



EKSISTENSI PEKERJA RUMAH TANGGA ANAK (PRTA) DALAM PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Existence Of Child Household Workers (PRTA in Indonesian) In Development Of Employment Law

Erika Rahmawati

Fakultas Hukum

Universitas Airlangga

Jalan Airlangga No. 4-6, Surabaya - 60286

Telp. : (031) 5041566, 5041536

Email: erikarahmawati2121@gmail.com

ABSTRACT

Presidential Decree No. 59 of 2002 concerning the National Action Plan for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor has included Domestic Work as the worst work for children (Pekerja Rumah Tangga Anak/PRTA in Indonesian). However, Law Number 1 of 2000 concerning Ratification of ILO Convention Number 182 Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor, does not include Child Domestic Labor (PRTA) as its scope. On the other hand, the non-accommodation of employment relations child domestic workers in the Employment Law places as parties who are vulnerable to exploitation, violence and discrimination. In connection with these problems, in the discussion of this paper it can be concluded that the validity of the employment relationship for Child Domestic Workers has fulfilled the elements of an employment relationship, including work, orders and wages. In addition, sanctions for employers who exploit Child Domestic Workers include administrative, civil and criminal sanctions. However, due to the failure to accommodate the validity and regulation of domestic workers in the Employment Law, legal reform can be carried out, namely by including the sub-discussion of domestic workers in the PPRT Bill, as well as the need to regulate strict sanctions for employers who carry out exploitation as well as labor inspection mechanisms in the informal sector.

Keywords: *legality, legal protection, child domestic workers*

ABSTRAK

Keppres No. 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak telah memasukkan Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai pekerjaan yang terburuk bagi anak. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, justru tidak memasukkan Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) sebagai cakupan di dalamnya.

Di sisi lain, tidak terakomodirnya hubungan kerja PRTA dalam UU Ketenagakerjaan menempatkan PRTA sebagai pihak yang rentan akan eksploitasi, kekerasan, dan diskriminasi. Berkaitan dengan problematika tersebut, dalam pembahasan tulisan ini dapat disimpulkan bahwasanya keabsahan hubungan kerja PRTA telah memenuhi unsur-unsur dalam hubungan kerja, meliputi pekerjaan, perintah, dan upah. Selain itu, sanksi bagi pemberi kerja yang melakukan eksploitasi terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) meliputi sanksi administratif, perdata, dan pidana. Akan tetapi, akibat tidak terakomodirnya keabsahan dan pengaturan PRTA dalam UU Ketenagakerjaan, maka dapat dilakukan pembaharuan hukum, yaitu dengan memasukkan sub bahasan PRTA ke dalam RUU PPRT, serta perlu diaturnya sanksi yang tegas kepada pemberi kerja yang melakukan eksploitasi serta mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di sektor informal.

Kata kunci: keabsahan, perlindungan hukum, pekerja rumah tangga anak

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia yang berdasarkan pada cita hukum Pancasila adalah negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang menjunjung tinggi dan melindungi harkat dan martabat setiap warga negara tanpa terkecuali, baik laki-laki maupun perempuan menuju masyarakat adil dan makmur.¹ Sejalan dengan adanya Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Maka negara memiliki kewajiban dalam menjamin kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara, termasuk Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut PRT) yang juga berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum. Apalagi, jika melihat konstitusi Indonesia, sebagaimana tercantum pada alinea keempat UUD NRI 1945 bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh UUD NRI 1945 merupakan salah satu fungsi dari kelangsungan hidup negara dan bertujuan untuk menjamin kesejahteraan seluruh rakyat, yaitu “Untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Hal tersebut yang juga menjadi salah satu landasan bagi PRT untuk mendapatkan hak-hak jaminan konstitusional dari negara.

