

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dalam Perjanjian Kerja Secara Lisan Dengan Pemberi Kerja

Herlina Intan Sari Novita¹; Zainuri²; Abshoril Fithry³

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Wiraraja Madura, Indonesia

¹herlinaintan77@gmail.com

*herlinaintan77@gmail.com

ABSTRACT; *The aim of the research is to find out how legal protection is for domestic workers in verbal work agreements with employers and the legal consequences. In Article 5 of the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015 concerning Protection of Domestic Workers, it is mandatory to make a written or oral work agreement. Meanwhile, oral work agreements do not have strong evidence before the law. The type of research used is normative juridical research. Legal protection for domestic workers in oral employment agreements with employers has the same status as written agreements as long as the agreement meets the legal requirements of the agreement. The legal consequences of having an oral work agreement are ambiguity and disputes, difficulties in enforcing rights, risk of exploitation, legal vulnerability, obstacles in resolving disputes, legal uncertainty, and difficulties in proving the agreement that has been made. Based on the explanation above, it would be better if the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015 Article 5 is revised by changing the provisions of the agreement which were previously mandatory in writing and verbally to be mandatory in writing only. Because verbal work agreements do not have strong evidence before the law.*

Keywords: Protection, Verbal Agreements, Domestic Workers

ABSTRAK; Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dalam perjanjian kerja lisan dengan majikan serta akibat hukumnya. Pada Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga ada kata wajib membuat perjanjian kerja baik tertulis maupun lisan. Sedangkan perjanjian kerja lisan tidak mempunyai bukti yang kuat di hadapan hukum. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yuridis normatif. Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam perjanjian kerja lisan dengan majikan mempunyai status yang sama dengan perjanjian tertulis sepanjang perjanjian itu memenuhi persyaratan hukum perjanjian. Akibat hukum dari adanya perjanjian kerja lisan adalah adanya ambiguitas dan perselisihan, kesulitan dalam menegakkan hak, resiko eksploitasi, kerentanan hukum, hambatan dalam penyelesaian perselisihan, ketidakpastian hukum, dan kesulitan dalam pembuktian perjanjian yang telah dibuat. Berdasarkan uraian diatas, Sebaiknya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 5 direvisi dengan mengubah ketentuan perjanjian yang semula bersifat wajib secara tertulis dan lisan menjadi wajib secara tertulis saja. Sebab perjanjian kerja lisan tidak mempunyai bukti yang kuat di hadapan hukum.

Kata Kunci : Perlindungan, Perjanjian Lisan, Pekerja Rumah Tangga.

PENDAHULUAN

Pekerja Rumah Tangga (PRT) sama halnya dengan karyawan. Mereka sama-sama bekerja dibawah naungan para pemberi kerja atau pengusaha atau majikandengan menggunakan tenaga dan keterampilannya guna mendapat balasan baik berupa uang maupun dalam bentuk lainnya.

Namun bedanya dengan karyawan, pekerja rumah tangga itu bekerja dibawah naungan perorangan sedangkan karyawan dibawah naungan perusahaan atau instansi. Pada kenyataannya dalam sektor ketenagakerjaan, pekerja rumah tangga tidak termasuk dalam kategori pekerjaan yang diakui oleh instansi-instansi pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu, pekerja rumah tangga masuk dalam kategori sektor informal.

Pekerjaan jenis domestik seperti pekerja rumah tangga dalam sektor informal ini rentan terhadap berbagai bentuk tindakan kekerasan, dan tentunya memerlukan perlindungan ekstra dari pihak Negara. Sebagai bagian dari sektor informal, pekerja rumah tangga memerlukan perlindungan tambahan dari Negara untuk melindungi hak-hak mereka.

Sedangkan problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dimulai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan insustrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Problematika ini lebih diakibatkan karena kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung adanya penyimpangan, hal lainnya yakni masalah koordinasi dan kinerja antarlembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.¹

Seseorang yang telah memutuskan untuk bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) menandakan bahwa dia telah bersedia bekerja untuk majikannya dan telah menyetujui perjanjian kerja antara keduanya. Hal ini sejalan dengan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah Negara Hukum."

Dalam konteks Negara Hukum, prinsip perlindungan hak asasi manusia dijunjung tinggi. Setiap individu memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar dapat mencapai kesejahteraan, dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap orang untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Artinya, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas hak-haknya selama bekerja.

