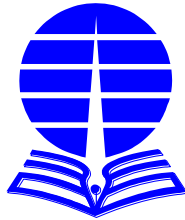


**PENELITIAN LANJUT  
BIDANG ILMU**



**PRAKTEK PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEMBANTU RUMAH TANGGA**

(Studi Kasus Terhadap Pembantu Rumah Tangga  
Perempuan di Kota Tangerang Selatan)

Oleh:

**Hasmonel (Ketua)**

(email: [hasmonel@ut.ac.id](mailto:hasmonel@ut.ac.id))

**Sofjan Aripin ( Anggota)**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2012**

1. a. Judul Penelitian : **PRAKTEK PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA PEMBANTU RUMAH TANGGA** (Studi Kasus terhadap PRT Perempuan di Kota Tangerang Selatan)
- b. Bidang Penelitian : Keilmuan
- c. Klasifikasi Penelitian : Penelitian Lanjut
2. Ketua Penelitian.
  - a. Nama Lengkap : Hasmonel, SH., M.Hum
  - b. NIP : 19611107 198803 1 002
  - c. Gol/Kepangkatan : Pembina Tk I/IVb
  - d. Jabatan Akademik : Lektor Kepala
  - e. Fak dan Unit Kerja : FISIP dan Satuan Pengawas Internal
  - f. Program Studi : Ilmu Administrasi
3. Anggota Peneliti
  - a. Jumlah Anggota : 1 orang
  - b. Nama Anggota : Dr. Sofjan Aripin
  - c. Unit Kerja : FISIP/PPs
  - d. Program Studi : Ilmu Administrasi
4. a. Periode Penelitian : LPPM-UT
- b. Lama Penelitian : 8 bulan
5. Biaya Penelitian : Rp.30.000.000,- (Tiga puluh juta rupiah)
6. Sumber Biaya : DIPA Universitas Terbuka
7. Pemanfaatan Hasil Penelitian
  - a. Seminar (nasional/regional)
  - b. Jurnal (UT/nasional)
  - c. Perbaikan BMP Hukum Ketenaga-kerjaan



Menyetujui,  
Ketua LPPM

Menyetujui,  
Ketua LPPM

Dewi Artati Padmo  
NIP.19610724 198710 2 001

Pamulang, 27 Desember 2012  
Ketua Peneliti,

Hasmonel, SH.M.Hum  
NIP.1961107 198803 1 002

Menyetujui,  
Kepala Pusat Keilmuan

Menyetujui,  
Kepala Pusat Keilmuan

Dra. Endang Nugraheni, M.Si  
NIP.19570422 198503 2 001

## ABSTRAK

Manfaat penelitian ini adalah ditemukannya masukan model kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak dan pedoman standar pemberian upah minimal bagi majikan terhadap PRT sehingga 1) status hubungan hukum antara PRT dengan majikan menjadi jelas. 2) ditetapkan jenis-jenis perlindungan hukum bagi PRT, Hak-hak apa saja yang harus diberikan kepada PRT dan sebaliknya kewajiban apa saja boleh dibebankan majikan kepada PRT.

Lebih jauh lagi model kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk kerja tersebut dapat diimplementasikan oleh pemerintah daerah Kota Tangerang Selatan dan pada saatnya ditindak-lanjuti menjadi peraturan daerah tentang perlindungan PRT, khususnya Pemerintah Provinsi Banten umumnya. Bagi Pemerintah diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan untuk merevisi Undang-undang Ketenagakerjaan, sedangkan bagi Universitas Terbuka sendiri, dapat dijadikan sumber pengayaan substansi Buku Materi Pokok (Modul) Hukum Ketenaga-kerjaan.

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa 1) Hubungan hukum PRT dengan majikan di Kota Tangerang Selatan belum diikat dalam satu ikatan formal sesuai Perda No 3 Tahun 2011 dan hukum perjanjian lainnya, sehingga posisi PRT di mata hukum sangatlah lemah. Akibatnya belum ditemukan dasar ikatan yang dapat dijadikan PRT untuk menuntut haknya apabila majikan melakukan wanprestasi, karena hubungan atau ikatan antara PRT dan majikan lebih cenderung didasarkan pada hubungan kekeluargaan begitu juga sebaliknya. 2) Hubungan kekeluargaan yang di bangun antara majikan dan PRT berakibat pada lemahnya perlindungan hukum terhadap PRT di Kota Tangerang Selatan. Aparat hukum atau pengurus RT terkait sulit sekali masuk untuk langsung menangani kasus yang terjadi karena PRT dianggap anggota keluarga. 3) Hak-hak yang diterima oleh PRT di Kota Tangerang Selatan belum diatur dalam standar upah minimum Peraturan Pemerintah Daerah. Saat ini hak yang diterima PRT baru terbatas pada gaji bulanan dan kebutuhan internal/pribadi sehari-hari yang sangat minimal. Besar kecilnya gaji dan tambahannya masih sangat tergantung pada kebaikan dan kondisi majikan. Belum ditemukan satupun PRT belum punya kemampuan untuk menentukan besar-kesilnya hak yang diterima. 4) Sampai saat ini belum ada ketentuan yang mengatur tentang kewajiban-kewajiban majikan kepada PRT di Kota Tangerang Selatan, akibatnya hak-hak-hak yang diterima sangat tergantung kepada kebaikan dan kondisi majikan dan majikan juga tidak punya dasar untuk menuntut PRT bila PRT tahu-tahu mengundurkan diri menjadi PRT.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT., akhirnya Laporan Penelitian tentang PRAKTEK PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA PEMBANTU RUMAH TANGGA (Studi Kasus terhadap PRT Perempuan di Kota Tangerang Selatan) dapat diselesaikan.

Penelitian ini disusun dalam lima bab, sesuai petunjuk Penyusunan Laporan Penelitian Ditjen Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Secara pribadi penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk mengetahui secara mendalam permasalahan sosial di sekeliling peneliti. Penelitian ini juga menemukan model kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak dan pedoman standar pemberian upah minimal bagi majikan terhadap PRT sehingga 1) status hubungan hukum antara PRT dengan majikan menjadi jelas. 2) ditetapkan jenis-jenis perlindungan hukum bagi PRT, Hak-hak apa saja yang harus diberikan kepada PRT dan sebaliknya kewajiban apa saja boleh dibebankan majikan kepada PRT. Lebih jauh lagi model kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk kerja tersebut dapat diimplementasikan oleh pemerintah daerah Kota Tangerang Selatan dan pada saatnya ditindak-lanjuti menjadi peraturan daerah tentang perlindungan PRT, khususnya Pemerintah Provinsi Banten umumnya. Bagi Pemerintah diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan untuk merevisi Undang-undang Ketenagakerjaan, sedangkan bagi Universitas Terbuka sendiri, dapat dijadikan sumber pengayaan substansi Buku Materi Pokok (Modul) Hukum Ketenaga-kerjaan

Dalam pelaksanaannya, peneliti sangat menyadari bahwa Laporan Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan di sana sini. Oleh karena itu kami sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak. Di lain pihak keberhasilan penelitian ini adalah berkat bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Sc. Ph. D selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Hewindati selaku Pembantu Rektor I Universitas Terbuka
3. Dewi Padmo, M.Ed selaku Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Terbuka
4. Daryono, SH. MA. Ph.D dan Dewi Mutiara SH., MT selaku penelaah
5. Ketua DPRD Kota Tangerang Selatan
6. Kepada Dinas Sosial, Ketenagaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan
7. Para nara sumber yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata, tiada harapan lain selain kebermanfaatan hasil penelitian ini bagi kita semua.

Aamiin

Ketua Tim

Hasmonel, SH.M.Hum

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	1
<b>LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN</b> .....	2
<b>ABSTRAK</b> .....	3
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	4
<b>DAFTAR ISI</b> .....	6
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	8
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	9
A. Latar Belakang .....	9
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Hasil Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	13
A. Sifat dan Pendekatan Penelitian .....	21
B. Lokasi Penelitian .....	21
C. Metode Pengumpulan Data .....	21
D. Sumber dan Alat Pengumpulan Data .....	22
E. Analisis Data .....	14
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	17
A. Gambaran Umum Kota Tangerang Selatan.....	17
B. Hasil Wawancara dengan Pembantu Rumah Tangga.....	20
C. Hasil Wawancara dengan Majikan .....	30
D. Hasil Wawancara dengan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Tangerang Selatan .....	49

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	54
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	56
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Pendidikan formal PRT .....	28
Tabel 2. Penyebab PRT Bisa Bekerja .....	28
Tabel 3. Lama masa kerja PRT di satu majikan .....	30
Tabel 4. Pengalaman bekerja sebelum bekerja di tempat sekarang .....	31
Tabel 5. Usia PRT .....	31
Tabel 6. Status perkawinan PRT .....	32
Tabel 7. Status perjanjian kerja dengan majikan .....	33
Tabel 8. Pelaporan ke Pengurus RT .....	34
Tabel 9. Pengetahuan/Kesadaran melakukan sesuatu bila ada masalah dengan majikan .....	34
Tabel 10. Gaji bulanan .....	35
Tabel 11. Tambahan lain-lain yang diterima di luar gaji .....	36
Tabel 12. Tugas Utama PRT .....	37
Tabel 13. Jam Kerja PRT .....	37
Tabel 14. Penyebab Bisa Bekerja Versi Majikan .....	38
Tabel 15. Masa dan lama masa kerja PRT di satu majikan .....	40
Tabel 16. Usia PRT yang diinginkan majikan .....	40
Tabel 17. Status perkawinan PRT yang diinginkan oleh majikan .....	41
Tabel 18. Status hubungan hukum dengan PRT. ....	42
Tabel 19. Kesadaran majikan melaporkan dan mencatatkan identitas PRT di pengurus RT .....	42
Tabel 20. Status dalam kartu keluarga .....	43
Tabel 21. Masalah yang pernah ditimbulkan oleh PRT .....	43
Tabel 22. Kesadaran Majikan mengajarkan langkah yang harus dilakukan bila ada masalah .....	44
Tabel 23. Gaji bulanan yang layak menurut majikan .....	44
Tabel 24. Tambahan di luar gaji yang wajib diberikan kepada PRT .....	46
Tabel 25. Fasilitas yang layak bagi PRT yang menginap .....	47
Tabel 26. Tugas utama PRT yang biasa diminta majikan .....	47
Tabel 27. Jam kerja PRT menurut majikan .....	48
Tabel 28. dilakukan Tindakan yang ketika PRT sakit .....	49



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Semakin berkembang dan kompleksnya suatu lingkungan di satu wilayah maka akan semakin kompleks pula permasalahan yang terjadi, baik di lingkungan yang homogen seperti perkampungan adat maupun lingkungan yang relatif heterogen seperti di perumahan-perumahan. Masalah ketenaga-kerjaan yang bersumber dari para pembantu rumah tangga (PRT) yang terjadi saat ini tidaklah dapat dikatakan sederhana karena berbagai kasus dapat terjadi terhadap para buruh pembantu rumah tangga tersebut, mulai dari pelanggaran hukum yang paling ringan sampai kepada peristiwa pidana terberat. Bentuk pelanggaran ringan misalnya membayar gaji yang jauh di bawah upah minimum regional (UMR), perbuatan/berbicara kasar sehingga merendahkan martabat PRT sebagai manusia, tidak memperhatikan bahkan mengabaikan kesehatan, tidak mempertimbangkan kemampuan lama kerja tanpa diberikan nutrisi yang cukup bahkan sampai melakukan tindak pidana misalnya pelecehan seksual, pemerkosaan, penyiksaan sampai pada pembunuhan kepada PRT.