PRT atau yang lebih dikenal sebagai pembantu rumah tangga (penulis lebih sepekat menyebutkan dengan pekerja bukan pembantu) adalah orang yang bekerja dalam lingkup rumah tangga majikan.² Penyebutan frase “pembantu” dalam masyarakat Indonesia merupakan salah satu bukti bahwa kelompok ini seringkali masih mendapatkan diskriminasi sosial dibandingkan dengan pekerja sektor formal. Dalam salah satu publikasi *International Labour Organization* (ILO) dijelaskan bahwa PRT

¹ Trianah Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Deepublish, Yogyakarta, 2020. h. 1.

² Ida Hanifah, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional*, Pustaka Prima, Medan, 2023. h. 1.

masuk ke dalam sektor ekonomi non-formal.³ Kemudian, merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang belum mencapai perlindungan hukum terkait PRT, maka telah terjadi kekosongan hukum.

Adapun mengenai Pekerja Rumah Tangga Anak (selanjutnya disebut PRTA) memiliki permasalahan yang seharusnya juga diperhatikan oleh negara. Klausul tentang PRTA selama ini diatur dalam Keppres No. 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, yang telah memasukkan PRT sebagai pekerjaan yang terburuk bagi anak. Akan tetapi, masih terjadi kekosongan aturan dalam Keppres No. 59 Tahun 2002 dikarenakan tidak didukung dengan adanya aturan sanksi. Di sisi lain Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak yang justru tidak menyebutkan PRTA sebagai kualifikasi bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Merujuk pada peningkatan jumlah PRTA disebutkan pada data Survei Angkatan Kerja Nasional (selanjutnya disebut dengan Sakernas) bahwasanya angka PRTA tercatat meningkat pada tahun 2020 dimana terdapat 9 dari 100 anak usia 10-17 tahun sekitar 9,34% atau 3,36 juta anak yang bekerja dan 1,17 juta diantaranya bekerja sebagai PRT.⁴ Ketidakjelasan pengaturan membuka kesempatan bagi pemberi kerja untuk mempekerjakan PRTA secara terus-menerus, tanpa cuti dan gaji yang jelas serta dengan beban kerja yang berat.⁵

Pada UU Ketenagakerjaan, pengaturan bagi pekerja anak disebutkan dalam Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan bahwasanya "Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun". Kemudian, dalam Pasal 68 UU Ketenagakerjaan mengatur terkait larangan mempekerjakan anak. Akan tetapi, diatur pula pengecualiannya pada Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Merujuk pada Pasal 69 UU Ketenagakerjaan bahwasanya pekerja anak yang melakukan suatu hubungan hukum, khususnya hubungan kerja dengan pemberi kerja, maka pengaturan perjanjian kerja menjadi penting. Hubungan hukum merupakan hubungan yang diatur oleh hukum.⁶ Kemudian, hubungan kerja merupakan bagian dari hubungan hukum di bidang ketenagakerjaan. Hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja. Pada Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan tercantum mengenai definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, perjanjian kerja merupakan perjanjian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPdata).

Perjanjian juga dilakukan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 1320 KUHPdata terkait dengan 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, antara lain sepakat, cakap, objek tertentu, dan klausul yang halal. Menimbang dengan klausul cakap, pada Pasal 69 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, seorang pekerja anak dapat

³ Organisasi Perburuhan Internasional, Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia, Jakarta Juni 2006, h. 33.

⁴ Ronven Apriani, "Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dalam Konteks Perlindungan Anak", <https://www.kompasiana.com/ronven89620/6459ffd208a8b54ae93de703/pekerja-rumah-tangga-prt-dalam-konteks-perlindungan-anak#:~:text=Dari>, diakses pada 15 November 2023.

⁵ Luthvi Febryka Nola, "Aspek Hukum Larangan Mempekerjakan Anak", Negara Hukum, Vol. 3, No. 2, 2012, h. 276.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2008, h. 216.

bekerja dengan orang tua atau wali sebagai pihak yang menandatangani perjanjian kerja. Dengan ketentuan pada Pasal 69 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial”. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai kekosongan hukum dikarenakan definisi hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengakomodir PRTA dengan pemberi kerja dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Keabsahan hubungan kerja bagi Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA).
2. Sanksi bagi Pemberi Kerja yang melakukan eksploitasi terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA).

