

PEKERJA RUMAH TANGGA DAN PERLINDUNGAN HUKUMNYA MELALUI PERSPEKTIF THE DIFFERENCE PRINCIPLE

I Dewa Ayu Rai Suryati, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

ayurai.suryati@gmail.com

Anak Agung Istri Eka Krisna Yanti, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: gungistri_krisnayanti@unud.ac.id

DOI: KW.2025.v15.i12.p1

ABSTRAK

Tujuan penulisan artikel ini guna membahas dan menelaah penerapan RUU PPRT melalui pandangan prinsip keadilan John Rawls yaitu the difference principle serta pengimplementasian regulasi tersebut dari sudut pandang kepentingan PRT. Penyusunan tulisan berikut mempergunakan metode studi hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian mengungkapkan terdapat kelemahan dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga guna memberikan perlindungan hukum bagi PRT, sehingga keberadaan RUU PPRT diharapkan terjadi kesepakatan yang seimbang antara Pemberi Kerja dengan Pekerja melalui kesamaan dan kesetaraan di dalam prinsip John Rawls, sehingga mampu melindungi kedudukan PRT yang lebih lemah dari kedudukan Pemberi Kerja.

Kata Kunci: The Difference Principle, Pekerja Rumah Tangga, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

The aim of writing this article to discuss and examine the implementation of the PPRT Bill through the John Rawls' view of the principle of justice, namely the difference principle, and execution of the regulation from point of view interests of domestic workers. The preliminaries of the following article apply a normative legal study method with a legislative approach. The research outcome explain that there are weaknesses in the Manpower Law and the Regulation of the Minister of Manpower concerning the Protection of Domestic Workers in order to offer legal protection for domestic workers, so that the existence of the PPRT Bill is expected to create a balanced agreement between Employers and Workers through equality and equality in the principles of John Rawls, so able to protect position of domestic workers who are weaker than the position of Employers.

Key Words: The Difference Principle, Domestic Workers, Legal Protection

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Tiap individu memerlukan pekerjaan guna mendapatkan upah demi terpenuhinya keperluan hidupnya. Maka sebagai pemenuhan atas perwujudan kesejahteraan pekerja, diperlukan perlindungan tenaga kerja melalui terbentuknya

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹. Namun sayangnya, peraturan tersebut belum mampu menjangkau pekerjaan di sektor informal². Adapun satu dari sekian banyak pekerjaan informal adalah PRT atau Pekerja Rumah Tangga. PRT dikategorikan sebagai pekerjaan informal. Hal ini karena pada umumnya pekerjaan tersebut tidak memerlukan keahlian yang tinggi, sehingga penduduk ekonomi rendah dengan keahlian yang terbatas akan cenderung menjadi pekerja informal. Menurut data yang dihimpun dari *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan pada tahun 2016 terdapat 4,2 juta orang di Indonesia merupakan PRT³. Sekitar 92% PRT merupakan perempuan yang mayoritas berasal dari perdesaan dan berpendidikan rendah. Keberadaan perempuan sebagai PRT perlu diberikan perlindungan hukum dikarenakan saat ini marak terjadi ketidakadilan dan tindakan sewenang-wenang terhadap PRT.

Menurut Catatan Tahunan Komnas Perempuan (2023) menyebutkan kekerasan terhadap PRT sejak tahun 2022 telah masuk kategori kekerasan di ranah publik, hal ini dikarenakan relasi antara pekerja dan pemberi kerja yang lebih dominan. Ancaman kekerasan terhadap perempuan secara fisik maupun psikis banyak terjadi di Indonesia. Sebagai contohnya kasus Rohimah di Jawa Barat yang mengalami penyiksaan secara fisik oleh kedua majikannya⁴. Ia disiksa oleh majikannya dikarenakan beberapa masalah sepele seperti tidak membersihkan tangan ketika hendak menggendong bayi majikannya, berantakan dalam menyentrika baju, lupa mematikan pompa air, dan lainnya. Rohimah disiksa dengan cara dipukul dengan tangan kosong dan dengan menggunakan beberapa perabotan seperti panci, teflon, ember bahkan sapu. Gaji yang didapatkan Rohimah tidak sesuai dengan yang dijanjikan yaitu Rp2.000.000,00 per bulan bahkan diancam akan dipotong Rp100.000,00 pada tiap kesalahan yang dilakukannya.