Suatu kebijakan yang sangat tidak tepat bila permasalahan PRT bila dianggap ringan baik oleh Pemerintah, pemerintah daerah maupun pengguna PRT itu sendiri dalam hal ini para kepala keluarga. Pertimbangannya adalah di samping kasus yang terjadi menyangkut PRT secara kuantitatif jumlahnya meningkat ternyata fakta secara kualitatifpun semakin tinggi. Fakta ini semakin menjadi penting untuk dibahas karena ternyata Pembantu Rumah Tangga secara implisit dapat dimasukkan dalam kategori pekerja seperti yang dimaksudkan di dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, namun pengertian ini diartikan sedikit menyempit oleh Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan No 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan dimana Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Kasus-kasus yang berhubungan dengan PRT hampir setiap saat disiarkan di televisi maupun radio dan diberitakan di surat-surat kabar sehingga menjadi satu fenomena yang tidak dapat kita pungkiri bahwa permasalahan tentang PRT adalah permasalahan yang serius

dan masif dan perlu menjadi perhatian Pemerintah maupun pemerintah daerah. Beberapa contoh kasus nyata terjadi di Tangerang Selatan misalnya;

1. Kasus Jubaedah, 17 tahun, melaporkan majikannya di Taman Cibodas Tangerang Selatan yang berinisial Ny. KS karena selama tiga bulan tidak mendapatkan perlakuan manusiawi dari sang majikan. Bukan hanya tidak menerima upah, dirinya malah mengalami penganiayaan dengan luka lebam di sekujur wajah dan telinga sebagai bukti kekerasan fisik yang diterima Jubaedah (**Indopos 4 Maret 2012**)
2. Kasus Rasminah di Ciputat, yang sudah mengabdikan selamat 10 tahun, 5 Juni 2010 dilaporkan oleh majikannya karena dituduh mencuri enam buah piring makan dan satu plastik bumbu dan bahan makanan untuk membuat sup yang menurut majikannya senilai 300 juta rupiah (REPUBLIKA.CO.ID, 11 Oktober 2010)
3. PRT berinisial L ditemukan dipinggir jalan oleh seorang Satpam perumahan Bumi Serpong Damai sekitar pukul 03.00 WIB Senin (30/01/2012) . Diduga L yang berprofesi sebagai pembantu rumah tangga menjadi korban pemerkosaan Sopir Angkot di Serpong, Tangerang Selatan (Tangsel Kita, 30 Januari 2012)

Satu hal yang perlu menjadi perhatian kita bersama bahwa saat ini sudah menjadi rahasia umum kasus yang diungkap oleh media massa cukup banyak namun jumlah kasus yang diproses tuntas sampai ke pengadilan atau menjadi urusan di kantor dinas tenaga kerja di kabupaten/kota masing-masing masih sangat sedikit, sehingga terkesan hak-hak mereka sepertinya tidak ada yang melindungi dan memperjuangkan. Hasil wawancara majalah Komnas Perempuan Diah Irawaty dengan salah satu anggota Komisi Paripurna Komnas Perempuan, Neng Dara Affiah menyatakan “Salah satu persoalan rumit dalam hubungan kerja PRT ditemukan pada PRT yang bekerja di keluarga kelas menengah ke bawah. Jangan salah. Memang tidak sedikit PRT bekerja di keluarga menengah-bawah itu. Umumnya, seperti pernah saya jumpai di kompleks Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta, keluarga-keluarga itu adalah keluarga para buruh yang bekerja di berbagai pabrik. Suami dan isteri bekerja seharian, meninggalkan anak dan segala pekerjaan rumah tangga mereka. PRT akhirnya menjadi kebutuhan mereka juga. Dengan situasi keuangan mereka sendiri yang terbatas, apakah mungkin hak-hak ekonomi PRT sebagai pekerja akan bisa terpenuhi? Apakah kita harus menentukan standar yang sama antara PRT di keluarga menengah-atas dengan PRT di keluarga menengah-bawah? Hal-hal ini penting sekali difikirkan serius, karena kita memahami, saat membicarakan hak-hak PRT, kita juga tidak boleh abai pada kewajiban mereka, yang juga menjadi hak si pengguna jasa”.

Hasil wawancara tersebut memperkuat satu fakta bahwa saat ini jumlah PRT secara nasional di kota-kota besar hampir sebanding dengan jumlah kepala keluarga bahkan untuk perumahan-perumahan kelas menengah ke atas jumlah PRT justru ada yang melebihi jumlah kepala keluarga dikarenakan rata-rata keluarga memiliki lebih dari satu PRT. Jumlah PRT ini akan semakin banyak lagi jumlahnya bila ditambah dengan PRT-PRT yang di ekspor ke luar negeri. Berdasarkan data Sensus Penduduk Tahun 2010 (BPS 2010) jumlah penduduk Indonesia sudah mencapai 237.556.363 orang atau setara dengan 33.936.623 Kepala keluarga (7 orang/KK). Dari 33.936.623 kepala keluarga tersebut kurang lebih 22.027.953 kepala keluarga (51%) berada di perkotaan. Berdasarkan hasil beberapa kajian Biro Pusat Statistik dan Komisi Nasional Perempuan, memperkirakan kurang lebih 45% keluarga di perkotaan memiliki PRT dan bahkan lebih dari satu orang. Hal ini berarti saat ini penduduk Indonesia yang berprofesi sebagai PRT di dalam negeri tidak akan kurang dari 9 juta orang yaitu satu jumlah yang tidak bisa dibilang sedikit karena sudah hampir sebanding dengan jumlah penduduk Jabodetabek, melebihi jumlah penduduk provinsi di luar pulau Jawa dan bahkan hampir dua kali lipat jumlah pegawai negeri sipil di Indonesia.

Pada tahun 2008 yang lalu sesuai Undang-undang Nomor 51 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan secara resmi telah didirikan Kota Tangerang Selatan dengan jumlah penduduk hasil sensus penduduk Tahun 2010 (BPS 2010) sebanyak 1.290.322 orang. Bila mengikuti pola di atas maka setara dengan 184.331 kepala keluarga. Walaupun baru berdiri menjadi kota kurang lebih 3 tahun ternyata sudah banyak kasus yang diungkap oleh media massa seperti contoh kasus di atas, tetapi belum terlihat secara signifikan bahwa hak-hak mereka sudah benar-benar dilindungi atau diperjuangkan sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku di negeri Pancasila ini. Bila diperkirakan 45% keluarga di Kota Tangerang Selatan memiliki PRT rata-rata satu orang maka akan ada 82.948 orang yang berprofesi sebagai PRT di kota Tangerang Selatan yang hak-haknya belum dapat diketahui secara pasti dan dijamin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sampai saat ini walaupun jumlah PRT yang sudah sangat banyak itu tetapi selama ini belum terlihat secara jelas bentuk perlindungan yang secara konstruktif dan spesifik diperuntukkan bagi mereka. Apa saja yang dilakukan oleh majikan ketika mereka tidak bekerja sesuai selera majikan, apa tindakan majikan bila mereka sakit, bagaimana/berapa rata-rata gaji mereka, berapa jam kerja dalam sehari semalam, apakah sesuai jam kerja dengan gaji yang mereka terima, apa dan kemana mereka mengadu bila mendapatkan tindakan yang tidak sesuai dan masih banyak lagi hal yang perlu digali sehingga dapat diketahui seperti apa kondisi mereka saat ini khususnya di Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, sudah merupakan satu keniscayaan bahwa perlu dilakukan penelitian tentang Praktek Perlindungan Hukum terhadap hak-hak Pembantu Rumah Tangga di Kota Tangerang Selatan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan hukum PRT dengan majikan di Kota Tangerang Selatan?
2. Perlindungan hukum apa saja yang diberikan kepada PRT di Kota Tangerang Selatan?
3. Hak-hak apa saja yang diterima oleh PRT di Kota Tangerang Selatan ?
4. Kewajiban apa saja yang dibebankan majikan kepada PRT di Kota Tangerang Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui status hubungan hukum antara PRT dengan majikan di Kota Tangerang Selatan
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum apa saja yang diberikan kepada PRT di Kota Tangerang Selatan
3. Untuk mengetahui Hak-hak apa saja yang diterima oleh PRT di Kota Tangerang Selatan
4. Untuk mengetahui kewajiban apa saja yang dibebankan majikan kepada PRT di Kota Tangerang Selatan

## **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bentuk masukan terhadap draft model kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak dan masukan terhadap standar pemberian upah minimal bagi majikan terhadap PRT bila nanti Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan dan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan, dan transmigrasi mau mengeluarkan kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak dan masukan terhadap standar pemberian upah minimal bagi majikan terhadap PRT. Lebih jauh lagi instrumen dan petunjuk pelaksanaan tersebut diharapkan benar-benar disusun dan diimplementasikan oleh pemerintah daerah Kota Tangerang Selatan, minimal sebagai *pilot project*, dan selanjutnya ditindak-lanjuti menjadi peraturan daerah tentang perlindungan

PRT, khususnya Pemerintah Provinsi Banten umumnya. Bagi Pemerintah diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan untuk merevisi Undang-undang Ketenagakerjaan, sedangkan bagi Universitas Terbuka sendiri, dapat dijadikan sumber pengayaan substansi Buku Materi Pokok (Modul) Hukum Ketenaga-kerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam konsideran Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Hal ini dipertegas lagi dalam Pasal 1 UU No.13 Tahun 2003

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
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

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya Pemberi kerja diartikan sebagai perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian berdasarkan definisi-definisi dalam dalam Pasal 1 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, PRT dapat dikategorikan sebagai pekerja dan/atau buruh yang mendapat perlindungan sebagaimana pekerja dan/atau buruh yang bekerja di perusahaan-perusahaan.

Sesuai Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 padahal prakteknya PRT yang menginap dirumah majikan banyak sekali yang berusia di bawah 18 tahun, kemudian tidak jarang bekerja di atas pukul 23.00 dan mulai bekerja kembali sebelum pukul 5.00 pagi. PRT umumnya adalah perempuan, baik anak-anak maupun dewasa, sedangkan PRT laki-laki jumlahnya sangat sedikit, itupun sangat terbatas sebagai tukang kebersihan di bagian luar rumah, jaga rumah ataupun sebagai supir keluarga. Berdasarkan pengamatan dan survey kecil-kecilan terhadap tetangga dan

lingkungan kantor, peneliti berasumsi bahwa di dalam masyarakat kita, hanya sebagian kecil bahkan sangat kecil yang menyadari dan menganggap PRT sebagai pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai pekerja/buruh seperti halnya di perusahaan-perusahaan.

Penggunaan PRT di masyarakat kita memang memiliki keunikan tersendiri. Dikatakan unik karena kondisi seperti ini tidak terjadi di negara-negara lain. Hal ini senada dengan hasil wawancara Nunung Qomariyah dari Redaksi Komnas Perempuan dengan Dr. Dewi Motik Pramono, M.Si, Ketua Umum Kowani Jum'at, 12 Februari 2010 "Saya tidak tahu persis bagaimana kondisi umum pembantu rumah tangga. Namun, yang saya tahu, sejak kecil saya merasakan bahwa tangan kanan ibu saya adalah pembantu rumah tangga. Selalu dalam keluarga saya diajarkan dan ditekankan bahwa pembantu itu diperlakukan seperti halnya keluarga sendiri. Jadi kita *nggak* pernah memposisikan pembantu sebagai "babu". PRT dianggap sebagai keluarga sendiri, yang tentunya punya hak untuk memutuskan segala sesuatu sesuai tugasnya, bahkan PRT diberi kepercayaan untuk hal-hal yang berdampak kepada seluruh keluarga misalnya mengatur dan menentukan menu keluarga atau mengusulkan furniture dan interior rumah.

Majikan memang banyak yang menganggap PRT yang menginap di anggap sebagai keluarga tapi masih perlu dipertanyakan apakah hak-haknya sama dengan keluarga asli, dianggap keluarga seperti apa, tentunya sangat sulit dipercata bila semuanya disamakan dengan keluarga inti/asli. Kepastian status PRT, sampai sejauh ini belum ditemukan bekerja dengan dilandasi perjanjian tertulis, sehingga hak dan kewajiban masing-masing menjadi tidak dilandasi oleh suatu perjanjian yang terstandar, baik mengenai upah, jam kerja, hari libur, fasilitas dan hak-hak lain yang seharusnya didapatkan. Menemukan kenyataan unik seperti ini tidak salah bila Irawaty (2010) menyebutnya sebagai "eksploitasi terselubung dan sulit sekali kelihatan karena dengan alasan "PRT sebagai bagian dari keluarga" sehingga batasan mana yang boleh dan tidak dibolehkan menjadi sangat rancu dimana PRT seringkali disadari atau tidak disadari pada dasarnya berada pada posisi yang sangat tidak berdaya, berstatus sosial dan ekonomi lemah yang tidak mendapat perlindungan hukum dan seperti tidak berhak untuk dapat meningkatkan diri apalagi mendapatkan peningkatan jenjang karier, bahkan hak-hak mereka yang seharusnya mereka terimapun seringkali diabaikan.

Kondisi "keterpaksaan" yang dialami para PRT ini menurut saya adalah fakta yang tanpa disadari oleh kita semua bahwa hal tersebut tidak selaras dengan norma-norma Pancasila dasar negara kita yang sangat kita junjung tinggi itu. Kondisi seperti ini sebenarnya sudah menjadikan rasa kemanusiaan dan keadilan kita menjadi tidak peka sehingga menjadi tidak selaras dengan budaya dan pandangan hidup kita. Lebih jauh lagi secara hukum, PRT

belum dilindungi oleh aturan yang khusus mengatur tentang keberadaan mereka, sehingga tidak ada yang mengontrol, mencegah dan melindungi bila terjadi tindakan-tindakan perlakuan yang tidak pantas oleh majikan kepada PRT. Lebih jauh lagi (Irawaty: 2010) dalam bahasa yang berbeda menyebutnya sebagai persoalan yang serumit ini tetapi sampai saat ini belum ada pihak manapun yang memperhatikan dan memperjuangkan hak-hak mereka secara serius, utamanya pemerintah dan bilapun ada perhatian tersebut sangatlah kecil dan tidak signifikan. Agar kondisi keterpaksaan atau persoalan rumit ini tidak perlu berlarut-larut dan dinikmati oleh para majikan atau justru mendatangkan persoalan yang lebih besar maka perlu ada kajian dan upaya yang konstruktif.