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah penelitian hukum (*legal research*). Penelitian hukum (*legal research*) adalah penelitian dengan menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan aturan, norma hukum, atau prinsip hukum.⁷ Kemudian, pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) metode, yaitu:

1. *Statute Approach* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan terkait dan regulasi lainnya yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁸
2. *Conceptual Approach* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di bidang ilmu hukum.⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Keabsahan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)

Hubungan Kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁰ Kesepakatan atas kesanggupan memenuhi kewajiban antara masing-masing pihak baik pemberi kerja maupun pekerja menjadi dasar terjalinnya hubungan kerja.¹¹ Adapun unsur-unsur hubungan kerja merujuk pada Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan:¹²

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

⁷ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2021. h. 47.

⁸ Ibid., h. 133.

⁹ Ibid., h. 135.

¹⁰ Imam Soepemo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 11.

¹¹ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2010, h. 98.

¹² Ibid, h. 99.

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.¹³ Kesepakatan yang dimaksud meliputi jenis dan bobot pekerjaan yang harus disesuaikan dengan kemampuan dari pekerja itu sendiri. Sedang pekerja juga harus mempertimbangkan kemampuannya atas pekerjaan yang diterima. Kesepakatan tersebut seyogyanya dibubuhkan dalam sebuah perjanjian. Perjanjian dimaksudkan agar pada proses berjalannya pekerjaan segala tindakan yang dilakukan baik oleh pekerja maupun pemberi kerja, masih dalam koridor perjanjian yang dibuat.

Unsur yang kedua adalah di bawah perintah. Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah).¹⁴ Oleh karena itu jika kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, maka terdapat ada perjanjian kerja.¹⁵ Hubungan subordinasi dalam hubungan kerja, memberikan makna bahwa memang sejak lahirnya hubungan kerja, maka posisi pekerja/buruh tidak *equal* dengan posisi pengusaha.¹⁶

Unsur yang ketiga adalah adanya upah. Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul "*Principles of Personal Management*" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹⁷ Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.¹⁸ Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan.¹⁹ Suatu hubungan kerja tanpa adanya upah, dapat menjurus pada bentuk perbudakan.²⁰ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Unsur terakhir adalah waktu. Bahwasanya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang ditentukan atau dengan waktu yang tidak tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Waktu yang ditentukan dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau kesepakatan kerja tertentu

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ M. Hadi Shubhan, "Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh", *Arena Hukum*, Vol. Volume 13, 2020, h. 6.

¹⁷ I wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta, 2003.

¹⁸ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta Timur, 2019.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ M. Hadi Shubhan, *Loc.Cit.*

atau yang lebih dikenal masyarakat dengan kontrak kerja.²¹ Unsur pekerjaan, upah dan perintah merupakan suatu syarat kumulatif yang harus dipenuhi dalam suatu hubungan kerja, apabila dalam suatu hubungan tidak terdapat unsur-unsur tersebut maka tidak dapat dikatakan hubungan kerja.²²

Eksistensi PRTA merujuk pada Pasal 28B ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan bahwa “Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”. Anak adalah amanah dari karunia Tuhan Yang Maha Esa, yang dalam dirinya melekat harkat dan martabat sebagai manusia seutuhnya. Dengan demikian anak-anak juga memiliki hak yang telah melekat pada dirinya sejak lahir. Hak asasi anak merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia yang termuat di dalam UUD NRI 1945. Pengertian anak tercantum dalam Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan bahwasanya Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Adapun mengenai anak yang bekerja diatur dalam Pasal 69 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial”.