Kasus lainnya adalah Siti Khotimah di Jakarta Selatan yang mengalami penyiksaan oleh majikannya dengan cara disiram air panas di bagian kedua kakinya dan dirantai di kandang anjing⁵. Alasan majikannya melakukan penyiksaan tersebut dikarenakan Siti ketahuan mencuri pakaian dalam majikannya dan akibat tuduhan sering mencuri. Hal ini mengakibatkan Siti mengalami luka yang cukup parah di bagian kedua kakinya. Perlakuan sewenang-wenang marak dialami PRT perempuan. PRT merupakan kelompok pekerja yang rentan, salah satunya dikarenakan kurangnya perlindungan kerja dan sosial terhadap mereka sebagai tenaga kerja di Indonesia.

Pada tahun 2004, Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga yang disingkat "JALA PRT" telah mengajukan RUU PPRT⁶. Tetapi, hingga sekarang

¹Konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²Nugraha, YS et all. "The Urgency on Designing The Legislation for Informal Worker Protection Law: Analisis on Right to Health". *Jurnal Ilmu Hukum* 12, No. 2 (2023): 350.

³Komnas Perempuan. "Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga (PRT) Nasional". Komnas Perempuan, 15 Februari, 2022, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-nasional>

⁴Rachmawati."Kisah Pilu Rohimah, ART yang Disiksa Majikannya Selama 3 Bulan Kerap Tidur di Luar Saat Hujan". Kompas, 2 November, 2022, <https://bandung.kompas.com/read/2022/11/02/060600678/kisah-pilu-rohimah-art-yang-disiksa-majikannya-selama-3-bulan-kerap-tidur-di?page=all>

⁵Tim detik.com. "Majikan Si Raja Tega, ART Siti Disiram Air Panas dan Dirantai 2 Pekan". Detiknews, 28 Juni, 2023, <https://news.detik.com/berita/d-6796920/majikan-si-raja-tega-art-siti-disiram-air-panas-dan-dirantai-2-pekan>

⁶LBH Apik. "Urgensi Pengesahan RUU PPRT dan Tantangan yang Dihadapi". LBH Apik, 6 Juli, 2024, <https://lbhapik.org/tulisan-detail/85>

rancangan tersebut tak kunjung disahkan. Walau RUU PPRT berada dalam daftar Prolegnas atau Program Legislasi Nasional dari tahun ke tahun, namun tetap saja RUU tersebut tak kunjung disahkan. RUU tersebut telah masuk ke dalam daftar Prolegnas sejak Prolegnas Tahun 2005 hingga saat ini masuk Prolegnas Tahun 2025. Pada tanggal 20 Mei 2025, terlaksana Rapat Dengar Pendapat Umum atau RDPU antara Badan Legislasi DPR RI dan Komnas Perempuan yang mana Komnas Perempuan menyampaikan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak melindungi PRT dikarenakan status kerja yang informal⁷. Berbeda dengan RUU PPRT yang memberikan perlindungan terhadap PRT, salah satunya dengan pengaturan adanya perjanjian kerja. Dalam hubungan ketenagakerjaan, pemberi kerja dan pekerja identik dengan adanya perjanjian kerja. Hal ini berbeda dengan kondisi PRT saat ini yang sebagian besar tidak mempunyai perjanjian kerja secara tertulis dengan majikannya.

Hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja menurut pendapat dari Hugh Collins berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak sebagai pencegahan terhadap kesewenang-wenangan pengusaha kepada tenaga kerja yang dipekerjakan⁸. Tanpa adanya perlindungan hukum berupa perjanjian kerja, maka majikan merasa bahwa ia memiliki kekuasaan sepenuhnya terhadap PRT dan dapat melakukan perbuatan sewenang-wenang salah satunya perlakuan kekerasan, baik secara fisik maupun psikis terhadap PRT tersebut. Ditambah dengan hubungan antara PRT dan majikan bersifat subordinasi, yaitu hubungan yang dilakukan antara atasan yaitu majikan dan bawahan yaitu PRT. Hal ini menegaskan adanya kedudukan yang tidak seimbang antara pekerja dan pemberi kerja dikarenakan pemberi kerja secara sosial-ekonomi memiliki kedudukan lebih tinggi memberikan perintah kepada pekerja yang memiliki kedudukan lebih rendah secara sosial-ekonomi. Maka, permasalahan di atas perlu sejalan dengan prinsip keadilan yang dikemukakan John Rawls⁹, yaitu *the difference principle*.