Pekerja Rumah Tangga (PRT) terikat oleh perjanjian kerja yang dibuat oleh seorang Pekerja Rumah Tangga dengan majikannya. Perjanjian Kerja merupakan unsur yang terpenting dalam melakukan hubungan kerja.

Hal ini diatur dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Mengutip dari buku hukum ketenagakerjaan disana menjelaskan mengenai hubungan kerja yakni: Hubungan kerja adalah

¹Deni Yusup Permana, Endang Sutrisno, Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Vol. 13, Fakultas Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, 2022, h.85.

hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.²

Sedangkan perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan pemberi kerja masih bisa dilakukan secara lisan. Dimana perjanjian secara lisan memiliki kelemahan di hadapan hukum. Hal ini yang membuat Pekerja Rumah Tangga sulit untuk mendapatkan perlindungan atas kesejahteraannya sendiri.

Penulisan penelitian ini terdapat kemiripan dengan penelitian sebelumnya, seperti pada penelitian oleh Briliyan Erna Wati Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang dengan judul "Dimensi-Dimensi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Era Industrialisasi". Penelitian tersebut tentang bagaimanaperlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di era industrialisasi. Sedangkan penelitian yang saya teliti lebih memfokuskan kepada perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam perjanjian kerja secara lisan dengan pemberi kerja.

Namun tidak membahas bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di era industrialisasi. Dengan adanya permasalahan tersebut maka penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam perjanjian kerja secara lisan dengan pemberi kerja dan juga bagaimana akibat hukum dengan adanya perjanjian kerja secara lisan antara Pekerja Rumah Tangga dengan pemberi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum untuk mengatasi isu hukum yang dihadapi. Karena metode yang digunakan merupakan yuridis normatif maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Teknik analisis bahan yang sesuai dengan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu memaparkan dan menganalisis secara narasi mengenai suatu permasalahan yang ada secara sistematis, seluruh data dari bahan hukum dikumpulkan menjadi satu-kesatuan secara lengkap, untuk selanjutnya disusun secara bertahap dan teratur untuk pada akhirnya dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum PRT dalam Perjanjian Kerja Lisan dengan Pemberi Kerja

Perlindungan hukum mengacu pada serangkaian mekanisme dan prinsip yang dirancang untuk melindungi hak dan kepentingan individu, kelompok, atau organisasi dalam sistem hukum suatu negara. Perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan kepastian kepada setiap orang agar berkedudukan sama didepan hukum dan memiliki pintu yang sama terhadap keadilan dan bahwa hak-hak mereka diakui, dihormati, dan dilindungi.

Philupus M. Hadjon memiliki pandangan terkait perlindungan hukum, perlindungan hukum bagi rakyat dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif merupakan sebelum pemerintah mengeluarkan keputusan secara final maka masih memungkinkan warga negara untuk menyampaikan pendapat mereka, dengan tujuan mencegah terjadinya sengketa.

²Sayid Mohammad Rifqi Noval. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT. Resika Aditama, Bandung, 2017, h.122.

Sementara itu, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa setelah sengketa tersebut terjadi, Secara umum, perlindungan hukum merupakan jaminan agar semua pihak mendapatkan hak dan memenuhi kewajiban yang mereka miliki sebagai salah satu subjek hukum itu sendiri, yang tidak lain diberikan oleh Negara.

Menurut Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”.

Dengan demikian Pekerja Rumah Tangga memiliki hak yang sama atas perlindungan yang sebagaimana telah dijelaskan pada Undang-Undang tersebut. Undang- Undang tersebut secara jelas menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh (tanpa terkecuali) mempunyai hak yang sama untuk memperoleh perlindungan hukum atas moral dan kesusilaan, dan diperlakukan selayaknya manusia pada hakikatnya serta sejalan dengan nilai-nilai keagamaan. Artinya jika seorang pekerja rumah tangga tidak memperoleh perlindungan atas haknya, berarti dapat dikatakan bahwa si pemberi kerja telah melanggar pasal tersebut.

Sedangkan Pasal 5 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa: “Setiap orang yang mengalami pelanggaran HAM berhak untuk menuntut secara hukum dan memperoleh perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaannya di depan hukum.”

Artinya setiap Pekerja Rumah Tangga yang mengalami pelanggaran HAM berhak untuk menuntut perlindungan secara hukum untuk mendapatkan keadilan. Karena setiap pekerja mempunyai hak yang sama atas hak asasi manusianya. Pekerja rumah tangga berhak untuk menuntut jika mengalami pelanggaran HAM.