Kenyataan tersebut dalam berbagai kesempatan dibahas oleh Komisi Nasional Perempuan bahwa PRT bekerja di wilayah yang dikategorikan sebagai “privat area” yang penuh dengan privasi, hubungan kerja yang dibungkus sebagai kekeluargaan sehingga kontrol orang lain sangat kecil menjadi masalah tersendiri yang melingkupi kerja PRT. Sebagai akibatnya, PRT *live-in*, yang tinggal bersama keluarga yang mempekerjakannya, seringkali mengalami tindak kekerasan, eksploitasi, pelecehan dan kekerasan seksual, perendahan martabat, penghinaan dan lain-lain bentuk kekerasan. Dan, itu terjadi secara berulang di tengah kontrol sosial yang lemah karena, di antaranya, tabu ”mencampuri urusan rumah tangga orang lain.” Bagaimana kita ”memperlakukan” para PRT masuk dalam ranah urusan rumah tangga orang lain itu. ”Kekaburan” relasi kerja yang tidak dijelaskan dalam kontrak kerja dan potensi eksploitasi terhadap PRT menjadi kerentanan dan ancaman serius yang perlu difikirkan dampak-dampak dan solusinya. Tidak adanya aturan perundangan yang secara eksplisit bisa melindungi PRT dari berbagai eksploitasi tidak bisa dilepaskan juga dari pandangan stereotip yang menganggap pekerjaan tersebut berserta pelakunya sebagai kelompok masyarakat “tidak penting yang tak perlu sebuah aturan, apalagi dalam bentuk undang-undang.”

Untuk lebih membukakan mata dan pikiran kita bahwa PRT pada dasarnya masuk dalam kondisi keterpaksaan mari kita bandingkan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang pekerja/buruh Pengupahan.

### ***Pasal 88***

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.



- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

**Pasal 89**

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur.

Bagaimana sebenarnya mendefinisikan hubungan kerja antara majikan dan PRT? Rollins (dalam Majalah Komnas Perempuan 2010) mengkaji hal ini dan menganalisis bahwa hubungan keduanya adalah penggabungan rasa suka dan tidak suka, perasaan yang saling bertolak belakang, *respect*, dukungan dan juga rasa bermusuhan dan saling menghina. Penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan PRT seringkali bukan berdasarkan kualitas kerja atau tugas namun lebih pada kualitas hubungan interpersonal dengan anggota keluarga dan majikan. Pekerjaan juga tidak didasarkan kontrak kerja yang mensyaratkan tanggungjawab, hak dan kewajiban kedua belah pihak secara profesional. Majikan menuntut PRT-nya loyal dalam melayani anggota keluarga mereka sehingga hubungan yang ada adalah berdasarkan keinginan majikan atau lebih tepatnya keinginan baik majikan.

Hasil wawancara Diah Irawaty dari Redaksi Komnas Perempuan dengan Lita Anggraeni dari Rumpun Tjoet Nyak Dhien 29 Januari 2010 “Kita tahu, pertama, PRT umumnya tidak punya bekal pendidikan, baik keterampilan maupun wawasan tentang siapa mereka sebenarnya sebagai pekerja. Tidak hanya PRT saja, banyak orang yang tidak tahu hak-hak mereka sebagai pekerja, warga negara, dan lain-lain. Sementara dikaitkan dengan

kultur yang melihat pekerjaan PRT sebagai pekerjaan yang tidak vital dan dipandang *cecereme* (tidak penting). Yang lainnya lagi, kultur yang berkembang masih kultur lama feodal, bias kelas dan segala macam yang masih sangat kuat, semuanya bercampur dan melekat sehingga (kondisi buruk) yang dialami PRT tidak ada pengakuan dan perlindungan; nasib mereka bergantung pada majikan, dari soal kesejahteraan, perlakuan dan hak-haknya tergantung pada majikan. Persoalan lainnya lagi adalah ketidakmampuan majikan dalam memenuhi hak PRTnya, apalagi pada PRT yang bekerja pada kelas menengah ke bawah. Kita juga seringkali melihat, (dengan mendapatkan pekerjaan) PRT merasa bahwa mereka ditolong; padahal tidak, hubungannya patron-klien yang membuat hubungan kerja menjadi bias dan abu-abu. Hal ini yang membuat PRT sulit menuntut hak karena mereka tidak tahu, hidup dalam situasi kultur (feodal) dan dalam kelas menengah ke bawah. Karena tidak ada perlindungan hukum, maka tidak ada sistem yang membuat layanan-layanan bagi mereka; PRT sendiri tidak punya pengetahuan bila mereka menghadapi masalah karena tidak ada layanan pendampingan. Kita harus membedakan antara PRT yang didampingi dan tidak didampingi. Kalau mereka belum didampingi (ada intervensi), mereka mengaku, "sudah terima saja nasib saya." Kalau mereka melakukan sesuatu, atau ada masalah, kesalahan, mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Sebenarnya mereka punya posisi tawar, tapi mereka tidak sadar dan tidak tahu caranya dan tidak tahu aksesnya. Jadi, mereka merasa selama ini mereka sudah ditolong.

Menurut Rubbo and Taussig (1983), pekerja rumah tangga dilihat sebagai penjembaran kelas dominan dan kelas yang didominasi pada tingkatan rumah tangga. Menurut mereka, pekerja rumah tangga bukan merupakan keluarga inti atau anggota keluarga yang benar-benar dianggap sebagai bagian dari keluarga, namun lebih sebagai *pseudo-family* member di tempat di mana mereka bekerja. Belum lagi pekerjaan mereka dianggap sebagai *unskilled labor*. Hal ini dibantah Phillips dan Taylor (1980) yang menyatakan bahwa status *unskilled* pada pekerjaan yang dilakukan perempuan atau pekerjaan yang diasumsikan sebagai pekerjaan perempuan melekat dan dilekatkan pada jenis pekerjaan rumah tangga. Menurut keduanya, terminologinya sendiri sudah sangat bias seks. Status subordinasi perempuan dibawa sampai ke tempat kerja dan status tersebut mendefinisikan dan menentukan nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka juga mengatakan bahwa, sangat jauh dari kenyataan yang obyektif, *skill* justru merupakan kategori yang di-*impose* terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu yang dikaitkan dengan jenis kelamin dan *power* orang yang melakukannya. Lebih lanjut, Kemp (1994) misalnya mengungkapkan kesetujuannya

pada Phillips dan Taylor bahwa istilah *skill* memang mengandung label politik yang disengaja dan dikonstruksi sedemikian rupa di mana sebuah pekerjaan dapat dikatakan *skilled* bila yang melakukan laki-laki dan sebaliknya *unskilled* bila yang melakukannya perempuan. Dengan demikian konsekuensinya adalah karena pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai "*unskilled*" labor, maka mereka mendapat gaji yang tidak layak. Kategori *unskilled* kemudian menjadi patokan untuk menilai dan menghargai secara kurang pekerjaan itu hanya karena pekerjaan itu dilakukan perempuan. Dalam konteks ini, gender memang sangat memegang peran penting dalam mendefinisikan pekerjaan yang dikategorikan *skilled* dan *unskilled* sehingga pekerjaan yang dilakukan perempuan kurang bernilai (ekonomi-sosial) daripada pekerjaan yang dilakukan laki-laki.

**Pasal 2** Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 11 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan

(1) Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dibidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sesuai kebijakan Pemerintah Daerah

Dari hasil beberapa pendapat di atas semakin jelas bahwa PRT berada dalam posisi yang sangat lemah sehingga PRT dengan kondisi terpaksa harus menerima apa saja yang diinginkan majikan walaupun dibayar tidak sesuai dengan prestasi yang dia capai, tidak mengenal waktu libur dan tidak ada jaminan kesehatan dan lain-lain. Sementara sebagai landasan formal ketenagakerjaan di wilayah Kota Tangerang Selatan, telah terbit peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 11 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan

Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dan Anak

**Pasal 20**

(1) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita, Anak dan Jamsostek mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan pembinaan dan koordinasi serta pengawasan dan pengendalian kegiatan perlindungan Tenaga Kerja Wanita, Anak dan Jamsostek;

(2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Anak dan Jamsostek menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan pengumpulan data bahan perumusan pengawasan norma perlindungan tenaga kerja wanita anak dan Jamsostek;

- b. penyelenggaraan penyusunan rencana kerja, kinerja, dan anggaran tahunan Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita, Anak dan Jamsostek ;
- c. pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan data perumusan pengawasan norma perlindungan Tenaga Kerja Wanita anak dan Jamsostek;
- d. pelaksanaan pengawasan norma tenaga Kerja Wanita, Anak dan Jamsostek;
- e. pelaksanaan pengawasan norma tenaga kerja wanita yang bekerja keluar/didalam negeri, pelaksanaan pengawasan norma tenaga kerja wanita pada malam hari, pelaksanaan pengawasan norma penitipan anak, pelaksanaan pengawasan norma bagi tenaga kerja anak yang terpaksa bekerja;
- f. penindakan pelanggaran norma tenaga Kerja Wanita Anak dan Jamsostek
- g. pelaksanaan koordinasi dengan instansi/lembaga lainnya terkait perlindungan Tenaga Kerja Wanita Anak dan Jamsostek;
- h. pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan
- i. pembinaan dan memfasilitasi proses hukuman disiplin kepada bawahannya (secara berjenjang) yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berdasarkan pada Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri;
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Atasan sesuai dengan bidang tugasnya

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Sifat dan Pendekatan Penelitian**

Sifat penelitian adalah yuridis sosiologis, yang mengkaji masalah hubungan hukum dan hubungan sosial antara PRT dengan majikan. Dengan demikian pendekatan yang paling tepat dalam penelitian Praktek Perlindungan Hukum Kepada PRT adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian Praktek Perlindungan Hukum Kepada PRT ini berusaha menggambarkan suatu gejala sosial dan yuridis yang tengah berlangsung di lingkungan rumah tangga yang memiliki PRT saat ini. Dengan metode kualitatif ini, diharapkan akan dapat memberikan informasi yang lengkap sehingga bermanfaat sesuai manfaat penelitian. Realisasi pendekatan dalam memecahkan permasalahan dan menemukan solusi sesuai tujuan dan manfaat penelitian akan dilakukan langkah-langkah;

*Pertama*, melakukan pendataan terhadap kasus-kasus yang dialami PRT dan faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan kasus-kasus tersebut terjadi, bentuk perlindungan hukum, dan hak-hak yang diterima PRT serta kewajiban apa saja yang dibebankan majikan kepada PRT.

*Kedua*, mengembangkan draf model/skema kebijakan perlindungan hukum dan masukan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak melalui kajian teori, wawancara dengan pejabat terkait di Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Sosial, anggota DPRD Kota Tangerang Selatan, dan tokoh-tokoh masyarakat, seminar, dan loka karya.

*Ketiga*, memberikan rekomendasi dalam bentuk masukan terhadap kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di wilayah kota Tangerang Selatan, provinsi Banten. Kota Tangerang Selatan pada awalnya bagian dari wilayah Kabupaten Tangerang yang kemudian memekarkan diri menjadi daerah otonom tersendiri.

#### **C. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara wawancara mendalam kepada nara sumber khususnya para PRT dan majikan yang mempekerjakan PRT serta pejabat Dinas

Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kota Tangerang Selatan sebagai pelaksana kebijakan dan anggota DPRD Kota Tangerang Selatan sebagai regulator. Wawancara mendalam kepada nara sumber dilakukan juga terhadap perwakilan PRT dan majikan di perumahan mewah, menengah, sederhana dan perkampungan sesuai kebutuhan informasi yang diperlukan peneliti. Dengan pertimbangan agar para pihak memiliki pengalaman yang cukup maka PRT dan majikan yang akan dijadikan nara sumber adalah PRT yang sudah bekerja di satu majikan yang sama minimal 6 bulan.

#### **D. Sumber dan Alat Pengumpulan Data**

Sumber data penelitian ini berasal dari

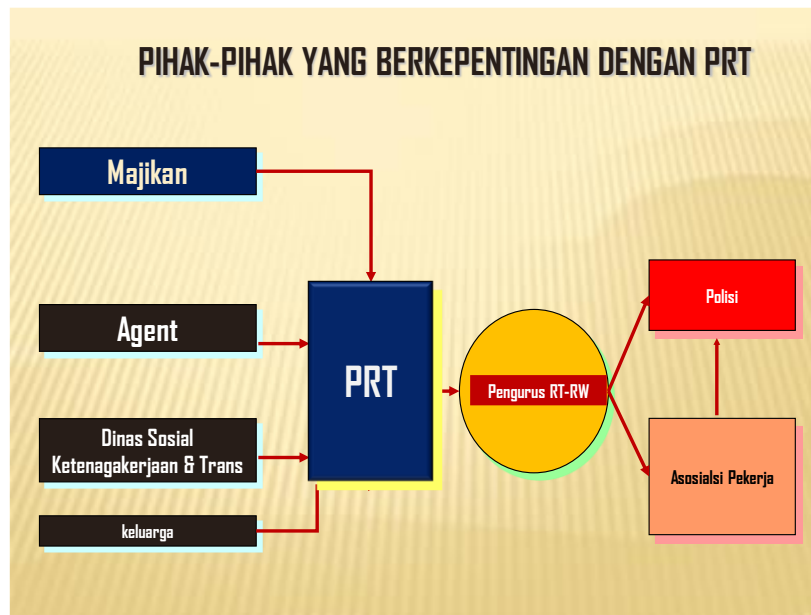
1. Bahan-bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti misalnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan No 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan
2. Bahan-bahan hukum sekunder yaitu teori-teori hukum dan teori-teori sosial yang berhubungan dengan ketenagakerjaan
3. Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan
4. Pakar Ketenagakerjaan
5. Anggota masyarakat/keluarga yang memiliki PRT
6. PRT