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas hal serupa yaitu Baby Ista Pranoto (2022) menyatakan diperlukan pengesahan RUU PPRT karena ketiadaan perlindungan hukum secara khusus terhadap PRT di dalam UU Ketenagakerjaan¹⁰. Kemudian Erwinda Julia Anggraeni (2024) mengatakan RUU PPRT merupakan *lex specialis* dari *lex generalis* yakni Pasal 28D ayat (1) dan (2), serta Pasal 28I UUD NRI Tahun 1945 dalam melindungi PRT, sehingga RUU PPRT seharusnya disahkan oleh pemerintah¹¹. Adapun yang menjadi perbedaan antara tulisan ini dengan penelitian sebelumnya yakni tulisan ini lebih berfokus membahas dan mengkaji RUU PPRT dari pandangan prinsip keadilan John Rawls yaitu *the difference principle* serta pengimplementasian regulasi tersebut dari sudut pandang kepentingan PRT agar tidak mudah untuk ditindas dan dieksplorasi.

⁷Komnas Perempuan. "Siaran Pers Komnas Perempuan Tentang Urgensi Pengesahan RUU PPRT". Komnas Perempuan, 23 Mei, 2025, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-urgensi-pengesahan-ruu-pprt>

⁸Udiana, I Made. *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenagakerja Terlibat Hukum* (Denpasar, Udayana University Press, 2018), 27.

⁹Udiana, I Made et all. *Konstruksi Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Pada Sektor Pariwisata* (Denpasar, Udayana University Press, 2023), 5.

¹⁰Pranoto, Baby Ista. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal Lex Renaissance* 7, No. 4 (2022), 745.

¹¹Anggraeni, Erwindya Julia. "Tinjauan RUU PPRT Terhadap Persoalan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal Hukum dan HAM Wicarana* 3, No. 1 (2024), 1.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang yang tercantum di atas, maka permasalahan yang akan dibahas lebih rinci, yaitu:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia?
2. Bagaimana kaitan antara perpektif *the difference principle* dalam memberikan perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan artikel ini guna membahas dan menganalisis penerapan RUU PPRT melalui pandangan prinsip keadilan John Rawls yaitu *the difference principle* serta pengimplementasian regulasi tersebut dari sudut pandang kepentingan PRT.

II. Metode Penelitian

Penyusunan artikel ini mempergunakan metode hukum normatif yang merupakan penelitian hukum dengan mengkaji norma hukum dari suatu permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menjadikan norma hukum sebagai objek dalam penelitian yang mana terdapat permasalahan di dalam norma tersebut. Sumber dari metode penelitian hukum ini ada pada bahan hukum berupa aturan hukum, kaidah hukum, teori hukum, doktrin hukum, pencarian melalui website seperti artikel ilmiah. Tulisan berikut menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu metode pendekatan dengan melakukan pengkajian terhadap peraturan-peraturan berhubungan dengan permasalahan atau isu hukum yang sedang dibahas.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Bentuk Perlindungan Hukum Bagi PRT di Indonesia

Pekerja berdasarkan statusnya dibagi menjadi 2 (dua) yaitu pekerja formal dan pekerjaan informal. Pekerjaan formal yaitu pekerjaan yang bekerja dalam suatu perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih. Sementara, pekerjaan informal yaitu pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian yang tinggi, yang biasa dilakukan oleh penduduk ekonomi rendah dengan keahlian yang terbatas. Yang mana, pekerja informal dapat menjadi solusi alternatif dari peningkatan pengangguran pada saat terjadi kelebihan pasokan tenaga kerja¹². PRT menjadi salah satu contoh pekerjaan informal. PRT merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan kerumahtanggaan seperti merawat anak, mencuci pakaian, membersihkan rumah, memasak dan pekerjaan dalam lingkup rumah tangga lainnya. PRT bekerja terhadap orang perseorangan dalam rumah tangga atau dikenal dengan istilah "majikan". Setelah melaksanakan perintah dari majikan, maka PRT menerima upah/imbalan. Tentu terdapat hubungan subordinansi pekerja yang mana terdapat atasan yaitu majikan dan bawahan yaitu PRT.

Namun, faktor sosiologis masyarakat menimbulkan pandangan bahwa PRT bukan merupakan pekerja¹³ dikarenakan pekerja merupakan seseorang yang bekerja dalam sektor formal (seperti: perkantoran, perusahaan atau industri) sementara PRT melakukan pekerjaan di rumah. Hal inilah yang menimbulkan kerentanan kedudukan PRT. Keberadaan PRT memiliki banyak kerentanan dalam segi kerentanan akan permasalahan sosial, mekanisme perekutan hingga area kerja yang privat karena berada di dalam rumah majikan. Dalam sudut pandang sosiologis, PRT tidak

¹²Praditama, DA et all. "The Dilemma of Fulfilling Informal Sector Workers' Rights in the Indonesian Welfare State Concept". *Jurnal Law and Justice* 8, No. 2 (2023): 221.