PRTA secara umum dipahami sebagai bentuk pekerjaan di rumah tangga yang dilakukan oleh anak-anak. Pengertian PRTA ini diberikan kepada mereka yang berusia di bawah 18 tahun yang melakukan pekerjaan rumah tangga bagi orang lain dengan tujuan untuk memperoleh gaji.²³ Terdapat faktor-faktor yang melandasi eksistensi PRTA. Yang pertama adalah faktor kemiskinan. Dalam hal ini, keberadaan PRTA menjadi bukti atas faktor kemiskinan struktural yang membayang-bayangi kehidupan anak. Kemiskinan struktural berkaitan dengan struktur atau sistem yang tidak adil, tidak sensitif dan tidak *accessible* sehingga menyebabkan seseorang atau sekelompok orang menjadi miskin.²⁴ Rendahnya ekonomi keluarga merupakan faktor dominan yang menyebabkan anak-anak terlibat mencari nafkah.²⁵ Selain itu, alasan bekerja pada umumnya untuk membantu perekonomian orang tua, artinya PRTA merasa bangga apabila sudah dapat membelikan sawah atau kerbau untuk orang tua di kampung. PRTA beranggapan bahwa menjadi PRT merupakan alternatif yang lebih baik, karena tidak perlu pendidikan yang tinggi, tidak perlu keterampilan dan pengalaman khusus.²⁶

Kedua, ialah faktor diskriminasi gender yang juga melandasi adanya PRTA. Keberagaman dan inklusivitas adalah salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh kalangan masyarakat serta pertumbuhan berkelanjutan yang pada praktiknya tidak akan utuh bila tidak memperhatikan keterlibatan anak dibawah umur. Terlebih pada era kompetitif dan digital ini membuat semakin sedikit akses pilihan pekerjaan yang dapat dijangkau. Akibat diskriminasi gender, masyarakat masih menempatkan laki-laki lebih tinggi

²¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 118.

²² Agustianto, “Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Pagaruyuang Law Journal*, Vol. Volume 6 N 2022, h. 5.

²³ Ubaidillah Kamal, “Tinjauan Yuridis Terhadap Permasalahan Dan Kebutuhan Pembantu Rumah Tangga Anak”, *Pandecta*, Vol. Volume 5. 2010, h. 141.

²⁴ Sa’diyah El Adawiyah, “Kemiskinan Dan Faktor-Faktor Penyebabnya”, *Journal of Social Work and Social Service*, Volume 1 Nomor 1, 2020, h. 46.

²⁵ Miftahul Jannah, “Eksplorasi Pekerja Anak Di Indonesia Dan Rekonstruksi Arah Kebijakan Sosial”, *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Volume 9 Nomor1, 2017, h. 10.

²⁶ Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, *Panduan Kebijakan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Anak*, Jakarta, 2006.

statusnya dibandingkan perempuan. Di samping itu adanya pembatasan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan terhadap anak perempuan semakin memposisikan anak perempuan berada dalam kondisi sulit dan rentan terhadap eksploitasi.²⁷

Pelindungan PRTA hingga saat ini belum diatur dalam undang-undang secara khusus. Padahal, hak dan kewajiban PRTA sudah seharusnya disahkan oleh negara. Sejalan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945:

- (1) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.

Artinya bahwa kekosongan hukum yang terjadi dalam pengaturan PRTA harus diperjuangkan haknya sama halnya dengan pekerja di sektor formal. Selama ini, PRTA tercatat ke dalam pekerja sektor ekonomi non-formal menurut salah satu publikasi *International Labour Organization (ILO)*.²⁸ Padahal, jika mengacu pada UU Ketenagakerjaan mengatur terkait pekerja sektor formal, maka hal tersebut berimplikasi pada tidak terlindunginya PRTA dalam UU Ketenagakerjaan. Misalnya, meninjau definisi hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maka, PRTA telah memenuhi unsur hubungan kerja dalam hal unsur pekerjaan, upah, dan perintah, meskipun terkadang tidak diikat dengan perjanjian secara tertulis (ikatan kontrak).