Alat Pengumpulan Data

1. Wawancara mendalam
2. Observasi (bila dibutuhkan)

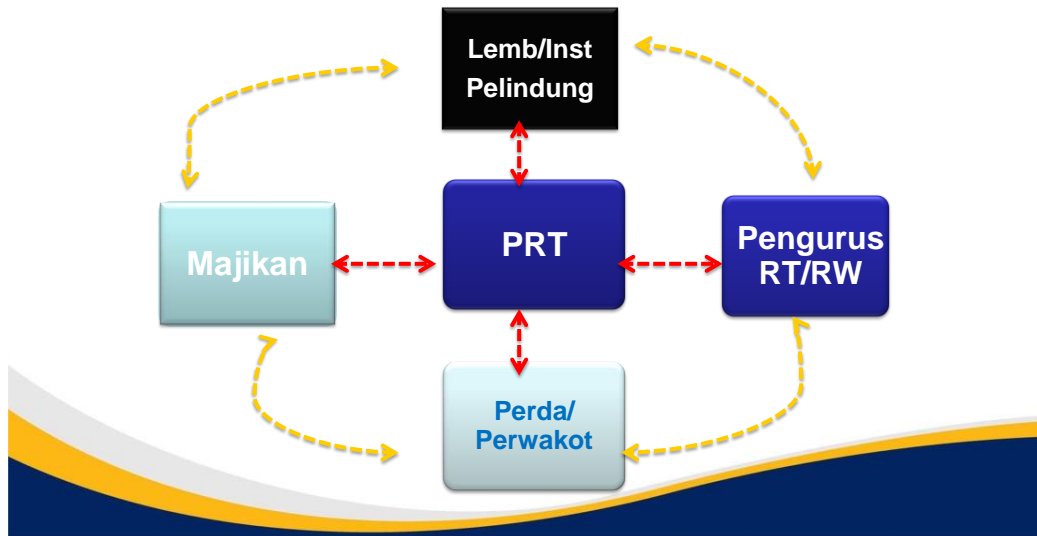
#### **E. Analisis Data**

Data yang sudah dikumpulkan baik berupa hasil wawancara maupun melalui kuesioner akan diverifikasi kevaliditasannya, dipilah-pilah sehingga hanya data yang valid sajalah yang akan dijadikan bahan analisis. Data yang sudah valid tersebut kemudian ditabulasi, dideskripsikan dan akhirnya dikonfirmasi dengan peraturan yang berlaku yang selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat memahami fakta yang terjadi sesuai permasalahan penelitian. Selanjutnya dibuat kesimpulan sebagai bahan dalam menyusun model kebijakan perlindungan hukum dan petunjuk pelaksanaan bagi PRT bila ingin menuntut hak dan pedoman standar pemberian upah minimal bagi majikan terhadap PRT



Pihak-pihak yang berkepentingan dengan PRT ada empat kelompok yaitu

1. Majikan sebagai pihak pengguna tenaga PRT
2. Agent sebagai pihak yang menyalurkan PRT ke pengguna
3. Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai Satuan Kerja Pemerintah daerah yang memiliki tupoksi merencanakan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sesuai kebijakan Pemerintah Daerah
4. Keluarga sebagai pihak yang ikut menikmati hasil kerjaan PRT



Unit analisis utama kajian penelitian ini adalah PRT. Sebagai subjek hukum PRT juga mempunyai hak yang sama dan setara dengan kelompok masyarakat dan profesi lain. Dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat pada dasarnya PRT setara dengan majikan oleh karena itu dalam hubungannya dengan tugas sehari-harinya yang melakukan pekerjaan membantu pekerjaan rumah tangga tetap dimungkinkan berkomunikasi dua arah dengan majikan, dengan pengurus Rukun Tetangga atau Rukun Warga di tempat yang bersangkutan bekerja. Bahkan dengan banyaknya kasus yang menimpa PRT maka sudah seharusnya instansi terkait dalam hal ini dinas Sosial, Ketenagaan dan Transmigrasi dengan dilandasi Peraturan Daerah dan/atau Walikota dengan mudah dapat diakses oleh PRT dimanapun dia berada.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kota Tangerang Selatan**

Kota Tangerang Selatan adalah salah satu kota di Provinsi Banten, Indonesia. Kota ini diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri Indonesia, Mardiyanto, pada 29 Oktober 2008. Wilayah ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Tangerang. Rencana ini berawal dari keinginan warga di wilayah selatan untuk mensejahterakan masyarakat. Pada masa penjajahan Belanda, wilayah ini masuk ke dalam Karesidenan Batavia dan mempertahankan karakteristik tiga etnis, yaitu Suku Sunda, Suku Betawi, dan Suku Tionghoa.

Wacana pembentukan kota otonom Tangerang Selatan (dahulu Cipasera) muncul sejak 1999. Namun belum adanya kata sepakat antara DPRD dan Pemerintah Kabupaten Tangerang tentang jumlah kecamatan yang akan tergabung dalam kota otonom ini, sehingga menghambat proses pembentukannya. Sebagian besar warga masyarakat yang tinggal di Kecamatan Ciputat, Pamulang, Serpong, Cisauk, dan Pondok Aren menginginkan lepas dari Kabupaten Tangerang. Untuk mewujudkan keinginan itu, pada 19 November 2000, dibentuk Komite Persiapan Pembentukan Daerah Otonom (KPPDO) Kota Cipasera. Para aktivis KPPDO, pada 2002, pun melakukan kajian awal untuk mendata kelayakan wilayah Cipasera menjadi sebuah kota otonom setingkat kotamadya. Wilayah Cipasera yang memiliki luas 239.850 km persegi, kini telah menjadi daerah perkotaan yang ramai. Pada tahun 2000, jumlah penduduk yang tinggal di lima kecamatan itu hampir mencapai 942.194 (Pagedangan diikutkan) atau setara dengan 34,5 persen penduduk Kabupaten Tangerang. Sayangnya, wilayah yang telah berkembang menjadi kota itu tidak dibarengi dengan penataan kota yang baik.

Pertimbangan lainnya adalah aspek pelayanan masyarakat. Saat ini, dengan letak pusat pemerintahan Kabupaten Tangerang di Tigaraksa — sekitar 50 km dari Tangerang Selatan — sangat tidak efektif. Dengan luas daerah dan jumlah penduduk yang tinggi, Tangerang Selatan membutuhkan konsentrasi pengelolaan yang lebih tinggi dibanding kecamatan di luar Tangerang Selatan. Dan Pendapatan Asli Daerah ( PAD ) enam kecamatan itu sangat besar, yaitu 309 Miliar pertahunnya atau 60% dari PAD seluruh daerah Kabupaten

Tangerang. Berbagai kajian awal tentang peningkatan status wilayah Tangerang Selatan menjadi daerah otonom telah dilakukan. KPPDO Kota Cipasera ( Tangerang Selatan ) telah mengkajinya dari aspek hukum, sosial-ekonomi, sosial-budaya, sosial-politik dan aspek pertahanan-keamanan. Potensi pendapatan daerah, ekonomi, sumber daya alam, lapangan kerja, lapangan usaha, pusat pendidikan dan teknologi juga telah dikaji. Namun pembentukan Kota Tangerang Selatan, rupanya masih panjang untuk sampai final. Ini dikarenakan Pemerintah Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa kota tersebut hanya akan terdiri atas tujuh kecamatan. Padahal DPRD Tangerang telah sepakat dan menyetujui kota otonom itu terdiri atas delapan kecamatan. Bupati Tangerang Ismet Iskandar tidak memasukkan Cisauk dalam draf wilayah Tangerang Selatan. Padahal penetapan delapan kecamatan yang terdiri dari Setu Ciputat, Cisauk, Ciputat Timur, Serpong, Serpong Utara, Pondok Aren dan Pamulang, telah ada dasar kajian ilmiahnya.

Akhirnya tanggal 29 September 2008 keluar Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan melalui Sidang Paripurna DPR-RI, dengan cakupan wilayah Kec. Setu, Serpong, Serpong Utara, Pondok Aren, Pamulang, Ciputat, dan Ciputat Timur bergabung dalam sebuah kota yang otonom bernama Kota Tangerang Selatan. Menteri Dalam Negeri Mardiyanto akhirnya meresmikan Kota Tangerang Selatan sekaligus melantik Penjabat Walikota Tangsel Ir.H.M. Shaleh, MT sebagai Walikota Tangerang Selatan.

## **1. Kondisi Geografis**

Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu kota dari 8 kabupaten/kota di Provinsi Banten, Kota Tangerang Selatan merupakan pemekaran dari Kabupaten Tangerang, diresmikan sebagai daerah otonom pada tanggal 28 Oktober 2008 dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 51 tahun 2008. Kota Tangerang Selatan merupakan daerah strategis karena berbatasan langsung dengan DKI Jakarta, berjarak  $\pm 20$  kilometer ke ibukota negara dan  $\pm 20$  menit dari Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Batas-batas wilayah administrasi Kota Tangerang Selatan menurut Undang-undang 51 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Pinang, Kecamatan Larangan, Kecamatan Ciledug Kota Tangerang;
- Sebelah timur berbatasan dengan Kota Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta;

- Sebelah selatan berbatasan dengan Kota Depok dan Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat dan;
- Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Cisauk, Kecamatan Pagedangan, Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang. Secara administratif Kota Tangerang Selatan terdiri dari 7 (tujuh) kecamatan yakni : Pamulang, Ciputat, Ciputat Timur, Pondok Aren, Setu, Serpong dan Serpong Utara.

Kota Tangerang Selatan memiliki luas wilayah 147,19 Km<sup>2</sup>. Secara umum Kota Tangerang Selatan merupakan dataran rendah dengan letak ketinggian dari permukaan laut ±44 m.

## **2. Keadaan Iklim**

Kota Tangerang Selatan merupakan daerah beriklim tropis, temperatur rata-rata berkisar antara 23,5 – 32,6 °C dan temperature minimum terendah yaitu 22,8 °C. Rata-rata kelembaban udara dan intensitas matahari sekitar 78,3% dan 59,3 %. Keadaan curah hujan tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 486 mm, sedangkan rata-rata curah hujan dalam setahun adalah 177,3 mm. Rata-rata kecepatan angin dalam setahun adalah 3,8 m/detik dan kecepatan maksimum 12,6 m/detik.

## **3. Pertanian**

Penggunaan lahan Kota Tangerang Selatan sebagian besar adalah untuk perumahan dan permukiman yaitu seluas 9.941,41 Ha atau 67,54% dari 14.719 Ha. Sawah ladang dan kebun menempati posisi kedua terluas dengan 2.794,41 Ha atau 18,99%. Penggunaan lahan paling kecil adalah untuk pasir dan galian yaitu seluas 15,27 Ha atau 0,1%. Jenis komoditas pertanian yang diproduksi antara lain adalah padi sawah, jagung, ubi kayu, ubi jalar, kacang tanah, kacang panjang, cabe rawit, bayam, terung, kangkung, petsai/sawi, dan cabe besar. Komoditas dengan luas panen terbesar, yaitu 121 Ha dengan produksi 725 Ton GKP, sedangkan komoditas dengan luas panen terkecil adalah cabe rawit yaitu 4 Ha dengan produksi 17 ton.

## B. Hasil Wawancara dengan Pembantu Rumah Tangga

**Tabel 1. Pendidikan formal PRT**

No	Pendidikan Formal	Jumlah
1	Tidak tamat SD	9
2	Tamat SD	14
3	Tamat SMP	5
4	Tamat SLTA	1
<b>Jumlah</b>		29

Bila dilihat dari jenjang pendidikan memang umumnya tingkat pendidikan para PRT masih sangat rendah yaitu lebih dari separuhnya tidak tamat SLTP. Pendidikan yang rendah seperti itu tentunya sangat berpengaruh kepada kemampuan (pengetahuan) dan keterampilan untuk melakukan pembelaan diri akan sangat kecil. Namun demikian ternyata ada juga yang berpendidikan lulusan SLTA, walaupun yang bersangkutan merupakan lulusan sekolah menengah atas swasta di kampung halaman asalnya.

**Tabel 2. Penyebab PRT Bisa Bekerja**

No	Penyebab bisa bekerja	Jumlah
1	Mencari sendiri	11
2	Dicarikan oleh saudara sendiri	6
3	Diajak oleh majikan	2
4	Dicarikan saudara majikan	3
5	Perantara	5
6	Agen	2
<b>Jumlah</b>		29

Tabel 2 di atas menggambarkan tentang bagaimana awalnya seorang PRT bisa bekerja dimajikan, Apakah ada pihak/orang lain yang memperkenalkan atau menjadi penghubung menjadi PRT di tempat sekarang?