¹³Fajrianto. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Hak Konstitusional Dan Hambatan Penerapannya di Indonesia". *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 4, No 3 (2023): 155.

mempunyai kebebasan dikarenakan terbatasnya bekal hidup yang ia miliki selain menggunakan tenaganya, sehingga ia terpaksa untuk bekerja kepada majikan (orang lain)¹⁴. Sehingga, negara mempunyai kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Hal ini tercantum dalam UUD NRI Tahun 1945 yaitu dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2). Dalam pasal tersebut menegaskan bahwa tiap individu berhak memperoleh pekerjaan secara layak sehingga memperoleh upah dan perlakuan secara adil. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya peran pemerintah di bidang ketenagakerjaan sebagai bentuk pelaksanaan fungsi negara untuk melindungi warga negara, yaitu pekerja. Dalam pelaksanaannya, peraturan-peraturan di Indonesia masih terbatas dalam memberikan perlindungan hukum kepada PRT. Sehingga, ketentuan dalam UUD NRI Tahun 1945 tersebut pula menjadi landasan filosofis pentingnya keberadaan suatu peraturan guna memberikan perlindungan hukum terhadap para PRT yang masih berada dalam kondisi rentan di Indonesia.

Berkaitan dengan landasan filosofis, *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) Tahun 1948 harus menjadi landasan atas kebebasan fundamental hak-hak dasar, termasuk bagi PRT. Dalam Pasal 4 dan Pasal 5 mengatur larangan dalam memperbudak hingga memperlakukan seseorang secara tidak manusiawi sebagaimana yang umum terjadi kepada PRT oleh majikan, serta Pasal 23 ayat (1), (2) dan (3) sejalan dengan ketentuan UUD NRI Tahun 1945 sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Kemudian, dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) Tahun 1966 juga mengatur hal serupa dalam Pasal 6 mengatur *the right of work* atau hak untuk bekerja yang dilindungi oleh negara. Terakhir, dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) Tahun 1979 mengatur penghapusan diskriminasi terhadap perempuan sebagaimana Pasal 2 huruf b dan c dengan membuat peraturan perundang-undangan serta menetapkan perlindungan hukum terhadap hak perempuan dan larangan semua diskriminasi terhadap Perempuan. Konvensi ini tentunya melekat dengan PRT yang mayoritas dilakukan oleh perempuan.

Keberadaan UU Ketenagakerjaan berdasarkan interpretasi pemerintah tidak menjangkau PRT di dalam pengaturannya¹⁵. Adapun beberapa alasannya yaitu: pertama, dikarenakan majikan PRT bukan merupakan badan usaha sebagaimana pengertian "pengusaha" dalam UU Ketenagakerjaan. Kedua, dikarenakan PRT tidak termasuk pengertian pekerja pada UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak mendapatkan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan pekerja. Terakhir, dikarenakan PRT termasuk pada pekerjaan nonformal¹⁶. UU Ketenagakerjaan menjadi landasan normatif bagi perlindungan hukum terhadap pekerja formal. Sebagaimana disampaikan oleh ahli Hukum Ketenagakerjaan di Fakultas Hukum UGM, Bapak Susilo Andi Darma mengemukakan adanya kekosongan hukum terhadap perlindungan PRT di dalam UU Ketenagakerjaan¹⁷. Kekosongan perlindungan hukum terhadap PRT akan berimplikasi pada lemahnya *bargaining* (tawar menawar atau negosiasi) PRT berhadapan dengan Pemberi Kerja di depan hukum¹⁸.

¹⁴Susilowati, Rini Rejeki. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga." *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat* 15, No. 2 (2018): 123.

¹⁵Afifah, Wiwik. "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal Ilmu Hukum* 14, No. 27 (2018): 55.

¹⁶Ibid. Hlm. 56

¹⁷Sucayyo, Nurhadi. "PRT: Pekerja, Tetapi Bukan Pekerja". VOA Indonesia, 11 Desember 2020, <https://www.voaindonesia.com/a/prt-pekerja-tetapi-bukan-pekerja-/5695609.html>

¹⁸Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum". *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, No. 2 (2020): 197.

Dalam perjanjian kerja diatur bahwa pihak dalam perjanjian tersebut adalah pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja sebagaimana Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, sehingga istilah pengusaha/pemberi kerja memberikan pembatasan istilah dan memberikan dampak bahwa perjanjian kerja tidak mengatur hubungan kerja antara PRT dan majikan¹⁹. Sementara, hubungan yang terbentuk di antara majikan dan PRT adalah hubungan informal. Kemudian dikarenakan belum terdapat ketentuan hukum guna mengatur hubungan mereka, maka tidak ada peraturan yang memberikan perlindungan hukum guna menjangkau hubungan antara PRT dengan majikan. Sebagaimana yang disebutkan di atas, bahwa PRT merupakan pekerjaan informal yang mana pada tahun 2022, pekerja di Indonesia didominasi oleh pekerja informal sebesar 59,31 persen²⁰.