2. Sanksi Bagi Pemberi Kerja Yang Melakukan Eksploitasi Terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)

Memajukan kesejahteraan umum merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia yang terdapat dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal tersebut diartikan bahwasanya Indonesia berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum bagi warganya. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁹ Sejalan dengan keberadaan PRTA, anak merupakan sumber daya manusia yang dipersiapkan sejak dini untuk kemajuan suatu negara. Di Indonesia, peran negara dalam memberikan jaminan perlindungan anak tercantum pada Pasal 28B ayat (2) UUD 1945 berbunyi: Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Pengaturan perlindungan anak juga tercantum dalam Pasal 4 UU Perlindungan Anak): “Setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”. Padahal, tidak semua anak bisa mendapatkan hak nya walaupun telah tercantum sebagaimana dalam amanat konstitusi. Berdasar kasus nyata, pada bulan Juni 2022 pun terjadi kasus kekerasan terhadap seorang PRT berusia 19 tahun di Cengkareng, Jakarta Barat. Sejak umur 16 tahun, ia diperkosa oleh majikannya hingga hamil. Si majikan pun tidak pernah memberikan upah kerja yang sudah seharusnya menjadi hak

²⁷ *Ibid*, h. 4.

²⁸ Organisasi Perburuhan Internasional, *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*, Jakarta Juni 2006, h. 33.

²⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000. h. 54.

korban. Korban selalu diancam tidak diberi makan dan mendapat kekerasan fisik jika korban berani menolak pemaksaan hubungan seksual yang dilakukan oleh si majikan.³⁰

Pada praktiknya, hubungan antara PRTA dengan pemberi kerja hanya dilandaskan rasa kekeluargaan. Pada beberapa kasus, anak-anak sebagai pembantu rumah tangga seringkali diserahkan sendiri oleh orang tuanya kepada sang majikan (terkadang masih keluarga jauh) untuk dibesarkan.³¹ Hal tersebutlah yang melandasi rasa kekeluargaan antara orang tua PRTA dengan pemberi kerja. Di sisi lain, landasan hubungan kekeluargaan yang tercipta dapat menempatkan PRTA pada ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, permasalahan utama bukanlah anak yang bekerja, melainkan adanya potensi untuk mengeksploitasi pekerja anak yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu yang memperlakukan PRTA dengan buruk dan tidak semestinya.³²

Eksplorasi anak adalah pemanfaatan untuk keuntungan sendiri melalui anak dibawah umur.³³ Kemudian, pada Pasal 76I UU Perlindungan Anak disebutkan mengenai jenis-jenis eksploitasi, "Setiap Orang dilarang menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan eksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual terhadap Anak". Berikut merupakan pengertian eksploitasi ekonomi dan seksual menurut Penjelasan Pasal 66 UU Perlindungan Anak:

- a. Yang dimaksud dengan "dieksploitasi secara ekonomi" adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan Anak yang menjadi korban yang meliputi tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau secara melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan Anak oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan materiil.
- b. Yang dimaksud dengan "dieksploitasi secara seksual" adalah segala bentuk pemanfaatan organ tubuh seksual atau organ tubuh lain dari Anak untuk mendapatkan keuntungan, termasuk tetapi tidak terbatas pada semua kegiatan pelacuran dan pencabulan.

Komitmen negara untuk melindungi hak setiap komponen yang ada termasuk hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan bekerja sesuai dengan harkat martabat kemanusiaannya telah tercantum pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Diartikan bahwasanya negara memberikan jaminan bagi setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh hak atas pekerjaan yang dilakukannya. Salah satu komitmen nyata negara untuk mengupayakan hal tersebut ialah memberikan perlindungan bagi pekerja, khususnya dalam hal pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (32) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan sebagai kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di

³⁰ LRC-KJHAM, "Pekerja Rumah Tangga: Perempuan Dan Kerja-Kerja", 2023 <https://lrc.kjham.id/informasi/informasi-kegiatan-bagi-pph/artikel/pekerja-rumah-tangga-perempuan-dan-kerja-kerja/>, diakses pada 30 Januari 2024.

³¹ Organisasi Ketenagakerjaan Internasional-Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak (ILO-IPEC), Pembantu Rumah Tangga Anak Seringkali Diperlakukan Tidak Layak, <<https://fisipku.tripod.com/ipcc/domestik.htm>>, diakses pada 27 November 2023.