Dalam hal PRT bisa bekerja di rumah majikan, penyebabnya cukup beragam dan calon PRT tidak selalu dikenal terlebih dahulu oleh majikan. Bagi PRT yang memang membutuhkan pekerjaan maka calon PRT lah yang mencari, mendatangi

dan memperkenalkan diri kepada calon majikan, namun sebaliknya bila majikan yang membutuhkan maka majikanlah yang mencari bahkan meminta sang calon PRT ke keluarganya, dalam hal ini berlaku hukum pasar, pihak yang membutuhkanlah yang aktif mencari. Alasan yang agak unik dan sepertinya kebiasaan atau pola seperti ini belum lama berkembang adalah sang calon PRT dibawa oleh ibu-ibu/penghubung yang berperan sebagai broker dan memang pekerjaannya mencarikan atau sebagai penghubung calon PRT dengan majikan. Berdasarkan hasil wawancara memang ada ibu-ibu atau bapak-bapak yang berprofesi sebagai penghubung pencari kerja para calon PRT bahkan tidak jarang yang sudah berbadan hukum, namun ada kalanya sang penghubung hanya memanfaatkan situasi saja sehingga sang PRT dijadikan alat untuk mencari keuntungan sendiri dengan cara menawarkan jasa PRT ke rumah-rumah tetapi baru kerja beberapa hari sang PRT dengan berbagai alasan di pindahkan lagi ke rumah tangga lain, begitulah seterusnya sehingga satu orang PRT bisa berpindah-pindah 5 sampai 7 sebulan dari satu majikan ke majikan lain. Dengan cara seperti ini yang diharapkan oleh penghubung adalah tips sebagai pencari PRT dari majikan dan uang lelah kepada PRT karena sudah bekerja beberapa hari di rumah majikan. Tips sebagai penghubung/pengantar calon PRT cukup beragam ada yang sampai Rp500.000 termasuk transport bahkan lebih dari itu, sedangkan uang lelah PRT biasanya dihitung harian yaitu Rp25.000 – Rp 30.000 perhari. Dengan demikian bila dihitung secara keseluruhan maka memang penghasilan PRT dan penghubung tersebut akan lebih besar dibandingkan bila bekerja tetap. Dari hasil wawancara mendalam dengan PRT, cara ini bisa pula dijadikan salah satu alat untuk memanfaatkan kelengahan majikan, karena bila majikan lengah sang PRT dengan mudah dapat mengeluarkan barang-barang berharga sang majikan yang tidak disimpan secara baik, misalnya mengambil/mencuri alat-alat dapur stenlistil, alat-alat minum kristal, sepatu atau tas dan alat-alat elektronik yang jarang dipakai oleh majikan bahkan bukan tidak mungkin berhasil mendapatkan barang-barang berharga dengan membongkar lemari dan menjarah kamar majikan.

Salah satu nara sumber secara panjang lebar menceritakan bahwa pada awalnya yang bersangkutan tidak menyadari sama sekali bahwa penghubung pencari kerja memanfaatkan kondisinya yang sangat butuh pekerjaan. Penghubung memerintahkannya agar patuh kepadanya dan bersedia disuruh berpindah-pindah

dari satu majikan kepada majikan lain di perumahan yang jaraknya cukup berjauhan, akhirnya saya mengerti bahwa penghubung ini memperdaya saya “Saya capek, karena setiap 3 (tiga) hari atau paling lama 1 (satu) minggu di suruh pindah majikan dan harus membawa barang-barang pribadi saya, ketika pindah ke majikan baru ada kalanya majikan lama tidak memberi uang lelah selama bekerja beberapa hari dengan alasan masih dalam jaminan penghubung, bahkan ada juga majikan yang marah marah karena merasa dipermainkan, sebaliknya ibu yang menjadi penghubung saya itu sendiri sengaja tidak mau bertemu dengan majikan yang lama. Peristiwa yang menyedihkan itu ketika sang majikan sempat curiga dan tas pribadi saya diperiksa. Kondisi saya ini sepertinya sangat bertolak belakang dengan penghubung karena setiap kali mengantarkan ke majikan, ibu2 yang menjadi penghubung selalu mendapat tips dari majikan, besarnya saya tidak tahu, sedangkan saya tidak selalu diberi uang lelah oleh majikan karena mereka kecewa dan ketika meminta saya untuk pindah si pengantar tidak pernah mau bertemu dengan majikan. Kondisi seperti ini saya alami lebih kurang 2 (dua) bulan, sudah berpindah lebih dari 10 majikan. Karena sudah capek berpindah-pindah dan kebetulan mendapatkan majikan yang baik akhirnya saya bandel gak mau disuruh pindah lagi.

Dari kasus di atas sudah nampak jelas bahwa kepastian hukum dan posisi PRT sangat lemah, baik di mata penghubung maupun di mata majikan

**Tabel 3. Lama masa kerja PRT di satu majikan**

No	Lama bekerja	Jumlah
1	Kurang dari 1 tahun	1
2	1 tahun s/d lebih kecil 5 tahun	18
3	5 tahun s/d lebih kecil 10 tahun	7
4	10 tahun lebih	3
<b>Jumlah</b>		29

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan lebih dari 29 orang PRT dan orang-orang majikan, ternyata tidak lebih dari 3 orang yang sudah mengabdikan lebih dari 10 tahun di satu orang majikan, selebihnya didominasi oleh pengabdian antara 1 – 5 tahun dan sebagian diantaranya 5 – 10 tahun. Dari 29 orang PRT

tersebut ternyata yang secara resmi melalui agen penyedia tenaga kerja hanya dua orang, satu orang menggunakan agen resmi sedangkan satu orangnya lagi diantar oleh agen yang tidak resmi, selebihnya terjadi secara konvensional, alami dan di dasarkan pada saling membutuhkan

**Tabel 4. Pengalaman bekerja sebelum bekerja di tempat sekarang**

No	Pengalaman kerja sebelum bekerja di majikan sekarang	Jumlah	Keterangan
1	Belum berpengalaman/ pengangguran/putus sekolah	7	
2	PRT di tempat lain	12	
3	Pelayan toko sembako/warung	4	
4	Restoran/rumah makan/warteg	3	
5	Lain-lain	3	
<b>Jumlah</b>		29	

Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa umumnya PRT yang bekerja di Kota Tangerang Selatan, sebelumnya sudah memiliki pengalaman bekerja sejenis yaitu sebagai PRT di tempat lain dan ada juga yang mempunyai pengalaman bekerja sebagai pelayan di toko, warteg atau rumah makan. Pengalaman bekerja ini walaupun tidak signifikan berpengaruh karena tidak selalu ditempatkan sesuai pengalaman kerja sebelumnya tetapi sangat membantu memudahkan pekerjaan PRT di rumah majikan misalnya yang pernah bekerja di rumah makan atau warteg menjadikan bermanfaat ketika ditugaskan majikan bekerja membantu di dapur.

**Tabel 5. Usia PRT**

No	Usia	Jumlah
1	Di bawah 17 tahun	3
2	17 – s/d di bawah 25 tahun	10
3	25 – s/d di bawah 33 tahun	8
4	33 – s/d di bawah 40 tahun	6
5	40 tahun ke atas	2
<b>Jumlah</b>		29

Usia pada dasarnya berpengaruh terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya sebagai PRT, semakin dewasa usia seseorang seharusnya semakin matang dalam melakukan pekerjaan, disamping itu penting bagi yang bersangkutan dalam melakukan pembelaan dan perlindungan bagi dirinya sendiri. Dihadapan hukum pun, usia sangat menentukan apakah seseorang itu sudah dibolehkan untuk bekerja baik disektor formal maupun di sektor informal. PRT sebagai subjek hukum dikatakan dewasa dari sudut hukum agama apabila sudah balig tetapi ditinjau dari segi hukum positif yaitu usia 21 tahun ke atas. Dari sudut pandang PRT, karena mereka membutuhkan pekerjaan untuk menyambung hidup maka tidak mempertimbangkan lagi apakah mereka sudah masuk phase usia kerja atau belum.

Yang terjadi di masyarakat ternyata tidak ada ukuran usia minimal seseorang bekerja sebagai PRT namun demikian dilihat dari data yang ada cenderung PRT bekerja sebagai PRT dilakukan oleh pekerja-pekerja yang masih berusia muda dengan beberapa alasan yang berbeda-beda yaitu mengisi waktu sebelum mendapat pekerjaan yang lebih baik, menunggu jodoh, dan karena membutuhkan pekerjaan otot.

**Tabel 6. Status perkawinan PRT**

No	Status perkawinan	Jumlah
1	Belum kawin	15
2	Kawin	4
3	Janda	10
Jumlah		29

PRT yang dijadikan sampel secara kebetulan mayoritas tidak kawin baik berstatus belum kawin maupun sudah pernah kawin tapi sudah menjadi janda. Pada dasarnya PRT yang berstatus tidak kawin lebih sesuai dengan pekerjaan sebagai PRT. Bahkan lebih spesifik mayoritas majikan lebih menginginkan PRT yang berstatus janda, karena PRT yang berstatus janda umumnya lebih berpengalaman, sabar, betah, dan cenderung ingin mencari gantungan hidup apalagi bila sudah separuh baya sedangkan PRT yang belum kawin sangat berhubungan dengan tidak banyaknya PRT yang bisa



bertahan lebih dari 10 tahun karena ketika PRT masuk dalam jenjang perkawinan maka umumnya akan berhenti menjadi PRT tanpa mempertimbangkan kondisi majikan.

Hasil wawancara dengan PRT yang belum kawin memang umumnya mereka masih berusia muda, tidak satupun yang bercita-cita selamanya menjadi PRT, dengan kata lain PRT hanya sebagai batu loncatan dan menunggu mendapat pekerjaan yang lebih baik atau menunggu sampai ada yang melamar. Hal ini seirama dengan hasil wawancara dengan majikan, yang di beberapa di antaranya menyampaikan bahwa PRT muda dan belum kawin itu kurang punya rasa tanggung jawab dan sering lalai dengan pekerjaan serta jarang yang bisa bertahan lama, bahkan ada responden yang hampir kehilangan anak karena anak yang seharusnya selalu di bawah pengawasan PRT tanpa disadari jalan-jalan sendiri sampai akhirnya anak tersebut tidak tahu lagi jalan pulang, anak tersebut baru diketemukan sore harinya karena ada yang mengantarkannya ke rumah ketua RT. Ada juga yang asyik ngerumpi di tetangga meninggalkan kompor menyala sehingga hampir saja menyebabkan kebakaran. Dalam kondisi melakukan kesalahan seperti, PRT benar-benar menjadi orang yang dalam posisi sangat lemah, PRT bisa dipecat tanpa pesangon sama sekali bahkan bisa lebih terpuruk lagi karena bukan tidak mungkin ada majikan yang melaporkan ke polisi.

**Tabel 7. Status perjanjian kerja dengan majikan**

No	Status perjanjian kerja dengan majikan	Jumlah
1	Tidak ada perjanjian	17
2	Perjanjian lisan	12
3	Perjanjian tertulis	-
<b>Jumlah</b>		29

Dokumen awal yang dapat dijadikan dasar oleh PRT untuk meminta perlindungan hukum kepada yang berwajib adalah apakah terdapat perjanjian tertulis atau tidak, walaupun tidak ada perjanjian tertulis maka akan dilihat pula apakah ada perjanjian lisan atau tidak. Fakta yang terjadi, ternyata semua PRT yang dijadikan nara sumber, tidak ada yang memiliki perjanjian tertulis dengan

majikannya. Bilapun ada perjanjian terdapat hampir separuh yang mengaku menggunakan perjanjian secara lisan. Dari fakta ini, belum juga terlihat tanda-tanda positif adanya upaya sadar diri untuk melindungi PRT dengan cara membuat dokumen-dokumen yang nantinya berguna bagi PRT bila diperlakukan tidak manusia.

**Tabel 8. Pelaporan ke Pengurus RT**

No	Pelaporan ke Pengurus RT	Jumlah
1	Tidak tahu	2
2	Di laporkan	21
3	Tidak dilaporkan	6
<b>Jumlah</b>		29

Dalam hubungannya dengan organisasi Rukun Tetangga (RT) di tempat majikan tinggal, secara administratif umumnya PRT dilaporkan oleh majikan kepada ketua RT, namun demikian ternyata dengan berbagai alasan teknis masih ada PRT yang tidak dilaporkan oleh majikannya dan bahkan ada yang tidak tahu apakah yang bersangkutan dilaporkan atau tidak kepada Pengurus RT.

Kesadaran untuk melaporkan ke pengurus RT pada dasarnya tidak berpengaruh secara signifikan kepada perlindungan hukum PRT namun demikian sebagai tertib administrasi hal tersebut sudah merupakan satu hal yang positif, sebab bila terjadi sesuatu masalah akan diawali dari dokumen pengurus RT di mana PRT bertempat tinggal.

**Tabel 9. Pengetahuan/Kesadaran melakukan sesuatu bila ada masalah dengan majikan**

No	Pengetahuan/Kesadaran melakukan sesuatu bila ada masalah dengan majikan	Jumlah
1	Tidak tahu	7
2	Pergi dari rumah majikan	3
3	Curhat sesama PRT	7
4	Menyampaikan ke teman dekat	1
5	Melapor ke keluarga	4
6	Melapor ke agen	1
7	Melapor ke ketua RT	3

No	Pengetahuan/Kesadaran melakukan sesuatu bila ada masalah dengan majikan	Jumlah
8	Melapor kepada polisi	3
<b>Jumlah</b>		29

Tolok ukur seseorang dikatakan punya pengetahuan atau keterampilan untuk melakukan perlindungan hukum terhadap diri sendiri itu dapat dilihat dari pengetahuan yang bersangkutan dalam mengambil langkah pertama pada saat mengalami masalah yang berhubungan dengan hukum pada umumnya dan berhubungan dengan hak dan kewajiban pada khususnya. Dari sebanyak 29 PRT yang berhasil diwawancarai hanya 3 orang yang punya kesadaran untuk melapor ke polisi, 3 orang melapor ke ketua RT dan 1 orang melapor ke agen pengerah PRT, selebihnya melakukan sesuatu tapi tidak akan banyak berpengaruh secara langsung kepada upaya perlindungan hukum, bahkan terdapat 7 orang yang tidak melakukan apa-apa karena tidak tahu/tidak mengerti. Keputusan Langkah pertama apa yang diambil sangat berhubungan dengan pendidikan dan usia para PRT.