Maka dengan besarnya jumlah pekerja informal, perlu adanya peran pemerintah dalam menciptakan lingkungan pekerja informal yang sesuai. Hal ini dikarenakan pekerja mempunyai kedudukan serta peranan penting di dalam pembangunan nasional. Pemerintah tentu memiliki peran dalam memajukan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana kaitannya dengan salah satu tujuan negara. Terdapat pengaturan PRT dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Yang mana dalam Permenaker PPRT memberikan pengaturan adanya kewajiban pembuatan perjanjian kerja tertulis atau pun secara lisan di antara pengguna PRT dan PRT sebagaimana Pasal 5. Namun, terdapat kekaburuan dikarenakan kewajiban tersebut memuat pembuatan perjanjian tertulis atau lisan.

Yang mana upaya perlindungan hukum muncul dengan adanya kewajiban perjanjian tertulis. Apabila terjadi perjanjian kerja secara lisan, akibatnya adalah tidak terdapat perlindungan hukum dikarenakan tidak adanya cukup bukti saat nantinya terdapat sengketa²¹. Perjanjian kerja tertulis bagi PRT dan majikan menjadi penting guna memberikan kepastian dan perlindungan hukum. Yang mana kerentanan yang tinggi dari profesi PRT salah satu faktornya adalah keberadaan kontrak kerja yang secara adil dan proposional sangatlah jarang, sehingga kesepakatan yang terjadi di antara PRT yang tidak mendapatkan perlindungan dengan majikan yang memiliki posisi tawar lebih kuat secara kedudukan²². Kemudian dalam Permenaker PPRT tidak diatur mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan kerja, larangan serta ketentuan pidana bagi pihak yang semena-mena terhadap PRT. Pengaturan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan kerja menjadi penting guna mengetahui secara jelas bagaimana proses penyelesaian dan lembaga yang berwenang dalam perselisihan yang terjadi terhadap PRT.

Hambatan lainnya dalam perlindungan PRT adalah pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, sehingga cakupan pengawasannya terlalu luas dengan jumlah petugas pengawas yang terbatas²³.

¹⁹Sucayyo, Op. Cit.

²⁰Sibagariang, FA *et all.* "Gambaran Pekerja Informal dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya di Indonesia Tahun 2022". Seminar Nasional Official Statistics 1 (2023): 156.

²¹Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Perjanjian Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2017), 111.

²²Kurniawan, Itok Dwi *et all.* "Undang-Undang Perlindungan Terhadap Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT) dalam Mewujudkan Economic Democracy di Ranah Domestik". *JPK (Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan)* 9, No. 1 (2024): 5.

²³Samodra, Patria Ardi *et all.* "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Informal Khusus Pembantu Rumah Tangga Di Kota Semarang". *Diponegoro Law Journal* 8, No. 1 (2019): 628.

Kemudian apabila ditinjau dari Permenaker PPRT, maka dalam Pasal 26 hanya mengatur pengawasan terhadap LPPRT (Lembaga Penyalur PRT) dan bukan pengawasan terhadap PRT. Permenaker PPRT juga tidak memuat sanksi pidana apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan, baik oleh pengguna PRT (majikan) ataupun LPPRT. Hal ini sejalan dengan ketentuan bahwa hanya Undang-Undang, Perda Provinsi atau Perda Kabupaten/Kota yang dapat memuat ketentuan pidana²⁴. Guna mengatasi kelemahan yang dimiliki UU Ketenagakerjaan dan Permenaker PPRT, maka perlu adanya pengesahan RUU PPRT yang telah diajukan sejak tahun 2004 kepada DPR RI. Keberadaan dari RUU PPRT menjadi penting dengan harapan mampu mengubah pola hubungan kerja yang timbul di antara majikan (pemberi kerja) dan PRT²⁵.