Perjanjian kerja secara lisan mengacu pada kesepakatan atau perjanjian antara seorang pekerja dan pemberi kerja yang diungkapkan secara lisan, baik secara langsung maupun melalui komunikasi telepon atau suara lainnya, tanpa adanya dokumen tertulis yang mendetail.

Dalam beberapa kasus, perjanjian lisan dapat dianggap sah dan mengikat, tetapi dalam banyak yurisdiksi, perjanjian kerja secara lisan tidak dianjurkan karena sulit untuk membuktikan persetujuan dan kondisi yang disepakati. Secara umum, perjanjian kerja secara lisan mencakup elemen-elemen dasar yang sama dengan perjanjian kerja tertulis, seperti:

- 1) Identitas pihak terlibat: Perjanjian harus mencakup identitas majikan dan karyawan yang terlibat, termasuk nama, alamat, dan kontak informasi yang relevan.
- 2) Deskripsi pekerjaan: Perjanjian harus mencakup deskripsi pekerjaan atau jabatan yang dijalankan oleh karyawan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan kewajiban yang diharapkan.
- 3) Gaji dan tunjangan: Perjanjian harus menyebutkan jumlah gaji atau upah yang akan diterima karyawan, serta tunjangan atau fasilitas lain yang mungkin termasuk.
- 4) Waktu dan durasi kerja: Perjanjian harus menyebutkan waktu kerja, termasuk jam kerja harian, jam kerja mingguan, serta periode kontrak atau durasi kesepakatan.
- 5) Kondisi kerja: Perjanjian dapat mencakup ketentuan mengenai kondisi kerja, seperti cuti, jam kerja lembur, aturan absensi, dan kebijakan lain yang berlaku di tempat kerja.

Perjanjian merupakan hal yang tak terpisahkan dari kehidupan masyarakat. Dengan adanya perjanjian, rakyat sangat terbantu dalam menjalankan berbagai aktivitas yang melibatkan usaha, seperti transaksi jual beli, peminjaman uang, kesepakatan kerja, sewa menyewa, dan aktivitas bisnis lainnya yang memerlukan perjanjian.

Pembentukan perjanjian harus mematuhi tiga prinsip dalam hukum perjanjian, yang menentukan keabsahan perjanjian dan berpengaruh pada kekuatan hukum, termasuk perjanjian yang dibuat secara lisan. Dua sistem perjanjian yang berbeda terdapat dalam KUHPerdara, yaitu sistem tertutup dan sistem terbuka. Dalam sistem tertutup, selain yang telah diatur dalam Undang-Undang maka tidak memiliki izin untuk membentuk hak-hak kebendaan baru.

Sistem ini bersifat mengikat dan mengikuti ketentuan hukum yang telah ditetapkan. Sistem tertutup diatur dalam buku ke-II KUHPerdara. Sebaliknya, sistem terbuka diterapkan dalam buku ke-III KUHPerdara, dan dalam sistem ini, setiap orang diizinkan untuk secara bebas membentuk perjanjian apa pun, namun selama perjanjian tersebut dibuat sejalan dan sesuai dengan Undang-Undang, norma kesusilaan, ketertiban umum.³

Meskipun perjanjian lisan dapat dianggap sah dalam beberapa kasus, namun sering kali sulit untuk membuktikan isi persetujuan dan ketentuan yang disepakati. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk memiliki perjanjian kerja yang dituangkan secara tertulis untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak. Perjanjian tertulis memberikan kejelasan dan keselamatan hukum yang lebih besar karena dapat digunakan sebagai bukti dalam kasus sengketa atau perselisihan di kemudian hari.

Dalam situasi di mana perjanjian kerja secara lisan terjadi, penting bagi kedua pihak untuk mencatat setiap persetujuan dan ketentuan yang disepakati secara rinci. Jika memungkinkan, disarankan untuk mendokumentasikan perjanjian secara tertulis setelah perjanjian lisan terjadi, dan meminta kedua pihak untuk menandatangani sebagai tanda persetujuan mereka.

Perjanjian tidak diikat oleh secara tertentu. BW tidak secara sistematis mengatur mengenai bentuk-bentuk perjanjian. Pihak yang terlibat dalam perjanjian memiliki kebebasan untuk membentuk perjanjian tersebut, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Kebebasan dalam perjanjian mencakup hak untuk menetapkan apakah akan membuat perjanjian atau tidak, berhubungan dengan siapa pun yang diinginkan, menentukan isi perjanjian, serta menetapkan aplikasi dan persyaratannya. Selain itu, pihak-pihak yang terlibat juga bebas memilih bentuk perjanjian, apakah dalam bentuk tertulis atau lisan.