**Tabel 10. Gaji bulanan**

No	Gaji perbulan	Jumlah
1	Rp 300.000 – 400.000	2
2	Rp 401.000 – Rp500.000	4
3	Rp 501.000 – Rp 600.000	17
4	Rp 601.000 – Rp 700.000	2
5	Rp 700.000 – di bawah Rp 800.000	2
6	Rp 800.000,-- di bawah Rp 900.000	1
7	Di atas Rp900.000	1
<b>Jumlah</b>		29

Gaji terendah yang diterima oleh PRT adalah sebesar Rp 300.000,- sedangkan yang tertinggi sebesar Rp950.000,-. Gaji PRT pada umumnya (lebih dari separuh) berkisar antara Rp500.000 – Rp 600.000,-. Walaupun tidak dapat disamakan dengan pekerja dalam pengertian Pasal 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, namun apapun alasannya PRT sebagai pekerja, penghasilannya masih sangat tidak layak dan jauh dari upah minimum yang diterima oleh pekerja formal. Bila dilihat dari jam kerjanya pekerja formal, maksimal bekerja 7 – 8 jam sehari dengan jaminan social sedangkan PRT bekerja bisa lebih dari 12 jam sehari tanpa jaminan sosial dan dengan gaji yang jauh lebih kecil.

**Tabel 11. Tambahan lain-lain yang diterima di luar gaji**

<b>No.</b>	<b>Tambahan di luar gaji</b>	<b>Jumlah</b>
1	Tidak dapat sama sekali	-
2	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi	9
3	Pakaian kerja/daster, peralatan mandi, kaos	11
4	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi, kaos, transport lebaran	3
5	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi, kaos, transport lebaran, THR	4
6	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi, kaos, transport lebaran, THR dan uang harian	2
<b>Jumlah</b>		29

Dalam hubungannya dengan tambahan lain-lain yang diterima di luar gaji, ternyata ada faktor yang dapat dikategorikan positif karena hampir semua PRT menerima tambahan dalam bentuk benda dan peralatan pribadi dengan jumlah dan jenis yang bermacam-macam. Semua PRT diberi pakaian kerja/daster, kaos dan peralatan mandi , namun hanya sebagian kecil yang mendapatkan transport lebaran, THR dan uang harian. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu ada juga PRT ditempatkan di kamar yang berpendingin dan sebagai penghargaan kepada pengabdianya sampai diberangkatkan ke umroh atau haji.

**Tabel 12. Tugas Utama PRT**

No	Tugas utama PRT	Jumlah
1	Mencuci dan strika	5
2	Mencuci, strika dan bersih-bersih	15
3	Mencuci, strika, bersih-bersih dan masak	4
4	Menjaga anak dan antar anak ke playgroup	5
<b>Jumlah</b>		29

Dalam hal pekerjaan rumah hampir semua pekerjaan yang dimintakan bantuannya kepada PRT adalah urusan mencuci, strika dan bersih-bersih. Sebagian tugas untuk menjaga anak dan antar jemput anak sekolah dikarenakan di rumah tersebut memiliki lebih dari satu PRT, sehingga ada pembagian tanggung jawab tugas di antara sesama PRT. Namun demikian dalam kondisi tertentu mereka mengerjakan pekerjaan rumah bersama-sama.

Adapun tugas lain yang diluar pekerjaan utama di atas, PRT tidak jarang dimintai bantuan untuk belanja sayur atau antar anak ke sekolah dan sekaligus menjaga anak, walaupun tidak ada PRT lain di rumah.

**Tabel 13. Jam Kerja PRT**

No	Jam kerja	Jumlah	
1	Mulai pukul 6 – 17.00	11 jam	2
2	Mulai selesai subuh – pukul 17.00	12 jam	5
3	Mulai selesai subuh – pukul 19.00	14 jam	4
4	Mulai Pukul 4.00 – 19.00	15 jam	3
5	Tidak ditentukan (didasarkan kebutuhan)		15
<b>Jumlah</b>			29

Jam kerja PRT tidak ditentukan secara khusus oleh majikan, namun demikian umumnya PRT sudah bangun pada saat azan subuh sampai semua anggota keluarga pulang ke rumah yang ada kalanya sampai larut malam. Apabila dikonfirmasi kepada Pasal 42 Perda No 3 Tahun 2011 waktu kerja dalam satu minggu adalah

kurang lebih 40 jam dengan ketentuan dalam 1 (satu) minggu 5 (lima) hari kerja, sehari pekerja bekerja 8 jam kerja atau bila dalam 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja, sehari pekerja bekerja 7 jam kerja maka dapat dipastikan hampir separuh majikan melanggar jam kerja PRT. Klarifikasi dengan majikan, faktanya memang PRT rata-rata bangun pukul 5.00 pagi dan selesai pukul 19.00. Tetapi jam kerja selama itu bukan berarti PRT bekerja terus menerus melainkan lebih banyak jeda-jeda dari pada kerjanya. Bangun pagi pukul 5.00 langsung kerja sampai kira-kira pukul 7.00 atau pukul 8.00 pagi, setelah itu istirahat dan baru kerja lagi pukul 11 sampai kurang lebih pukul 13.00 istirahat lagi. Kembali bekerja pukul 16.00 dan baru benar-benar bisa istirahat kira-kira pukul 19.00. Dengan demikian sebenarnya beban jam kerja PRT hanya 7 – 8 jam sehari semalam.

### C. Hasil Wawancara dengan Majikan

Peneliti berhasil melakukan wawancara kepala/ibu rumah tangga yang memiliki pembantu rumah tangga yang selanjutnya disebut Majikan sebanyak 18 (delapan belas) orang. Responden yang diwawancarai berasal dari beberapa perumahan yang berbeda kelas dan 3 orang di antaranya diambil dari majikan di luar perumahan. Berhubung alasan dan tujuan, serta sifat kebutuhan majikan relatif homogen, maka peneliti menyimpulkan responden tersebut dapat mewakili populasi. Untuk menjaga kontensitas informasi maka majikan yang dijadikan responden umumnya PRTnya juga dijadikan responden namun untuk menjamin independensi dalam menjawab pertanyaan maka diambil 2 orang responden yang PRT nya tidak menjadi responden. Tidak jauh berbeda dengan hasil wawancara dengan PRT, dari hasil wawancara dengan majikan pun, tidaklah nampak adanya jaminan atau perlindungan hukum bagi PRT. Kesimpulan sementara tersebut secara lengkap didasarkan pada hasil wawancara-wawancara di bawah ini

**Tabel 14. Penyebab Bisa Bekerja Versi Majikan**

No	Penyebab bisa bekerja	Jumlah
1	PRT memperkenalkan diri sendiri	5
2	Mencari sendiri	2
3	Dicarikan oleh saudara sendiri	4
4	Diperkenalkan oleh saudara PRT di rumah tangga lain	2

No	Penyebab bisa bekerja	Jumlah
5	Perantara	3
6	Melalui agen resmi	2
<b>Jumlah</b>		18

Bagaimana bisa bekerja di majikan, adakah orang yang memperkenalkan atau sebagai penghubung menjadi PRT di tempat sekarang?

Berdasarkan hasil wawancara dengan para majikan ternyata cara perolehan PRT masih didominasi oleh cara-cara tradisional dan tidak formal misalnya PRT yang memperkenalkan diri, majikan mencari sendiri atau melalui keluarga. Sampai saat ini untuk urusan PRT belum begitu populer melalui perantara atau agen resmi. Alasan yang mengemuka kenapa belum banyak menggunakan agen resmi, antara lain gaji bulanan PRT jauh di atas PRT yang didapatkan secara tradisional, jam kerja dibatasi dan diikat secara tertulis. Sama halnya seperti hasil wawancara dengan para PRT, Bagi PRT yang memang membutuhkan pekerjaan maka masih terbiasa calon PRT lah yang mencari, mendatangi dan memperkenalkan diri kepada calon majikan, namun sebaliknya bila majikan yang membutuhkan maka majikanlah yang mencari baik melalui saudara sendiri maupun melalui perantara bahkan ada yang sampai mencari sendiri meminta sang calon PRT ke keluarganya. Berkaitan dengan adanya penghubung yang memanfaatkan situasi dan menjadikan PRT sebagai alat untuk mencari keuntungan sendiri dengan cara menawarkan jasa PRT ke rumah-rumah dan kemudian dalam beberapa hari memindahkannya ke majikan lain. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa majikan memang pernah mengalami berganti-ganti PRT dalam waktu yang sangat singkat (antara 1 – 3 hari), dikarenakan PRT sudah minta berhenti dengan berbagai alasan, tetapi anehnya pada hari yang sama atau keesokan harinya ada ibu-ibu lain menawarkan PRT, kejadian itu berulang beberapa kali sampai akhirnya kami mulai menyadari bahwa ada sesuatu keganjilan dibalik semua ini yaitu satu kelompok orang yang dengan sengaja melakukan pola penyediaan PRT secara berganti-ganti dengan suatu tujuan tertentu.

**Tabel 15. Masa dan lama masa kerja PRT di satu majikan**

No	Lama bekerja	Jumlah
1	1 tahun s/d lebih kecil 5 tahun	14
2	5 tahun s/d lebih kecil 10 tahun	3
3	10 tahun lebih	1
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan 18 majikan, ternyata hanya satu orang PRT yang sudah berpengalaman lebih dari 10 tahun di satu orang majikan, selebihnya didominasi oleh lama pengalaman menjadi PRT antara 1 – 5 tahun. Singkatnya waktu PRT disatu tempat umumnya disebabkan karena PRT tersebut kawin atau melakukan perkawinan lagi bagi yang berstatus janda atau diakibatkan tidak dapat melakukan tugas lagi karena harus menjadi anaknya sendiri. Dari 18 orang majikan tersebut ternyata yang secara resmi melalui agen penyedia tenaga kerja hanya satu orang.

**Tabel 16. Usia PRT yang diinginkan majikan**

No	Usia	Jumlah
1	Di bawah 17 tahun	2
2	17 – s/d di bawah 25 tahun	7
3	25 – s/d di bawah 33 tahun	5
4	33 – s/d di bawah 40 tahun	3
5	40 tahun ke atas	1
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>

Usia PRT pada dasarnya berpengaruh terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan pembelaan dan perlindungan bagi dirinya sendiri dan secara hukum dibolehkan untuk bekerja baik disektor formal maupun di sektor informal. PRT sebagai subjek hukum dikatakan dewasa dari sudut hukum agama apabila sudah balig tetapi ditinjau dari segi hukum positif yaitu usia 21 tahun ke atas. Dari sudut pandang majikan yang tergambarkan pada tabel di atas, pada dasarnya tidak ada ukuran usia



yang pasti dan dominan diinginkan oleh majikan, masing-masing majikan punya alasan mengapa memilih di bawah 17 tahun, misalnya karena masih mudah dibentuk dan mudah menerima masukan, serta cenderung dapat bertahan lebih lama dibandingkan dengan yang berusia di atas 17 tahun. Alasan kenapa memilih di atas 21 tahun tetapi di bawah 25 tahun juga punya alasan tersendiri misalnya karena usia yang sudah matang walaupun belum begitu berpengalaman, kenapa memilih usia di atas 25 tahun alasannya adalah karena sudah dewasa dan berpengalaman tetapi cenderung tidak dapat bertahan lama karena PRT juga memiliki kepentingan dan tujuan pribadi juga.

**Tabel 17. Status perkawinan PRT yang diinginkan oleh majikan**

No	Status perkawinan	Jumlah
1	Belum kawin	6
2	Kawin	4
3	Janda	8
<b>Jumlah</b>		18

Mayoritas PRT berstatus tidak kawin (baik belum kawin maupun janda), hal ini kurang sesuai dengan yang diinginkan oleh mayoritas majikan yaitu lebih menginginkan PRT yang berstatus janda, karena PRT yang berstatus janda umumnya lebih berpengalaman, sabar, betah, dan cenderung ingin mencari gantungan hidup apalagi bila sudah separuh baya. PRT yang belum kawin sangat berhubungan dengan tidak banyaknya PRT yang bisa bertahan lebih dari 10 tahun karena ketika PRT masuk dalam jenjang perkawinan maka umumnya akan berhenti menjadi PRT. PRT yang belum kawin umumnya masih berusia muda, kurang tanggung jawab dan sering lalai dengan pekerjaan, bahkan ada responden yang hampir kehilangan anak karena anak yang seharusnya selalu di bawah pengawasan PRT tanpa disadari jalan-jalan sendiri tanpa tau lagi jalan pulang, anak tersebut baru diketemukan sore hari karena ada yang mengantarkannya ke rumah ketua RT. Ada juga yang asyik ngerumpi di tetangga meninggalkan kompor menyala sehingga hampir saja menyebabkan kebakaran. Dalam kondisi melakukan kesalahan seperti, PRT benar-benar menjadi orang yang dalam posisi sangat lemah, PRT bisa dipecat tanpa pesangon sama sekali bahkan bisa lebih terpukul lagi karena bukan tidak mungkin ada majikan yang melaporkan ke polisi.