Keberadaan RUU ini menjadi penting dikarenakan beberapa pertimbangan sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan umum RUU PPRT yaitu dikarenakan PRT semakin dibutuhkan dan jumlahnya semakin meningkat, namun jasa PRT tidak dianggap sebagai hubungan kerja. Keberadaan RUU ini diharapkan dapat memberikan kepastian hukum di dalam hubungan kerja, sehingga mampu mewujudkan hubungan yang saling menguntungkan dan hubungan yang seimbang antara Pemberi Kerja dan PRT. Perlindungan PRT memiliki beberapa tujuan sebagaimana Pasal 3 RUU PPRT salah satunya memberikan kepastian hukum kepada Pemberi Kerja dan PRT. Kepastian hukum ini memiliki makna adanya jaminan secara pasti tindakan yang perlu dilakukan maupun tidak dilakukan. Kepastian hukum yang diberikan oleh RUU PPRT yakni adanya pengaturan mengenai pembagian lingkup pekerjaan, pengaturan perjanjian kerja, berakhirnya hubungan kerja, pengaturan hak serta kewajiban para pihak, hingga pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

3.2 Kaitan Antara Perpektif *The Difference Principle* Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi PRT di Indonesia

John Rawls, seorang filsuf Amerika merumuskan teori keadilan ke dalam dua prinsip keadilan (*the two principles of justice*)²⁶. Pertama, prinsip persamaan (*the equal principle*) serta kedua, prinsip perbedaan (*the different principle*). Prinsip perbedaan memiliki arti bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur, maka:

- Mampu memberikan keuntungan mereka dengan kedudukan paling lemah; dan
- Melekat pada kedudukan yang terbuka bagi tiap orang di bawah kondisi persamaan kesempatan yang sama.

Prinsip *The Difference Principle* ini menuntut *equal benefits* (manfaat yang sama) bagi tiap orang, sebagai contohnya pekerja terampil pastinya akan lebih dihargai apabila dibandingkan dengan pekerja yang tidak terampil²⁷. Yang mana dalam prinsip ini dapat diartikan bahwa tiap posisi sosial harus terbuka untuk semua orang guna bersaing dalam kesetaraan kesempatan yang adil²⁸. Prinsip ini berkaitan dengan dasar kehidupan bangsa yaitu "keadilan sosial" yang ada dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 alinea ke-4 serta sila ke-5 Pancasila. Hal ini memperlihatkan bahwa bangsa Indonesia

²⁴Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

²⁵Anggraeni, Erwinda Julia. "Tinjauan RUU PPRT Terhadap Persoalan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal Hukum dan HAM Wicara* 3, No. 1 (2024): 6.

²⁶Faiz, Pan Mohammad. "Teori Keadilan John Rawls". *Jurnal Konstitusi* 6, No. 1 (2009): 135.

²⁷Takdir, Mohammad. "Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls". *Jurnal Sosiologi Reflektif* 12, No. 2 (2018): 348.

²⁸Wahyu Prasetyo, Yohanes. "Keadilan Menurut John Rawls". *Gita Sang Surya* 17, No. 4 (2022): 16.

menjadikan keadilan sosial bagi setiap warganya sebagai tujuan dan cita-cita dari negara. Prinsip ini hadir guna menjamin terciptanya keadilan bahwa tiap individu memiliki kebebasan yang sama. Kemudian, apabila dikaitkan antara teori keadilan dengan tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa pekerja dalam pihak posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha/pemberi kerja, perlu memperoleh jaminan akan kebebasan yang seimbang antara pekerja dan pihak pengusaha. Teori keadilan Rawls bertujuan untuk menyeimbangkan distribusi sosial dan ekonomi terutama kepada mereka yang paling tidak menguntungkan masyarakat²⁹.

Prinsip keadilan John Rawls dapat dipergunakan untuk menjadi landasan dalam menganalisis perlindungan hukum terhadap PRT di Indonesia dalam kaitannya dengan kepastian hukum. Prinsip perbedaan mencakup hubungan di antara PRT dan Pemberi Kerja. PRT dengan kedudukan yang lebih lemah dibandingkan Pemberi Kerja perlu mendapatkan jaminan. Adapun jaminan yang dapat diberikan yaitu dengan adanya peraturan yang mengatur perlindungan terhadap PRT secara khusus di Indonesia, yaitu dengan disahkannya RUU PPRT menjadi UU PPRT. Prinsip yang dicetuskan oleh John Rawls ini diartikan dengan adanya kesamaan kedudukan, kemampuan, status sosial, dan lain sebagainya antara tiap pihak.