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) mengenai Syarat Sahnya Perjanjian:

- 1) kesepakatan antara kedua belah pihak
- 2) kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) suatu sebab yang halal.⁴

Artinya suatu perjanjian dapat dianggap sah apabila memenuhi 4 syarat tersebut. Perjanjian kerja secara lisan antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja pada dasarnya mempunyai kekuatan hukum yang sama di hadapan hukum dengan perjanjian kerja secara tertulis asalkan memenuhi 4 syarat tersebut.

Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif, yaitu apabila dilanggar dapat dibatalkan. Sedangkan syarat ketiga dan keempat merupakan syarat objektif, yaitu apabila dilanggar dianggap batal demi hukum. Subjek dalam perjanjian lisan antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja disini adalah kedua belah pihak. Sedangkan objek yang

³ Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h.7.

⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) Pasal 1320

dimaksud disini berupa apa yang diperjanjikan yaitu hak dan kewajiban dari kedua pihak, seperti upah, jam kerja, hak cuti, dsb.

Perjanjian kerja lisan antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja dapat dibatalkan apabila tidak mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak, karena adanya unsur penyalahgunaan keadaan. Penyalahgunaan keadaan tergolong dalam kategori cacat kehendak yang artinya salah satu pihak tidak bebas dalam menentukan kehendaknya. Penyalahgunaan keadaan berkaitan dengan syarat subjektif perjanjian. Salah satu pihak menyalahgunakan keadaannya sehingga mengakibatkan pihak satunya tidak bebas menyatakan kehendaknya.

Penyalahgunaan disini dibagi menjadi dua, yaitu karena keunggulan ekonomis dan keunggulan kejiwaan. Karena pemberi kerja memiliki keunggulan ekonomis yang lebih tinggi atau kedudukan yang lebih dominan sehingga menyebabkan pekerja rumah tangga menyepakati perjanjian kerja dengan prestasi yang tidak seimbang. Jadi pekerja rumah tangga terpaksa menyepakati perjanjian kerja lisan tersebut karena kedudukannya yang lebih lemah, meskipun kesejahteraan dari pekerja rumah tangga kurang terpenuhi.

Sebab dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tahun 2015 tidak diatur secara rinci terkait hak pekerja rumah tangga, seperti upah, jam kerja, hak cuti, dsb, melainkan semua hak dan kewajiban tersebut sangat tergantung terhadap perjanjian kerja.

Perlu dicatat bahwa perjanjian lisan memiliki kelemahan tertentu, terutama terkait dengan tingkat kepastian dan kewajiban para pihak untuk mematuhi isi perjanjian tersebut. Hal ini dapat menimbulkan potensi masalah atau kesalahpahaman di kemudian hari.

Meskipun memiliki kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian tertulis, disarankan agar para pihak mencatat dan mendokumentasikan perjanjian tersebut secara tertulis untuk menghindari konflik atau ketidakjelasan di masa mendatang. Dengan begitu, hak dan kewajiban masing-masing pihak akan lebih jelas dan terlindungi dengan baik.

Perjanjian kerja lisan memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi semua yang terlibat, baik pekerja rumah tangga maupun pemberi kerja. Dalam perjanjian ini, terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu sebagai subjek perjanjian yaitu pekerja rumah tangga dan pengguna jasa, serta objek yaitu isi perjanjian berupa jasa dan pekerjaan yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Pengaturan tentang perjanjian kerja bisa dipandang dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang menyatakan: "Pengguna dan PRT wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan yang memuat hak-hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain."

Kalimat yang menyatakan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis atau lisan menjadi tidak jelas dan ambigu. Sebaiknya, pasal tersebut seharusnya tidak mencantumkan perjanjian kerja secara lisan. Hal ini karena perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan tidak memiliki bukti yang kuat di hadapan hukum jika terjadi ketidaksesuaian antara kedua belah pihak.

Jika pekerja rumah tangga mengalami pelanggaran hak-haknya dan perlu membuktikan hal tersebut di hadapan hukum, mereka akan menghadapi kesulitan karena bukti yang dimiliki sangat lemah dan minim. Oleh karena itu, perjanjian kerja sebaiknya diatur secara tertulis untuk melindungi hak-hak pekerja rumah tangga dengan lebih kuat di mata hukum.