**Tabel 18. Status hubungan hukum dengan PRT.**

No	Status perjanjian dengan PRT	Jumlah
1	Tidak ada perjanjian	12
2	Perjanjian lisan	6
3	Perjanjian tertulis	-
<b>Jumlah</b>		18

Posisi yang lemah tersebut diperkuat pula oleh status hubungan kerja majikan dan PRT, tidak ada satupun yang dilakukan dengan menggunakan perjanjian tertulis, di mana hanya sepertiga yang menggunakan perjanjian lisan dan dua pertiga lainnya tanpa perjanjian sama sekali. Dalam perjanjian lisanpun yang diperjanjikan hanyalah yang pokok-pokoknya saja misalnya masalah kejujuran, jam kerja, jadwal pulang kampung dan gaji bulanan.

**Tabel 19. Kesadaran majikan melaporkan dan mencatatkan identitas PRT di pengurus RT**

No	Pelaporan ke Pengurus RT	Jumlah
1	Di laporkan	15
2	Tidak dilaporkan	3
<b>Jumlah</b>		18

Sebagian besar majikan melaporkan dan mencatatkan identitas PRT di pengurus RT walaupun jadwal pelaporannya tidak semuanya tepat waktu yaitu dalam waktu 1 kali 24 jam seperti yang ditentukan oleh pengurus RT. Pelaporan dilakukan umumnya setelah punya waktu atau pada hari libur, yaitu pada saat pengurus RT sedang libur kerja. Adapul majikan yang melaporkan keberadaan PRT ketika benar-benar yakin bahwa PRT akan bertahan dalam waktu yang cukup lama. Umumnya majikan melaporkan keberadaan PRT lebih ditujukan untuk memenuhi peraturan kependudukan dan sebagian diantaranya juga menyadari sebagai cara untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diduga dikemudian hari misalnya melakukan pencurian, sakit atau bahkan meninggal atau terjadi kasus pidana lainnya.

**Tabel 20. Status dalam kartu keluarga**

No	Status dalam kartu keluarga	Jumlah
1	Tidak masuk dalam kartu keluarga	17
2	Masuk dalam kartu keluarga	1
<b>Jumlah</b>		18

Dalam hubungannya dengan pencantuman identitas PRT di dalam kartu keluarga, hanya satu dari 18 majikan yang memasukkannya PRT dalam kartu keluarga, hal ini disebabkan karena beberapa pertimbangan yaitu PRT tersebut berasal dari kampung yang sama dengan majikan, sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun dan sudah dicabutnya status kependudukan di kampung halamannya asal. Sedangkan untuk PRT yang lain, alasan utama tidak dimasukkannya identitas PRT dalam kartu keluarga adalah karena tidak permanennya PRT tinggal bersama majikan, tidak ada jaminan mereka akan lama bersama-sama dan masing-masing sudah memiliki kartu keluarga di kampung asalnya.

**Tabel 21. Masalah yang pernah ditimbulkan oleh PRT**

No	Masalah yang pernah terjadi	Jumlah
1	Mencuri barang-barang kecil	1
2	Hampir kebakaran	1
3	Anak hampir hilang	1
4	Tidak ada masalah	15
<b>Jumlah</b>		18

Mayoritas PRT tidak mendatangkan masalah bagi majikan, bilapun ada masalah itupun sifatnya karena semata-mata kelalaian dari yang bersangkutan.

**Tabel 22. Kesadaran Majikan mengajarkan langkah yang harus dilakukan bila ada masalah**

No	Langkah-langkah yang diajarkan	Jumlah
1	Tidak ada yang diajarkan	-
2	Apa harus dilakukan bila ada tamu yang tidak dikenal	13
3	Apa yang harus dilakukan bila ada api	5
4	Apa yang harus dilakukan ketika bermasalah dengan majikan	-
<b>Jumlah</b>		18

Pada umumnya majikan memberikan arahan-arahan kepada PRT pada saat awal PRT bekerja di rumah tangga tersebut atau pada saat-saat PRT mengerjakan hal-hal yang baru di rumah tangga tersebut. Arahan-arahan yang diberikan umumnya berhubungan dengan antara lain

- a. Etika, sopan santun, apa yang harus dilakukan bila tinggal di rumah sendirian dan ada tamu yang tidak dikenal
- b. Hal-hal yang boleh dan tidak dilakukan
- c. Waktu istirahat dan tata cara bergaul dengan sesama PRT
- d. Tata cara menghadapi bencana (api, air dan lain-lain)

**Tabel 23. Gaji bulanan yang layak menurut majikan**

No.	Gaji perbulan	Jumlah
1	Rp 401.000 – Rp500.000	3
2	Rp 501.000 – Rp 600.000	8
3	Rp 601.000 – Rp 700.000	5
4	Di atas Rp 700.000	2
<b>Jumlah</b>		18

Untuk lebih membukakan mata dan pikiran kita bahwa PRT pada dasarnya masuk dalam kondisi keterpaksaan mari kita bandingkan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang pekerja/buruh Pengupahan.

### ***Pasal 88***

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - l. upah minimum;
  - m. upah kerja lembur;
  - n. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - o. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - p. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - q. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - r. denda dan potongan upah;
  - s. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - t. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - u. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - v. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

### ***Pasal 89***

- 4) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - c. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - d. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 5) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur Fakta menunjukkan bahwa gaji PRT di Kota Tangerang selatan baik di perumahan mewah apalagi di perumahan menengah bawah belum ada yang masuk dalam kategori layak sesuai ketentuan Upah Minimum Kota/Sektoral (UMK/S). Sesuai ketentuan Peraturan Daerah (Perda) Kota Tangerang Selatan Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan, PRT seharusnya diperlakukan sama dengan kelompok pekerja lainnya salah satunya memperoleh UMK/S. Saat ini UMK/S untuk kota Tangerang Selatan tahun 2012 sebesar Rp 1.529.000,- (satu juta lima ratus dua puluh Sembilan ribu rupiah).

Hasil wawancara kepada majikan, dengan pertimbangan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada PRT bukanlah pekerjaan yang butuh keahlian dan konsentrasi khusus serta tidak intensif sedangkan dilain pihak PRT juga mendapatkan jatah makan sama

dengan majikan ditambah lagi pemondokan maka sudah tentu upah yang dibayarkan tidak sama besarnya dengan UMK/S tersebut. Berhubung ada nilai-nilai yang diperoleh PRT bukan dalam bentuk uang maka UMK/S untuk PRT sudah seharusnya dikurangi oleh nilai-nilai yang tidak berupa uang misalnya biaya sewa kamar dan makan. Berbagai berpendapat majikan terhadap upah PRT antara lain

1. Tidak patut disamakan dengan upah pekerja di sektor formal karena pekerja pada sektor formal mempersyaratkan pendidikan atau keterampilan tertentu. Sedangkan sampai saat ini belum ada majikan yang mempersyaratkan PRT memiliki pendidikan dan keterampilan tertentu.
2. Gaji pekerja di rumah tangga boleh saja disamakan dengan UMK/S bila pekerja tersebut memang dituntut oleh majikannya memiliki keahlian khusus misalnya sebagai sekolah perawat untuk merawat bayi atau orang tua jompo atau berpendidikan sekolah keterampilan gizi untuk menjadi peramu saji tataboga di rumah tangga tertentu.
3. Pekerjaan PRT belum saatnya memiliki standar upah seperti halnya pekerja formal di perusahaan karena PRT bukan pekerjaan formal yang rutin dan berorientasi pada laba, selain itu PRT tersebut umumnya diberi pemondokan dan makan seperti halnya keluarga sendiri dan disediakan peralatan kebutuhan pribadi, ini semua tidak didapatkan bila pekerja bekerja di perusahaan/sector formal.

**Tabel 24. Tambahan di luar gaji yang wajib diberikan kepada PRT**

No	Tambahan di luar gaji	Jumlah
1	Tidak ada tambahan sama sekali	-
2	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi	8
3	Pakaian kerja/daster, peralatan mandi, kaos	5
4	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi, kaos, transport lebaran	2
5	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi, kaos, transport lebaran, THR	2
6	Pakaian kerja/daster dan peralatan mandi, kaos, transport lebaran, THR dan uang harian	1
<b>Jumlah</b>		18

Hampir semua PRT mendapatkan tambahan benda dari majikannya dalam bentuk pakaian dan kebutuhan pribadi dengan jenis dan jumlah yang bermacam-macam. Tambahan tersebut merupakan kesadaran majikannya sendiri dan jarang sekali dibicarakan di awal kerja PRT di rumah tangga tersebut, sehingga bila suatu saat majikan lupa menyediakan benda tambahan itu, jarang sekali PRT yang berani memintanya kepada majikan

**Tabel 25. Fasilitas yang layak bagi PRT yang menginap**

No	Fasilitas minimal	Jumlah
1	Kamar dan tempat tidur	3
2	Kamar dan tempat tidur, lemari pakaian	13
3	Kamar dan tempat tidur, lemari pakaian, meja rias	1
4	Kamar dan tempat tidur, lemari pakaian, meja rias, kipas angin	1
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>

Fasilitas minimal yang didapatkan PRT adalah kamar dan tempat tidur, namun demikian hampir semuanya diberi fasilitas lemari pakaian, bahkan ada juga mendapatkan fasilitas meja rias dan kipas angin. Fasilitas yang diperoleh oleh PRT ini sangat tergantung dengan kondisi dan kebaikan dari majikan

**Tabel 26. Tugas utama PRT yang biasa diminta majikan**

No	Tugas utama PRT	Jumlah
1	Mencuci dan strika	3
2	Mencuci, strika dan bersih-bersih	10
3	Mencuci, strika, bersih-bersih dan masak	2
4	Menjaga anak dan antar anak ke playgroup	3
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>

Hasil wawancara dengan majikan senada dengan hasil wawancara dengan PRT dimana pekerjaan rumah tangga yang diserahkan kepada PRT hampir semua adalah urusan mencuci, strika dan bersih-bersih. Sebagian PRT juga diberi tugas untuk menjaga anak dan antar jemput anak sekolah dikarenakan di rumah tersebut memiliki lebih dari satu PRT, sehingga ada pembagian tanggung jawab tugas di antara sesama PRT. Namun demikian dalam kondisi tertentu mereka mengerjakan pekerjaan rumah bersama-sama

**Tabel 27. Jam kerja PRT menurut majikan**

No	Jam kerja		Jumlah
1	Mulai pukul 6 – 17.00	11 jam	3
2	Mulai selesai subuh – pukul 17.00	12 jam	5
3	Mulai selesai subuh – pukul 19.00	14 jam	3
4	Mulai Pukul 4.00 – 19.00	15 jam	-
5	Tidak ditentukan/disesuaikan dengan keadaan		7
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>

Ketentuan yang mengatur tentang jam kerja dapat dilihat dalam Pasal 76 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.



**Tabel 28. dilakukan Tindakan yang ketika PRT sakit**

No	Jam kerja	Jumlah
1	Di bawa ke dokter praktek	4
2	Di bawa ke puskesmas	11
3	Di belikan obat	3
4	Dibiarkan	-
<b>Jumlah</b>		18

Belum ada prosedur standar tentang tindakan apa yang harus dilakukan oleh majikan ketika PRT sakit, sehingga tindakan atau langkah-langkah yang dilakukan majikan tidak seragam dan sangat tergantung pada kondisi PRT. Bila mengalami sakit atau demam, PRT umumnya di bawa ke Puskesmas, namun ada juga yang langsung ke dokter praktek, bahkan yang sedikit riskan yaitu dibelikan obat. PRT yang di bawa ke puskesmas umumnya dilakukan oleh majikan prepuannya tidak bekerja dan tempat tinggal dekat dengan lokasi puskesmas. PRT yang di bawa langsung ke dokter praktek, biasanya karena memang mendesak, waktu sakitnya bukan di saat-saat jam buka puskesmas atau karena majikan tahu kondisi sakitnya memang harus segera di bawa ke dokter.

#### **D. Hasil Wawancara dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan dan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi**

1. Adakah agenda Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan dan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merancang kebijakan/perda yang berhubungan dengan PRT?

Sebagai acuan formal bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang Selatan saat ini adalah Peraturan Daerah (Perda) Kota Tangerang Selatan Nomor 3 Tahun 2011. Dengan Perda tersebut Pemerintah Daerah Kota Tangerang Selatan memberikan wewenang sepenuhnya kepada Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, menjamin hak-hak pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga

kerja, Dinas Ketenagakerjaan memfasilitasi pembangunan ketenagakerjaan di kota Tangerang Selatan agar kualitas tenaga kerja meningkat dan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat, martabat dan kemanusiaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memang belum merancang kebijakan/perda yang khusus berhubungan dengan PRT namun semua hal yang berkaitan dengan Pelayanan Ketenagakerjaan diatur dalam Perda No. 3 Tahun 2011 tersebut, termasuk di dalamnya mengenai PRT.

Agenda Ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Pemerintah Daerah Kota Tangerang Selatan. Sampai sejauh ini Dinsosnakertrans sudah memfasilitasi perusahaan pengerah/penyedia PRT dalam bentuk izin termasuk pengesahan perusahaan yang bergerak di bidang pengerahan/penyediaan PRT.

