni. 2007.
- Nakha'i, Imam. *Islam Wajibkan negara Melindungi Hak-hak Pekerja Rumah Tangga*. Jakarta: Swara Rahima. 2009.

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
- Peraturan Walikota Semarang No. 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
- Rakhmawati, Devie. Hubungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT), Pengguna Pekerja Rumah Tangga, dan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) Kota Semarang Prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang. 2019.
- Ruslan, Rosady. Metode Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2010.
- Rusli, Hardijan. Hukum Ketenagakerjaan. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Triyanto, Djoko.. Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi. Bandung: Mandar Maju. 2004
- Sadli, Saporinah. Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan Adil Gender. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1999.
- Samodra, Patria Ardi. Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Informal Khusus Pekerja Rumah Tangga di Kota Semarang. Semarang: Diponegoro Law Jurnal. 2019.
- Soekanto, Soerjono. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI-Press. 1986.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. Metode Penelitian Hukum dan Junimetri. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1998.
- Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika. 2006
- Sonhaji. Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Sistem Hukum Nasional. Semarang: Jurnal Universitas Diponegoro Semarang. 2020
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Penerbit Djambatan. 1987.
- Suawah. Richy. Peran Camat dalam implementasi pembangunan di kabupaten Tikala di Manado. Manado: jurnal tesis. 2018.
- Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Elfabeta. 2007.
- Sulistyaningsih, Endang dan Yudo Swasono. Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan). Yogyakarta: BPEE. 2014.
- Simanjuntak, Payaman. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. 2003.

- Suteki dan Galang Taufani. Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik), Ed. 1. Depok: Rajawali Pers. 2018.
- Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika. 2015.
- Wulandari, Oktavia, Ali Imron, Briliyan Ernawati, Nazar Nurdin, "*Praduga Tidak Bersalah Terhadap Pelaku Tindak Pidana di Kepolisian: Kajian Kritis*", Jurnal Walisongo Law Review, Vol. 2, No. 1, 2020.
- Zainal Asikin dkk. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Rajawali Pers. 2002.

LAMPIRAN
DRAFT WAWANCARA

1. Bagaimana kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Perlindungan tenaga kerja dalam hal ini Pekerja Rumah Tangga?
2. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal ini Pekerja Rumah Tangga?
3. Bagaimana kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan pengawasan terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga?
4. Kendala apa yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terkait perlindungan Pekerja Rumah Tangga?
5. Apa upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menghadapi kendala tersebut?
6. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu dengan belum juga disahkannya RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga?
7. Bagaimana mekanisme yang dilakukan apabila terjadi pelanggaran hukum terhadap perlindungan Pekerja Rumah Tangga?
8. Bagaimana peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga?
9. Bagaimana pandangan LP Pekerja Rumah Tangga terhadap kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal ini Pekerja Rumah Tangga?
10. Bagaimana harapan Bapak/Ibu dalam upaya perlindungan Pekerja Rumah Tangga baik dari Peraturan perundang-undangnya maupun dari segi penegakan hukumnya?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Pangestu Wicaksono
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 01 Mei 1998
Alamat : Ringinwok Rt. 03/Rw. 09, Ngaliyan Kota
Semarang
Umur : 23 Tahun
Agama/Status : Islam/Mahasiswa
No. HP : 085712242204

PENDIDIKAN

1. SD NEGERI 08 NGALIYAN SEMARANG Tahun 2010
2. SMP NEGERI 16 SEMARANG Tahun 2013
3. SMA NEGERI 08 SEMARANG Tahun 2016

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 12 Juni 2021

Hormat Saya,



Bagus Pangestu Wicaksono