Dengan adanya kesamaan dan kesetaraan tersebut, maka tiap orang dapat melakukan kesepakatan dengan seimbang bersama pihak lain. Apabila dikaitkan dengan RUU PPRT, maka kesepakatan para pihak tersebut terakomodasi dalam perjanjian kerja PRT dengan Pemberi Kerja. Yang mana menandakan bahwa prinsip-prinsip keadilan John Rawls telah berada di dalam RUU tersebut. Dalam RUU PPRT terdiri dari 34 (tiga puluh empat) pasal sebagai bentuk perlindungan terhadap PRT dan penyelesaiannya yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 4 mengatur jenis perekutan calon PRT yang dibagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu perekutan secara langsung atau perekutan tidak langsung. Makna dari perekutan langsung adalah perekutan yang dilakukan oleh Pemberi Kerja, sementara perekutan tidak langsung adalah perekutan melalui penyalur PRT.
2. Pasal 8 mengatur perjanjian kerja antara Pemberi Kerja dan PRT. Setelah adanya perekutan tidak langsung, maka PRT dan pemberi kerja akan membuat perjanjian kerja yang dibuat tertulis sebanyak dalam 2 (dua) rangkap dan harus berisikan materai.
3. Pasal 10 mengatur alasan-alasan yang dapat mengakhiri hubungan kerja diantara PRT dan Pemberi Kerja. Sehingga, terdapat kepastian hukum kapan PRT dapat diberhentikan dan bukan atas kesewenangan-wenangan Pemberi Kerja.
4. Pasal 15 mengatur kewajiban-kewajiban dari Pemberi Kerja kepada PRT. Kewajiban tersebut antara lain: memberikan waktu istirahat, memberikan hak-hak PRT sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja dan lain sebagainya.
5. Pasal 26 dan Pasal 27 mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Tahap pertama adalah cara musyawarah mufakat. Tahap kedua dengan cara mediasi bersama RT/RW. Tahap ketiga melalui cara mediasi yang melibatkan mediator pada SKPD bidang ketenagakerjaan. Hingga, tahap terakhir yang ditempuh melalui upaya hukum sesuai dengan ketentuan peraturan.

Sejalan dengan prinsip *the difference principle*, maka dalam RUU PPRT yang telah disusun sebelumnya terdapat beberapa hal yang perlu ditambahkan atau dikaji kembali, seperti halnya keberadaan perjanjian kerja tertulis yang hanya dilakukan dalam

²⁹I Made Udiana, *Op. Cit.*, hlm. 5

perekrutan calon PRT secara tidak langsung. Hal ini menandakan belum adanya keseragaman perlindungan dengan PRT melalui perekrutan langsung yang hanya dilakukan berdasarkan kesepakatan saja sebagaimana Pasal 5 ayat (1) RUU PPRT. Kemudian, perjanjian kerja yang dimuat dalam Pasal 8 ayat (1) sampai ayat (6) belum bersesuaian dengan Pasal 1320 KUHPerdata dan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai dasar perjanjian kerja yang seharusnya bersesuaian dengan syarat sahnya perjanjian. Yang mana seluruh persyaratan penting, namun yang sering menjadi perhatian adalah usia dari PRT sendiri yang berkenaan dengan kecakapan hukum dalam melakukan perbuatan hukum.

Melalui RUU PPRT memberikan kepastian hukum terhadap keberadaan PRT. Dengan adanya RUU PPRT memberikan pedoman bagi Pemberi Kerja dan PRT. Sehingga, jasa PRT merupakan hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja dengan memberikan pengakuan secara hukum bahwa PRT memiliki hak dan kewajiban yang saling menguntungkan dan seimbang dengan Pemberi Kerja. Berbagai peraturan saat ini belum ada yang mampu melindungi PRT dengan optimal, sehingga marak terjadi kasus termasuk kasus kekerasan yang menimpa PRT. Dengan adanya RUU PPRT, diharapkan PRT yang kedudukannya lebih lemah dibandingkan Pemberi Kerja dapat dijamin perlindungannya dengan disahkannya RUU PPRT sebagai undang-undang yang sejalan dengan teori keadilan melalui *the difference principle*.

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4 Kesimpulan

Peraturan-peraturan di Indonesia masih terbatas untuk memberikan perlindungan secara hukum kepada PRT. Maka, keberadaan RUU PPRT menjadi penting dikarenakan dapat memberikan kepastian hukum terhadap PRT di dalam hubungan kerjanya dengan Pemberi Kerja. Hal ini mampu mewujudkan hubungan yang saling menguntungkan dan hubungan yang seimbang bagi PRT dan Pemberi Kerja. Hal tersebut selaras dengan prinsip keadilan John Rawls yang berkaitan erat dengan 'keadilan sosial' sebagaimana alinea ke-4 Pembukaan UUD dan sila ke-5 Pancasila. Yang mana dapat diartikan bahwa pekerja dalam pihak posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha/pemberi kerja perlu memperoleh jaminan perlindungan yang seimbang dengan pihak pengusaha. Sehingga, diharapkan PRT yang kedudukannya lebih lemah dibandingkan Pemberi Kerja dapat dijamin perlindungannya dengan disahkannya RUU PPRT sebagai undang-undang yang sejalan dengan teori keadilan yakni *the difference principle*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Perjanjian Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2017)
- Udiana, I Made. *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenagakerja Terlibat Hukum* (Denpasar: Udayana University Press, 2018)
- Udiana, I Made *et all.* *Konstruksi Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Pada Sektor Pariwisata* (Denpasar: Udayana University Press, 2023)
- Windia, Wayan P.'Tri Ta' ILMIAH Panduan Menyusun Karya Tulis Ilmiah Tentang Hukum. (Tabanan: Pustaka Ekspresi, 2023)