2. Adakah Kasus PRT yang dilaporkan ke Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan dan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi  
Sampai saat ini belum ada kasus perdata atau kasus administrasi PRT yang dilaporkan dan ditangani oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan dan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Namun demikian kasus-kasus pidana yang melibatkan atau menjadikan PRT sebagai korban memang sudah beberapa kali terjadi tetapi langsung ditangani oleh pihak yang berwajib.
3. Bila ada, bagaimana seharusnya cara pemecahannya  
Bila ada maka Dinsosnakertrans akan menyelesaikannya berdasarkan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Pasal 11 Perda No 3 Tahun 2011
4. Bila belum bagaimana rencana kedepan tentang perlindungan PRT  
Perlindungan PRT seharusnya memang diperlakukan sama seperti pekerja-pekerja lainnya karena hal tersebut termaktub dalam pertimbangan atau konsiderans Perda No. 3 Tahun 2011. Dalam pertimbangan tersebut diantaranya dinyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, hal ini juga tercantum dalam

Pasal 4 butir c Perda 3 Tahun 2011 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

5. Apakah saat ini sudah ada Perda yang mengatur agent PRT di Tangerang Selatan  
Sudah ada, di Kota Tangerang Selatan yang mengatur agent PRT berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
6. Apakah agent-agent tersebut sudah ada yang melaporkan keberadaan PRT di bawah pengelolaan agent tersebut
7. Adakah data agent?  
Ada, agent-agent PRT masuk pada Bidang Pengawasan pada Dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
8. Apa peran peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap perkembangan transaksi pengadaan/ penyediaan PRT bagi rumah-rumah tangga di Tangsel  
Peran atau fungsi Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan termaktub dalam Pasal 2 Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 11 Tahun 2011
9. Berapa gaji bulanan yang selayaknya diterima PRT menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?

Gaji PRT yang layak seharusnya adalah sama dengan Upah Minimum Kota/Sektoral dimana di Kota Tangerang Selatan ada Dewan Pengupahan Kota) yang terdiri dari unsure Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, unsur Pakar/Perguruan Tinggi dan unsur pemerintah. Berdasarkan hasil pembahasan dengan berbagai unsur tersebut ditambah dengan hasil survey pasar dan analisis lainnya maka pada tahun 2012 ditemukan angka UMR untuk kota Tangerang Selatan sebesar Rp 1.529.000,- (satu juta lima ratus dua puluh Sembilan ribu rupiah). Setelah di kurangi biaya sewa kamar dan makan malam. Pertimbangannya adalah bila tidak menginap maka PRT tersebut butuh pemondokan lain dan makan malam, bahkan bila pemondokannya agak jauh maka akan mengeluarkan biaya untuk transportasi sebagaimana layaknya para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan formal.

Gaji PRT yang menetap di rumah majikan yang layak juga seharusnya sama dengan Upah Minimum Kota namun bagi yang menetap di rumah majikan ada baiknya biaya pemondokan, makan, kebutuhan pribadi dijadikan sebagai komponen upah, sehingga riil upah yang diterima tidak akan persis sama dengan upah buruh di perusahaan.

10. Di luar gaji, apa lagi yang selayaknya di terima;

PRT adalah manusia juga yang sama dengan kelompok pekerja lainnya yaitu butuh pakaian kerja, butuh sabun untuk mandi, shampo untuk membersihkan rambut, pasta gigi dan sikat gigi untuk membersihkan gigi dan mulutnya. Selain itu secara regular diberikan cuti dan transport untuk melakukan perjalanan dalam rangka cuti tersebut.

11. Apakah PRT sebaiknya punya waktu libur

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi manakah waktu libur yang layak (seminggu, sebulan sekali, tiga bulan, enam bulan, satu tahun) sekali PRT butuh waktu untuk beristirahat yaitu waktu libur seminggu sekali, butuh waktu untuk cuti setahun sekali, minimal pada saat berhari raya dengan keluarga.

Berdasarkan Pasal 42 Perda No 3 Tahun 2011 waktu kerja dalam satu minggu adalah kurang lebih 40 jam dengan ketentuan

- a. Dalam 1 (satu) minggu 5 (lima) hari kerja, sehari 8 jam kerja
- b. Dalam 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja, sehari 7 jam kerja

12. Apa saja yang seharusnya menjadi tugas utama PRT?

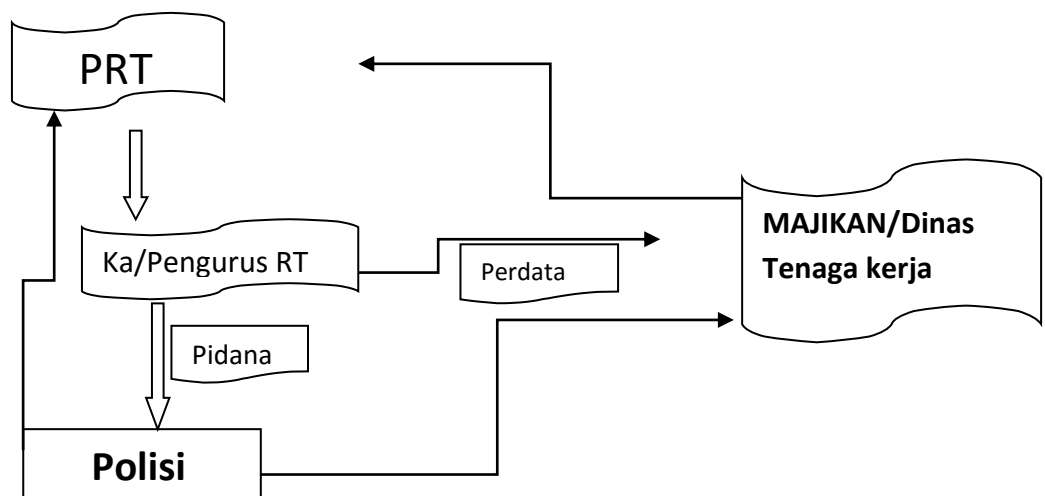
Prinsipnya PRT itu bekerja adalah untuk membantu pekerjaan rumah tangga, namanya aja “pembantu” jadi yang bersangkutan seharusnya melakukan pekerjaan-pekerjaan agar dapat meringankan pekerjaan tuan rumah, bukan sebaliknya justru mengerjakan semua pekerjaan rumah tangga. Pekerjaan rumah tangga tersebutnya seharusnya spesifik misalnya khusus mengasuh anak kecil/balita atau khusus kebersihan.

Bila ditugaskan mengasuh anak kecil/balita, sebaiknya PRT tidak dibebani lagi pekerjaan lain apalagi bila majikannya bekerja semua. Hal ini penting untuk menjadi perhatian dan komitmen para keluarga yang ingin memiliki PRT, sebab berbahaya sekali bagi anak bila PRT yang mengasuh anak bayi/balita dalam waktu bersamaan dibebani pekerjaan lain, sebab perhatian PRT akan terbagi pada pekerjaan lain tersebut. Bila ditugaskan di bidang kebersihan maka perjaannya khusus berhubungan dengan pekerjaan kebersihan yaitu di pagi hari mencuci pakaian/piring, siang menyapu dan mengepel rumah dan sore menstrika dan malam mencuci piring dan membersihkan dapur.

Tugas lain PRT, sebaiknya tidak yang berat-berat tetapi sebaiknya masih berkaitan dengan tugas utamanya, penjaga anak kecil atau balita tugas tambahannya menjemput anak di sekolah, bidang kebersihan tugas tambahannya membeli peralatan kebersihan atau dapur.

13. Apakah sebaiknya PRT kerja tanpa jam kerja atau selayaknya punya jam kerja  
Manusia punya kedayatahanan, oleh karena itu seharusnya punya jam kerja supaya ada waktu untuk istirahat dan mengurus diri sendiri. Jam kerja yang dianjurkan adalah sesuai Pasal 42 Perda No 3 Tahun 2011
14. Bila harus ada jam kerja seharusnya dari jam berapa – jam berapa  
Sebaiknya hanya bekerja maksimal 8 jam sehari semalam (2 jam diwaktu fajar, 2 jam di pagi hari, 1 jam di siang, 2 jam di sore hari dan 1 jam di malam hari)

### Rancangan Prosedur Pelaporan PRT



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Hubungan hukum PRT dengan majikan di Kota Tangerang Selatan belum diikat dalam satu ikatan formal sesuai Perda No 3 Tahun 2011 dan hukum perjanjian lainnya, sehingga posisi PRT di mata hukum sangatlah lemah. Akibatnya belum ditemukan dasar ikatan yang dapat dijadikan PRT untuk menuntut haknya apabila majikan melakukan wanprestasi, karena hubungan atau ikatan antara PRT dan majikan lebih cenderung didasarkan pada hubungan kekeluargaan begitu juga sebaliknya.
2. Hubungan kekeluargaan yang dibangun antara majikan dan PRT berakibat pada lemahnya perlindungan hukum terhadap PRT di Kota Tangerang Selatan. Aparat hukum atau pengurus RT terkait sulit sekali masuk untuk langsung menangani kasus yang terjadi karena PRT dianggap anggota keluarga.
3. Hak-hak yang diterima oleh PRT di Kota Tangerang Selatan belum diatur dalam standar upah minimum Peraturan Pemerintah Daerah. Saat ini hak yang diterima PRT baru terbatas pada gaji bulanan dan kebutuhan internal/pribadi sehari-hari yang sangat minimal. Besar kecilnya gaji dan tambahannya masih sangat tergantung pada kebaikan dan kondisi majikan. Belum ditemukan satupun PRT belum punya kemampuan untuk menentukan besar-kesilnya hak yang diterima.
4. Sampai saat ini belum ada ketentuan yang mengatur tentang kewajiban-kewajiban majikan kepada PRT di Kota Tangerang Selatan, akibatnya hak-hak yang diterima sangat tergantung kepada kebaikan dan kondisi majikan dan majikan juga tidak punya dasar untuk menuntut PRT bila PRT tahu-tahu mengundurkan diri menjadi PRT.

## **B. Saran**

1. Pemerintah Daerah Kota Tangerang Selatan melalui Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi diharapkan dapat memfasilitasi hubungan hukum PRT dengan majikan di Kota Tangerang Selatan dalam satu ikatan formal sesuai Perda No 3 Tahun 2011 dan hukum perjanjian lainnya. Agar terealisasinya hubungan hukum tersebut maka perlu dibuat petunjuk teknis Perda No 3 Tahun 2011
2. Perlu disosialisasikan kepada semua yang berkepentingan bahwa hubungan antara majikan dan PRT tidak cukup hanya dibangun dalam bentuk hubungan kekeluargaan melainkan juga dijalin dalam bentuk hubungan formal supaya masing-masing memiliki kepastian.
3. Disarankan ada aturan kesetaraan hak yang diterima PRT dengan standar upah minimum regional.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- A. Rubbo, N. Gurrán, and M. Hall., (2003) *Participatory Urban Planning and Design in Slums*, UN Millennium Project, Task Force on Improving the Lives of Slum Dwellers, background paper, Melbourn.
- Agusmidah., (2006) *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan.
- Aloysius, Uwiyono, (2004) *Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*, UI Press, Jakarta
- Asyhadie, Zaeni, (2007), *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Halim, A. Ridwan, (1987) *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Phillips, A. and Taylor, B. (1980) Sex and Skill: Notes towards a feminist economics. *Feminist Review*, 6: 79–88.
- Rusli, Hardijan, (2004), *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (2003), *Metode Penelitian Survei*, LPES, Yogyakarta.
- Soekamto, Soerjono, (1998). Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta
- Sudjana, Eggy, (2005), *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissance, Jakarta.
- Weller, Sally, (2006), *Discrimination, Labour Markets and the Labour Market Prospects of Older Workers: What Can a Legal Case Teach Us?*, Working Paper, Centre for Strategic Economic Studies, Victoria University, Melbourne
- Wiyarti, Mg Sri dan Sutapa Mulya. 2007. *Sosiologi*. Surakarta : UNS Press
- Wijayanti, Asri, (2009) *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta,



## **B. Dokumen**

1. Dara, Neng Affiah, (2010) *Majalah Komnas Perempuan*, Maret 2010
2. Irawaty, (2010), *Majalah Komnas Perempuan*, Februari 2010
3. Nggraeni, Lita A, (2010) *Majalah Komnas Perempuan*, September 2010
4. Pramono, Dewi Motik, (2010), *Majalah Komnas Perempuan*, Desember 2010
5. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
6. Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 3 Tahun 2011 tentang *Pelayanan Ketenagakerjaan*
7. Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 11 Tahun 2011 tentang *Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Hasmonel, SH.M.Hum**  
NIP/NIK : 19710711 198803 1 002  
Tempat dan Tanggal Lahir : Pagar Alam, 11 Juli 1961  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Status Perkawinan : Kawin  
Agama : Islam  
Golongan / Pangkat : Pembina TkI, IV/b  
Jabatan Fungsional Akademik : Lektor Kepala  
Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka  
Alamat : Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Tangerang Selatan 15418  
Telp/faks : 021-7490941/ 021-7402727  
Alamat Rumah : Vila Inti Persada Blok D2 No 4 Pamulang  
Tangerang Selatan, Banten 15417  
Telp./Faks. : 021-74717540  
Alamat e-mail : [hasmonel@mail.ut.ac.id](mailto:hasmonel@mail.ut.ac.id)