³² Fatin Hamamah, "Analisis Yuridis Sosiologis Terhadap Perlindungan Anak Dalam Kasus Eksploitasi Pekerja Anak", *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Volume II Nomor 3, 2015, h. 353.

³³ Megalia Tifani Piri, "Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Eksploitasi Anak (Kajian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002)", *Lex Administratum*, Vol.1/No.2, 2013, h. 26.

bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan ialah untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja atau buruh.

Pengawasan oleh pemerintah terhadap pekerja anak juga merupakan kewajiban pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan umum. Sebagaimana tercantum pada Pasal 21 ayat (3) UU Perlindungan Anak berbunyi: “Untuk menjamin pemenuhan hak anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penyelenggaraan perlindungan anak”. Adapun pengawasan ketenagakerjaan pada anak tercantum dalam pada Pasal 68 UU Ketenagakerjaan bahwasanya “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. Kemudian pada Pasal 69 ayat (1) berbunyi “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial”.

UU Ketenagakerjaan hanya mengakomodir perlindungan dan kepastian hukum pada sektor formal. Melihat pada PRTA yang masuk ke dalam pekerjaan informal, pada hakikatnya Hukum Nasional yang ada berkaitan tentang Pengawasan Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal belum mengatur secara implisit prosedur dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan, tata cara dan prosedur pengawasan ketenagakerjaan baru ditujukan kepada pekerja sektor formal saja (perusahaan/berbadan hukum).³⁴

Menurut Hukum Ketenagakerjaan, definisi pemberi kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 4, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut diartikan bahwasanya definisi pengusaha dan pemberi kerja pada UU Ketenagakerjaan dalam konteks hubungan kerja hanya mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁵ Maka, definisi pemberi kerja dalam UU Ketenagakerjaan tidak dapat mengakomodir PRTA sebagai pekerja sektor informal. Oleh karena itu, kekosongan hukum inilah dapat dijadikan landasan untuk dimasukkannya sub bahasan PRTA ke dalam RUU PPRT sebagai pekerja informal.

PRTA telah diatur dalam Keppres No. 59 Tahun 2002 yang memasukkan PRT sebagai pekerjaan yang terburuk bagi anak. Akan tetapi, masih terjadi kekosongan aturan dalam Keppres No. 59 Tahun 2002 dikarenakan tidak didukung dengan adanya aturan sanksi. Oleh karena itu, harus diatur mengenai sanksi dalam Perlindungan PRTA meliputi sanksi administratif, pidana, dan perdata.

1. Sanksi administratif

Istilah pemberi kerja terhadap PRTA dapat didefinisikan sebagai orang perseorangan dan/atau beberapa orang dalam suatu rumah tangga yang mempekerjakan PRTA dengan membayar upah. Sanksi administratif dapat diberlakukan terhadap pemberi kerja yang melanggar ketentuan-ketentuan berupa:

- (1) menahan dokumen apapun dari calon PRTA;
- (2) menyalurkan PRTA kepada Pemberi Kerja yang lain dengan tanpa persetujuan PRTA.

³⁴ Wandu, “Pengawasan Ketenagakerjaan Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”, Universitas Jambi, 2021.

³⁵ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, “DPR Jelaskan Definisi Pengusaha Dan Pemberi Kerja Dalam UU Ketenagakerjaan”, 2022 <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18525>, diakses pada 22 Januari 2024.

Apabila melanggar akan dikenai sanksi administratif berupa teguran dan peringatan tertulis.

2. Sanksi Perdata

Jenis-jenis gugatan yang lazim diajukan di Peradilan Umum yaitu gugatan wanprestasi dan gugatan perbuatan melawan hukum, menurut M. Yahya Harahap:³⁶

- 1) Gugatan wanprestasi (ingkar janji) Ditinjau dari sumber hukumnya, wanprestasi menurut Pasal 1243 KUH Perdata timbul dari perjanjian (*agreement*). Oleh karena itu, wanprestasi tidak mungkin timbul tanpa adanya perjanjian yang dibuat terlebih dahulu di antara para pihak. Hak menuntut ganti kerugian karena wanprestasi timbul dari Pasal 1243 KUH Perdata, yang pada prinsipnya membutuhkan pernyataan lalai dengan surat peringatan (*somasi*). KUH Perdata juga telah mengatur tentang jangka waktu perhitungan ganti kerugian yang dapat dituntut, serta jenis dan jumlah ganti kerugian yang dapat dituntut dalam wanprestasi.
- 2) Gugatan Perbuatan Melawan Hukum Menurut Pasal 1365 KUH Perdata, Perbuatan Melawan Hukum timbul karena perbuatan seseorang yang mengakibatkan kerugian pada orang lain. Hak menuntut ganti kerugian karena PMH tidak perlu *somasi*. Kapan saja terjadi Perbuatan Melawan Hukum, pihak yang dirugikan langsung mendapat hak untuk menuntut ganti rugi tersebut.

Permasalahan pada PRTA meliputi upah yang tidak dibayar atau dibayar tidak sebagaimana mestinya, hingga jam kerja di luar batas kewajaran. Maka, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi perdata sebagaimana diajukan oleh PRTA, yang dalam hal ini diwakili oleh orang tua atau wali sebagai Penggugat. Merujuk pada Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2022, Penggugat adalah orang yang menggugat, termasuk pemohon/pelawan/pembantah dalam suatu perkara.

3. Sanksi Pidana

Pidana adalah penderitaan atau nestapa yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi unsur syarat-syarat tertentu.³⁷ Dalam hal ini, dapat diberlakukan sanksi pidana kepada pemberi kerja apabila pemberi kerja mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non fisik kepada PRTA dapat dipidana dengan pidana penjara atau denda.

KESIMPULAN

1. Keabsahan hubungan kerja bagi Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) telah memenuhi unsur-unsur dalam hubungan kerja, meliputi pekerjaan, perintah, dan upah. Akan tetapi, pada praktiknya perlindungan hubungan kerja pada PRTA tidak terakomodir oleh UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan UU Ketenagakerjaan hanya melindungi pekerja sektor formal, sedangkan PRTA merupakan pekerja sektor informal.

³⁶ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, "Tata Cara Penyelesaian Perkara Perdata Di Pengadilan Negeri", 2022 <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-semarang/baca-artikel/15136/Tata-Cara-Penyelesaian-Perkara-Perdata-Di-Pengadilan-Negeri.html>, diakses pada 23 Januari 2024.

³⁷ Tri Andrisman, *Asas-Asas Dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia*, Unila, Bandar Lampung, 2009.

2. Sanksi bagi pemberi kerja yang melakukan eksploitasi terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) meliputi sanksi administratif, perdata, dan pidana, dalam hal memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut:
 - a. Sanksi administratif dapat diberlakukan terhadap pemberi kerja yang melanggar ketentuan-ketentuan:
 - (1) menahan dokumen apapun dari calon PRTA;
 - (2) menyalurkan PRTA kepada Pemberi Kerja yang lain dengan tanpa persetujuan PRTA.

Apabila melanggar akan dikenai sanksi administratif berupa teguran dan peringatan tertulis.
 - b. Dalam hal PRTA merasa dirugikan atau dilanggar hak-haknya meliputi upah yang tidak dibayar atau dibayar tidak sebagaimana mestinya, jam kerja di luar batas kewajaran, dan lain-lain, maka PRTA yang diwakili oleh orang tua atau wali dapat mengajukan gugatan keperdataan di Peradilan Umum.
 - c. Dalam hal pemberi kerja mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non fisik kepada PRTA dapat dipidana dengan pidana penjara atau denda.

SARAN

1. Terhadap dengan keabsahan hubungan kerja bagi PRTA belum terakomodir dalam UU Ketenagakerjaan maka dapat dimasukkan sub bahasan PRTA ke dalam RUU PPRT. Selain itu, diperlukannya pembaharuan hukum terkait pengaturan PRTA ke dalam RUU PPRT yang juga meliputi klasifikasi jenis kerja dan masa kerja, serta perluasan nomenklatur hubungan kerja, perjanjian kerja, hingga pada pemberi kerja agar PRTA dapat terlindungi jaminan konstitusionalnya.
2. Dalam hal memasukkan sub bahasan PRTA ke dalam RUU PPRT, negara dapat merancang pengaturan PRTA meliputi sanksi yang tegas kepada pemberi kerja yang melakukan eksploitasi pada PRTA. Sanksi berupa sanksi administratif, perdata, dan pidana, serta diatur mengenai ketentuan larangan-larangannya. Disamping itu, perlu diaturnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di sektor informal serta dilakukannya sosialisasi oleh lembaga ketenagakerjaan terkait PRTA agar tercipta perlindungan dan kepastian hukum bagi PRTA.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andrisman, Tri. *Asas-Asas Dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia*. Unila, Bandar Lampung, 2009.
- Indonesia, Kementrian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik. *Panduan Kebijakan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Anak*. Jakarta, 2006.
- Internasional, Organisasi Perburuhan. *Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*. Jakarta, 2006.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi*. PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014.
- Nedeng, I wayan. *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*. Lembangtek, Jakarta, 2003.

Satjipto Raharjo. "Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah". *Masalah Hukum.*, 1993, 74.

Soepemo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 1990.

Walli, Abdullah Sulaiman dan Andi. *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta Timur, 2019.

Wandi. "Pengawasan Ketenagakerjaan Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia". Universitas Jambi, 2021.

Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Lubuk Agung, Bandung, 2010.

Jurnal

Artikel Jurnal

(ILO-IPEC), Organisasi Ketenagakerjaan Internasional - Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak. "Pembantu Rumah Tangga Anak Seringkali Diperlakukan Tidak Layak"., n.d. <https://fisipku.tripod.com/ipec/domestik.htm> accessed.

Adawiyah, Sa'diyah El. "Kemiskinan Dan Faktor-Faktor Penyebabnya". *Journal of Social Work and Social Service*. Vol. Volume 1 N 2020, p. 46.

Agustianto. "Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Pagaruyuang Law Journal*. Vol. Volume 6 N 2022, p. 5.

Hamamah, Fatin. "Analisis Yuridis Sosiologis Terhadap Perlindungan Anak Dalam Kasus Eksploitasi Pekerja Anak". *Jurnal Pembaharuan Hukum*. Vol. Volume II 2015, p. 353.

Jannah, Miftahul. "Eksploitasi Pekerja Anak Di Indonesia Dan Rekonstruksi Arah Kebijakan Sosial". *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*. Vol. Volume 9, 2017, p. 10.

Kamal, Ubaidillah. "Tinjauan Yuridis Terhadap Permasalahan Dan Kebutuhan Pembantu Rumah Tangga Anak". *Pandecta*. Vol. Volume 5. 2010, p. 141.

Piri, Megalia Tifani. "Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Eksploitasi Anak (Kajian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002)". *Lex Administratum*. Vol. Vol.I/No.2 2013, p. 26.

Shubhan, M. Hadi. "Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh". *Arena Hukum*. Vol. Volume 13, 2020, p. 6.

Dokumen daring

Indonesia, Kementerian Keuangan Republik. “Tata Cara Penyelesaian Perkara Perdata Di Pengadilan Negeri”., 2022 <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-semarang/baca-artikel/15136/Tata-Cara-Penyelesaian-Perkara-Perdata-Di-Pengadilan-Negeri.html> accessed 2022.

Indonesia, Mahkamah Konstitusi Republik. “DPR Jelaskan Definisi Pengusaha Dan Pemberi Kerja Dalam UU Ketenagakerjaan”., 2022 <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18525> accessed 2022.

LRC-KJHAM. “Pekerja Rumah Tangga: Perempuan Dan Kerja-Kerja”., 2023 <https://lrcjham.id/informasi/informasi-kegiatan-bagi-pph/artikel/pekerja-rumah-tangga-perempuan-dan-kerja-kerja/> accessed 2023.