Tidak adanya kewajiban untuk membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis atau lisan. Oleh karena itu, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tetap memiliki keberlakuan hukum bagi para pihak yang terlibat dan berlaku untuk pekerja rumah tangga maupun pemberi kerja dengan status tetap.

Pekerja dan pengguna jasa merupakan subjek dari perjanjian, sedangkan untuk objeknya adalah jasa pekerja rumah tangga dan pekerjaan yang diperjanjikan dan mencapai kesepakatan antar keduanya. Faktanya, setiap hubungan kerja dianggap memiliki status tetap jika didasarkan pada suatu perjanjian, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan.

Saat ini, lebih banyak praktik perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa dilakukan secara lisan daripada tertulis. Secara keseluruhan, adanya ketidak sesuanian dengan syarat dan apa yang dibutuhkan oleh pekerja rumah tangga karena disebabkan oleh ketiadaan kewajiban untuk membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis namun masih memperbolehkan penggunaan perjanjian secara lisan dalam hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pengguna jasa.⁵

Ketika hubungan kerja didasarkan pada perjanjian lisan, dengan diperbolehkannya penggunaan perjanjian secara lisan atas dasar Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, dampak yang timbul karena adanya hal ini pekerja rumah tangga (PRT) tidak mempunyai patokan yang jelas mengenai jenis pekerjaan, upah, jam kerja yang pada akhirnya bisa terjadi pemecatan atau pemberhentian secara sepihak dengan alasan sepihak juga oleh pengguna jasa pekerja rumah tangga. hal ini dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Selain itu, akibat aturan yang tidak jelas ini, status hubungan kerja PRT sering kali tidak diketahui dengan pasti oleh PRT itu sendiri.

Hal penting lainnya adalah bahwa dalam kasus perselisihan dan upaya untuk melindungi hak-haknya, pekerja rumah tangga (PRT) menghadapi kesulitan dalam membela diri. Hal ini disebabkan oleh lemahnya kedudukan perjanjian lisan, yang rentan untuk diingkari oleh kedua belah pihak. Meskipun pelaksanaan pekerjaan oleh PRT mungkin cukup untuk membuktikan adanya hubungan kerja berdasarkan perjanjian lisan, namun sulit untuk mengetahui secara pasti isi perjanjian seperti besaran upah, jangka waktu kerja, jam kerja, jenis pekerjaan, prosedur penyelesaian masalah, dan hal lainnya yang mungkin telah disepakati sejak awal. Apalagi jika tidak adanya saksi yang mengetahui isi dari perjanjian atau apa yang telah diperjanjikan atau saksi tersebut sudah tidak ada lagi. Selain itu, tidak ada perlindungan hukum yang cukup untuk menjamin kesejahteraan pekerja rumah tangga karena disebabkan oleh perjanjian lisan yang rentan disangkal oleh kedua belah pihak yang melakukan perjanjian.

Perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga (PRT) dan pengguna jasa PRT jelas tidak menguntungkan pihak keduanya, terlebih bagi PRT. Kondisi ini disebabkan oleh fakta bahwa PRT berada dalam posisi yang lebih lemah, karena untuk mempertahankan kehidupan mereka, maka dari itu mereka dalam keadaan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut, cenderung tingkat pendidikan yang ditempuhnya rendah, dan bergantung pada tenaga kerja sebagai sumber pendapatan utama. Akibatnya, berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh majikan, sehingga PRT memiliki sedikit kekuatan untuk menegosiasikan kondisi kerja yang lebih menguntungkan bagi mereka.

Apabila situasi ini terus berlanjut, akan semakin banyak laporan tentang pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga (PRT) yang kita terima. Kebijakan yang layak untuk melindungi hak-hak mereka secara hukum tidak berimbang dengan jumlah masyarakat menengah yang semakin meningkat yang butuh terhadap jasa PRT, pemerintah cenderung tidak

⁵ Muhammad Azhari Mustaqim, Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Rumah Tangga, Universitas Hasanudin, Makassar, 2022, h. 54.

memberikan perhatian serius terhadap permasalahan ini, bahkan terkesan tidak ingin campur tangan dalam nasib PRT.

2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Lisan antara PRT dengan Pemberi Kerja

Akibat hukum adalah konsekuensi atau hasil yang timbul sebagai hasil dari suatu peristiwa hukum, mencakup berbagai dampak yang dapat terjadi baik dalam konteks perdata maupun pidana. Dalam konteks perdata, akibat hukum bisa berarti pemulihan kerugian atau kompensasi finansial kepada pihak yang dirugikan akibat tindakan wanprestasi, misalnya, jika seseorang melanggar kontrak dengan tidak memenuhi kewajibannya, akibat hukumnya bisa berupa pembayaran ganti rugi kepada pihak yang terkena dampak.

Dalam konteks pidana, akibat hukum dapat berupa hukuman yang diberikan kepada pelaku kejahatan. Ini bisa berupa denda, hukuman penjara, hukuman percobaan, atau sanksi lainnya yang ditetapkan oleh undang-undang sebagai hukuman bagi pelanggaran hukum pidana.

Menurut A. Ridwan Halim, akibat hukum mencakup semua dampak atau hasil yang timbul dari perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum, juga termasuk berbagai konsekuensi lain yang muncul sebagai akibat dari kejadian-kejadian khusus yang diakui atau ditentukan oleh hukum sebagai akibat hukum.

Menurut R. Soeroso dalam bukunya *Pengantar Ilmu Hukum*, akibat hukum merujuk pada konsekuensi yang timbul dari suatu tindakan hukum. Terdapat beberapa bentuk akibat hukum yang dapat terjadi, di antaranya adalah:

- 1) Perubahan atau peristiwa hukum baru yang melahirkan, mengubah, atau menghapuskan suatu keadaan hukum.

Contoh: a) Ketika seseorang mencapai usia 21 tahun, maka akibat hukumnya adalah berubah dari tidak cakap hukum menjadi cakap hukum.

- b) Jika seseorang dinyatakan sebagai orang yang tidak mampu secara hukum, maka akibat hukumnya adalah kecakapannya untuk melakukan tindakan hukum menjadi lenyap.

- 2) Timbulnya, perubahan, atau penghapusan suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih, di mana hak dan kewajiban satu pihak berhubungan dengan hak dan kewajiban pihak lain.

Contoh: Misalnya, ketika A dan B melakukan perjanjian jual-beli, maka akibat hukumnya adalah munculnya hubungan hukum antara A dan B sebagai pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Namun, setelah A melunasi pembayaran, hubungan hukum tersebut akan berakhir atau lenyap.

- 3) Penerapan sanksi atau hukuman apabila ada tindakan yang melanggar hukum.

Contoh: Jika seseorang melakukan tindakan yang melanggar hukum, maka akibat hukumnya adalah adanya sanksi atau hukuman dari sistem peradilan sebagai konsekuensi dari perbuatannya.⁶

Artinya suatu akibat hukum lahir dari adanya tindakan hukum. Suatu akibat hukum dapat berubah sesuai dengan keadaan hukum tertentu. Akibat hukum juga dapat berupa dalam bentuk sanksi jika memang terdapat perbuatan yang dinyatakan melanggar ketentuan hukum.

Akibat hukum dapat berupa berbagai hal, tergantung pada pelanggaran atau tindakan yang dilakukan, serta pada hukum yang berlaku di yurisdiksi tertentu. Berikut beberapa contoh akibat hukum umum:

⁶R. Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, h.295.

1. Sanksi pidana: Jika seseorang melakukan pelanggaran hukum yang termasuk dalam kategori pidana, mereka dapat dikenai sanksi pidana. Ini mencakup hukuman seperti penjara, denda, hukuman mati, atau hukuman lain yang ditetapkan oleh Undang-Undang.
2. Sanksi perdata: Pelanggaran hukum perdata dapat mengakibatkan sanksi perdata, di mana pihak yang melanggar hukum diwajibkan untuk membayar ganti rugi atau mengganti kerugian yang ditimbulkan kepada pihak lain yang terkena dampak.
3. Kerugian finansial: Akibat hukum juga dapat berupa kerugian finansial. Misalnya, jika seseorang melanggar kontrak, mereka mungkin harus membayar ganti rugi kepada pihak lain yang menderita kerugian akibat pelanggaran tersebut.
4. Pembatasan kebebasan: Melanggar hukum dapat mengakibatkan pembatasan kebebasan seseorang. Ini bisa berupa penahanan atau penangkapan oleh pihak berwenang, larangan melakukan kegiatan tertentu, atau pembatasan lainnya sesuai dengan hukum yang berlaku.
5. Dampak reputasi: Pelanggaran hukum dapat memiliki dampak negatif pada reputasi seseorang atau entitas hukum. Misalnya, jika seseorang dihukum karena tindakan kriminal, reputasi mereka bisa rusak dan hal itu dapat mempengaruhi hubungan pribadi atau profesional mereka.
6. Sanksi administratif: Beberapa tindakan yang melanggar hukum dapat menghasilkan sanksi administratif, seperti pencabutan izin, larangan melakukan kegiatan tertentu, atau tindakan administratif lain yang ditetapkan oleh badan pemerintah yang berwenang.

Pasal 1320 KUHPperdata mengatur mengenai persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian lisan dianggap sah. Namun, peraturan tersebut tidak menetapkan bentuk tertentu yang harus digunakan untuk perjanjian tersebut. Oleh karena itu, para pihak yang terlibat dalam pembuatan perjanjian memiliki kebebasan untuk memilih bentuk perjanjian yang diinginkan.

Namun, perlu dicatat bahwa meskipun perjanjian dibuat dalam bentuk lisan, hal tersebut tetap diakui secara hukum selama memenuhi semua syarat sah yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUHPperdata. Selain itu, perjanjian lisan juga akan dianggap sah selama tidak ada undang-undang yang mengharuskan perjanjian tersebut harus berbentuk tertulis.

Perjanjian yang telah diatur oleh Undang-Undang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuannya, karena jika tidak dilaksanakan, maka konsekuensinya adalah perjanjian tersebut menjadi tidak sah dan dianggap batal demi hukum, sehingga tidak berlaku (seolah-olah perjanjian tersebut tidak pernah ada).

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan di atas, perjanjian tertentu yang diatur oleh peraturan perundang-undangan harus dibuat dalam bentuk tertulis dan tidak dapat berbentuk lisan. Namun, perjanjian selain dari yang telah disebutkan di atas, masih dapat dibuat secara lisan.

Adanya perjanjian kerja secara lisan antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja dapat memiliki beberapa akibat hukum, meskipun akibat ini bisa bervariasi tergantung pada yurisdiksi hukum negara di mana perjanjian tersebut berlaku. Berikut adalah beberapa akibat yang umumnya dapat timbul:

1. Ketidakjelasan dan Perselisihan: Perjanjian kerja lisan cenderung kurang jelas dan spesifik dibandingkan dengan perjanjian tertulis. Ini dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam hal tugas, tanggung jawab, upah, jam kerja, dan hak serta kewajiban lainnya. Jika terjadi perselisihan antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja, sulit untuk membuktikan persyaratan dan persetujuan yang telah disepakati.

2. Kesulitan Penegakan Hak: Dalam beberapa yurisdiksi, perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga mungkin lebih kuat jika ada perjanjian kerja tertulis. Jika hanya ada perjanjian lisan, pekerja rumah tangga mungkin menghadapi kesulitan dalam membuktikan hak-haknya atau menuntut pelanggaran hak-hak tersebut.
3. Risiko Eksploitasi: Perjanjian kerja lisan dapat meningkatkan risiko eksploitasi terhadap pekerja rumah tangga. Tanpa dokumentasi tertulis yang jelas tentang hak dan kewajiban, pemberi kerja mungkin lebih mudah melakukan pelanggaran, seperti tidak membayar upah yang layak, memperpanjang jam kerja tanpa kompensasi tambahan, atau melanggar hak-hak lainnya.
4. Kerentanan Hukum: Perjanjian kerja lisan juga dapat meningkatkan kerentanan hukum bagi pekerja rumah tangga. Dalam situasi perselisihan atau ketidakpuasan, sulit bagi pekerja rumah tangga untuk melindungi hak-haknya secara hukum atau mendapatkan kompensasi jika tidak ada dokumentasi tertulis yang kuat.
5. Hambatan dalam Penyelesaian Sengketa: Jika terjadi perselisihan atau sengketa antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja, perjanjian kerja lisan mungkin menyulitkan proses penyelesaian sengketa. Pengumpulan bukti, negosiasi, atau mediasi dapat lebih rumit tanpa dokumen tertulis yang jelas.

Akibat hukum dari adanya perjanjian kerja lisan antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja dapat menimbulkan ketidakjelasan dan perselisihan dalam persetujuan hak dan kewajiban, kesulitan penegak hak dalam membuktikan hak-haknya atau menuntut pelanggaran hak-hak tersebut, resiko eksploitasi seperti (tidak membayar upah, meperpanjang jam kerja, ataupun kekerasan), adanya kelemahan dalam pembuktian di hadapan hukum, dan juga adanya hambatan dalam proses penyelesaian sengketa.

KESIMPULAN

Perjanjian secara lisan juga dianggap sah selama tidak adanya undang-undang yang mewajibkan perjanjian dengan hanya secara tertulis. Namun, perjanjian secara lisan juga mempunyai kelemahan, kelemahan perjanjian secara lisan terletak pada ketidakpastian dan ketaatan pihak-pihak untuk menjalankannya. Perjanjian tersebut berisiko menyebabkan kerugian bagi para pihak di masa mendatang. Penggunaan perjanjian lisan sangat tidak disarankan dalam konteks perjanjian kerja. Karena perjanjian kerja secara lisan tidak memiliki bukti fisik sehingga tidak mempunyai validasi di depan hukum. Perjanjian kerja secara lisan antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dengan pemberi kerja menimbulkan beberapa akibat hukum diantaranya, adanya ketidakjelasan dan perselisihan, kesulitan penegak hak, resiko eksploitasi, kerentanan hukum, dan hambatan dalam penyelesaian sengketa. Dan juga dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan kesulitan dalam membuktikan kesepakatan yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- HR. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2019.

- Johannes Gunawan dan Bernadette M. Waluyo, *Perjanjian Baku: Masalah dan Solusi, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*, Jakarta, 2021.
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka).
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita. Jakarta, 2017.
- Moerti Hadiati Soeroso, *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif Yuridis – Victimologis*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011.
- Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dokmatik, dan Praktik Hukum*, CV Mandar Maju, Bandung.
- R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Tehnik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT. Resika Aditama, Bandung, 2017.
- Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2004.
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Perundang-Undangan**
- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Pasal 1 ke 30
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT).
- Jurnal**
- Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2012.
- Anonim, *Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum*, Republika, 2004.
- Aprilia Amalia, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, vol.5, USU Law Jurnal, Medan 2017.
- Deni Yusup Permana, Endang Sutrisno, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Vol. 13, Fakultas Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, 2022.
- Fadilah Juliana Putri, *Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Perbuatan Spamming Melalui Short Message Service (SMS) Yang Mengandung Unsur Penipuan*, skripsi tidak diterbitkan, Palembang, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, 2018.
- Gilang Chesar Andreansyah, Emmilia Rusdiana, *Perlindungan Hukum Tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) Mengenai Jam Kerja*, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, 2002.

- Henderi Juniansyah, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Rumah Tangga Yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga Menurut Permenaker RI Nomor 2 Tahun 2015*, skripsi tidak diterbitkan, Palembang, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015.
- I. Ketut Artadi dan I Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, *Implementasi Ketentuan-Ketentuan Hukum Perjanjian Kedalam Perancangan Kontrak*, Udayana University Press, Denpasar-Bali, 2010.
- Muhammad Azhari Mustaqim, *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Rumah Tangga*, Universitas Hasanudin, Makassar, 2022.
- Muhammad Yafi Azhari dan Abdul Halim, *Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia*, Vol. 4, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, 2021.
- Mulia Syahputra Nasution, , Suhaidi, Marzuki, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, vol.3, Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara, 2021.
- Ni Putu Nita Erlina Sari, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, Vol.2, *Jurnal Analogi Hukum*.
- Rafael La Porta, *Investor Protection and Corporate Governance; Journal of Financial Economics*, no. 58, Oktober 1999.
- Siti Maizul Habibah, Oksiana Jatningsih, Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba, *Jaminan Hak Aasi Manusia Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja Di Surabaya*, *Jurnal HAM*, Volume 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, 2021.
- Situmorang, Theresia Rizka Ully, Chairul Bariah, and Arif Arif. "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia Ditinjau dari Konvensi ILO No. 189." Vol. 4.2, *Fakultas Hukum Universitas Sumatra Utara*, Medan, 2016.
- Sonhaji, *Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional*, Vol 3, *Fakultas Hukum*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2020.

Internet

- KBBI Online "Pengertian Pekerja", diakses pada 15 Mei 2023
<https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/kerja.html>
- KBBI Online "Pengertian Rumah Tangga", diakses pada 11 Juni 2023
<https://kbbi.web.id/rumahtangga.html>