Jurnal

- Anggraeni, Erwinda Julia. "Tinjauan RUU PPRT Terhadap Persoalan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal Hukum dan HAM Wicarana* 3, No. 1 (2024)
- Afifah, Wiwik. "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal Ilmu Hukum* 14, No. 27 (2018)
- Azhari, Muhammad Yafi et all. "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia". *Jurnal Media Iuris* 4, No. 2 (2021)
- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat". *Jurnal Mimbar Hukum* 29, No. 2 (2021)
- Faiz, Pan Mohammad. "Teori Keadilan John Rawls". *Jurnal Konstitusi* 6, No. 1 (2009)
- Fajrianto. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Hak Konstitusional Dan Hambatan Penerapannya di Indonesia". *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 4, No 3 (2023)
- Habibah, Siti Maizul et all. "Jaminan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja di Surabaya". *Jurnal HAM* 12, No. 2 (2021)
- Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum". *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, No. 2 (2020)
- Julyano, Mario et all. "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum". *Jurnal Crepido* 1, No. 1 (2019)
- Nugraha, YS et all. "The Urgency on Designing The Legislation for Informal Worker Protection Law: Analysis on Right to Health". *Jurnal Ilmu Hukum* 12, No. 2 (2023)
- Praditama, DA et all. "The Dilemma of Fulfilling Informal Sector Workers' Rights in the Indonesian Welfare State Concept". *Jurnal Law and Justice* 8, No. 2 (2023)
- Pranoto, Baby Ista. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". *Jurnal Lex Renaissance* 7, No. 4 (2022)
- Samodra, Patria Ardi et all. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Informal Khusus Pembantu Rumah Tangga Di Kota Semarang". *Diponegoro Law Journal* 8, No. 1 (2019)
- Sesa, Tri Dian April. "Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dilihat Dari Perspektif Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan". *Jurnal Nestor Magister Hukum* 1, Vol. 1 (2016)
- Sibagariang, Fahri Azis et all. "Gambaran Pekerja Informal dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya di Indonesia Tahun 2022". *Seminar Nasional Official Statistics* 1 (2023)
- Susilowati, Rini Rejeki. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga". *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat* 15, No. 2 (2018)
- Takdir, Mohammad. "Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls". *Jurnal Sosiologi Reflektif* 12, No. 2 (2018)
- Wahyu Prasetyo, Yohanes. "Keadilan Menurut John Rawls". *Gita Sang Surya* 17, No. 4 (2022)
- Yuanita, Alifa Cikal. "Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri". *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities* 3, No. 2 (2022)

Internet

- Komnas Perempuan. "Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga (PRT) Nasional". Komnas Perempuan, 15 Februari, 2022, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-nasional>

Komnas Perempuan. " Siaran Pers Komnas Perempuan Tentang Urgensi Pengesahan RUU PPRT". Komnas Perempuan, 23 Mei, 2025, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-urgensi-pengesahan-ruu-pprt>

Nurhadi Sucahyo. "PRT: Pekerja, Tetapi bukan Pekerja", VOA Indonesia, 11 Desember, 2020, <https://www.voaindonesia.com/a/prt-pekerja-tetapi-bukan-pekerja-5695609.html>

Rachmawati."Kisah Pilu Rohimah, ART yang Disiksa Majikannya Selama 3 Bulan Kerap Tidur di Luar Saat Hujan". Kompas, 2 November, 2022, <https://bandung.kompas.com/read/2022/11/02/060600678/kisah-pilu-rohimah-art-yang-disiksa-majikannya-selama-3-bulan-kerap-tidur-di?page=all>

Tim detik.com. "Majikan Si Raja Tega, ART Siti Disiram Air Panas dan Dirantai 2 Pekan". Detiknews, 28 Juni, 2023, <https://news.detik.com/berita/d-6796920/majikan-si-raja-tega-art-siti-disiram-air-panas-dan-dirantai-2-pekan>

Peraturan Perundang-Undangan

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)
Tahun 1979

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) Tahun 1966

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Universal Declaration of Human Rights (UDHR) Tahun 1948

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga