

PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT) MELALUI KEPASTIAN HUKUM DI INDONESIA DAN HUKUM ISLAM

Yasirwan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
e-mail: Yasirwan46@gmail.com

Muhammad Hafiz Ikhsan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
e-mail: Hafizjava19@gmail.com

Nikmah Dalimunthe

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
e-mail: Nikmahdalimunthe5@gmail.com

Abstract

Domestic workers are often known as helpers, not as workers who are the same as others. Domestic workers are usually performed by women, and Islam itself does not prohibit women from becoming workers. The problems that are often experienced by domestic workers in Indonesia are working hours and wages, as well as violence perpetrated by employers. In Islam, wages must be paid according to the agreement and workers should not be tortured. Due to the frequent occurrence of problems experienced by domestic workers due to the absence of a specific law that regulates domestic workers, this paper will discuss the protection of domestic workers through legal certainty in Indonesia and Islamic law. This article uses normative legal research methods, and the data source used is secondary data. The results of the research in the article show that the policy through the formation of the Law on the Protection of Domestic Workers is something that is really needed, because besides having the main goal of protecting domestic workers in Indonesia and in Islamic law, creating a sense of justice by giving wages and protecting domestic workers is a very important thing. needs to be done in this employment industry.

Keywords: *Housemaid, Islamic View, Law, Protection*



A. Pendahuluan

Pada zaman modern sekarang ini, eksistensi Pekerja Rumah Tangga (PRT) pada kehidupan masyarakat perkotaan di Indonesia tentu sudah tidak asing lagi dan biasanya diketahui banyak orang sebagai pembantu dalam urusan rumah tangga. Keberadaan pekerja rumah tangga tentulah mempermudah serta meringankan orang yang memberi kerja (Majikan) dalam melakukan bermacam perihal yang berhubungan terkait aktivitas rumah tangga.

Dikarenakan Pekerja Rumah Tangga (PRT) selalu dikenal dengan pembantu bukan dipahami kedalam bentuk tenaga kerja yang menyerupai tenaga kerja pada umumnya, maka keterkaitan antara orang yang memberi kerja (Majikan) terhadap orang yang bertugas kedalam Pekerja Rumah Tangga (PRT) pada saat sekarang ini enggan untuk melegalkan perjanjiannya dalam kontrak kerja. Sehingga penyelesaian dalam hal permasalahan yang terkait antara hak serta kewajiban pada umumnya akan sering dilaksanakan dengan cara yang informal tanpa ada sandaran hukum yang jelas. Fenomena PRT telah muncul dari masa kerajaan, masa penjajahan dan setelah kemerdekaan Indonesia seperti sekarang ini. Adapun dua hal utama yang mendorong kehadiran PRT ialah kemiskinan serta hal kebutuhan tenaga untuk membantu pekerjaan rumah tangga yang selama ini selalu lebih dititik beratkan terhadap kaum perempuan. Para perempuan tersebut terpaksa menjadi pekerja rumah tangga karena untuk menolong suami perihal mencukupi kebutuhan keluarganya.¹

Penyebab yang membuat sedang tidak kuatnya perisai hukum serta sosial bagi perempuan selaku PRT, baik aspek yuridis maupun aspek sosial.²

Aspek yuridis mencakup:

- 1) Terdapatnya asumsi bahwa PRT bukan termasuk pekerja seperti yang lainnya;
- 2) Tempat kerja PRT bisa memicu munculnya kekerasan.

Aspek sosial mencakup:

- 1) Ketidaksetaraan antara hubungan kekuasaan;
- 2) Status sosial PRT masih dibawah serta kurang dihormati;

¹ Adanan Murroh Nasution, "Wanita Karir Dalam Perspektif Hukum Islam," *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Pranata Sosial* 6, no. 1 (2020): 111–24.

² Ismiatun and Bunyamin Alamsyah, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia," *Jurnal Legalitas* 19, no. 1 (2017): 113–42.



3) Gaya hidup masyarakat; dimana kegiatan yang dilaksanakan PRT belum dianggap sewajarnya pekerjaan yang produktif.

Permasalahan terkait pekerja rumah tangga di Indonesia ialah mengenai waktu dalam bekerja, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 77 hingga pasal 85 hanya berisi majikan wajib menimbang keputusan seputar waktu dalam bekerja yang mana belum ada ketentuan yang menentukan waktu dalam bekerja bagi PRT. Polemik terkait UU Ketenagakerjaan yang merugikan PRT yaitu pada Tahun 2020 disahkannya UU Cipta Kerja yang mana beberapa pihak menganggap bahwa undang-undang ini merugikan PRT seperti perlindungan hukum yang lebih lemah, upah minimum yang tidak jelas, jam kerja yang tidak jelas, ketidakpastian status ketenagakerjaan serta kekerasan terhadap pekerja rumah tangga tersebut. Sebagaimana diketahui bahwasanya kekerasan terhadap para pekerja rumah tangga memiliki resiko serta kerugian bagi para pekerja dalam rumah tangga dan juga bagi pemberi kerja tersebut.³

Sepanjang tahun 2017 hingga 2022, Jaringan Advokasi Nasional Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) menyurvei setidaknya terdapat 2.637 masalah kekerasan kepada Pekerja Rumah Tangga dan mereka dipekerjakan lebih dari 40 jam seminggu. Dimana 63% nya bekerja seminggu tanpa libur sama sekali. Bentuk masalah lainnya, terkait hal upah minimum. Permenaker memuat bahwasanya PRT wajib memperoleh upah berdasarkan kontrak diawal, tetapi hingga waktu ini belum diatur tentang gaji minimal dari PRT. Dalam penerapan, gaji minimal dari PRT ditetapkan melalui Pemda. Sehingga sekarang ini perlindungan terhadap tenaga kerja PRT mempunyai rumor yang belum bisa dituntaskan.⁴

PRT belum memiliki aturan hukum yang jelas dan konkret seperti pekerja lainnya yang telah memiliki aturan hukum yang jelas bersumber dari UU No 13 tahun 2003 seputar Ketenagakerjaan. Pada hukum ketenagakerjaan dan pada pandangan hukum Islam dapat berguna secara kaidah untuk masyarakat muslim, sehingga bisa dijadikan acuan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan bekerja secara normativitas agama. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka melalui tulisan ini penulis

³ Ahmad Sainul, "Kajian Umum Tentang Tindak Kekerasan Dalam Rumah Tangga," *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Pranata Sosial* 7, no. 1 (2021): 53–65.

⁴ Fadhli Junaidi, "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional," *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian* 1, no. 1 (2020): 197–208.



ingin memberikan penjelasan tentang perlindungan PRT melalui kepastian hukum di Indonesia dan hukum Islam.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memaki metode penelitian pustaka melalui hukum normatif. Melalui pendekatan perundangan-undangan serta beberapa kasus sebagai tolak ukur, sehingga penelitian ini relevan dibahas berdasarkan hukum yang ditetapkan di Indonesia serta hukum Islam. Adapun data literatur primer yang dapat dijadikan untuk penelitian ini yaitu peraturan perundangan-undangan yang berhubungan tentang ketenagakerjaan dan ayat Al-Qur'an. Sedangkan data literatur sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku yang menjelaskan tentang masalah dan ekspektasi Pekerja Rumah Tangga beserta jurnal tentang permasalahan hukum pekerja rumah tangga yang dibahas pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Perlindungan Pekerja Melalui Hukum

Setiap manusia selaku makhluk Allah SWT, berhak menerima hak mendasar manusia atas kebebasan, ketenangan, keamanan, dan yang lainnya. Menurut Locke, hukum didasarkan pada prinsip kebebasan individu. Perlindungan hukum juga memberikan perlindungan kepada HAM yang telah dirugikan pihak lain, dan hal tersebut dibagikan kepada masyarakat untuk mereka bisa merasakan semua perihal hak yang dijanjikan oleh hukum. Perlindungan hukum juga melakukan sebuah bentuk perlindungan terhadap martabat juga kehormatan dan pengakuan kepada hak-hak asasi manusia yang dikuasai oleh setiap individu sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Perlindungan akan hukum merupakan kebijakan preventif dan represif bagi rakyat. Perlindungan hukum yang preventif bermaksud agar menahan terjadinya pengajuan, yang menunjukkan aksi pemerintah bersikap hati-hati dalam memutuskan sebuah keputusan melalui diskresi, dan perlindungan yang represif bermaksud agar dapat mengatasi sengketa, yang mana prosesnya di lembaga peradilan.

Berbincang tentang perlindungan pekerja yang bisa dimaknai juga selaku proteksi hukum, terdapat point-point utama yang wajib mendapat proteksi oleh hukum antara lain; Pertama kepentingan bagi negara selaku suatu badan yuridis, Kedua ketertarikan terhadap



negara selaku pengawal kepentingan sosial, Ketiga kepentingan akan individu tersusun dari diri sendiri, hubungan domestik dalam keluarga, dan kepentingan substansinya.

Secara teoritis terdapat tiga jenis perlindungan pekerja yaitu sebagai berikut:⁵

- 1) Perlindungan sosial adalah bentuk perlindungan yang terkait dengan upaya bersama masyarakat, dengan tujuan untuk memungkinkan para pekerja untuk mengembangkan kehidupan mereka seperti manusia pada umumnya. Perlindungan sosial juga dikenal sebagai aspek kesejahteraan kerja.
- 2) Perlindungan teknis merujuk pada tindakan yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan yang disebabkan oleh peralatan kerja atau bahan yang digunakan. Perlindungan ini juga dikenal dengan istilah keselamatan kerja, yang mengacu pada upaya-upaya untuk memperjelas kondisi kerja yang aman bagi para pekerja dan menahan terjadinya bencana.
- 3) Perlindungan ekonomis merupakan bentuk perlindungan yang terkait dengan upaya untuk menyediakan pendapatan yang mencukupi bagi pekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dan keluarga. Perlindungan ini sering disebut sebagai jaminan sosial, yang bertujuan untuk memberikan keamanan ekonomi kepada para pekerja melalui program-program seperti asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan tunjangan lainnya.

Perlindungan Terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Definisi hukum yang jelas terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 1 ayat 1-4 yang menjelaskan definisi ketenagakerjaan, pekerja/buruh, dan sipemberi kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, definisi Pekerja Rumah Tangga (PRT) telah terpenuhi, yaitu seseorang yang sanggup melakukan pekerjaan dengan mempergunakan jasa kemudian berhak memperoleh upahnya. Tetapi, pada pasal 1 ayat 5 yang membahas keterkaitan relasi kerja, dijelaskan bahwasanya kaitan relasi kerja adalah antara buruh dengan pengusaha yang didasarkan pada kontrak kerja yang melibatkan unsur kegiatan kerja, besaran upah, dan lainnya.

⁵ Arifuddin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama* (Medan: CV. Manhaji, 2019), 35.



Inilah tempat terjadinya permasalahannya, yaitu apakah posisi majikan bisa disejajarkan dengan pengusaha yang telah resmi berbasis hukum. Selain itu, proses dalam penyelesaian sengketa juga menjadi perhatian karena lembaga yang memiliki wewenang mutlak dalam menyelesaikan sengketa menurut UU Ketenagakerjaan ialah pengadilan hubungan industrial. Namun, Institusi ini belum bisa menangani perihal perkara antara PRT dengan pemberi kerja (majikan), dikarenakan bertentangan dengan perbedaan dalam menafsirkan hukumnya.

Walaupun UU Ketenagakerjaan belum bisa mencakup PRT, hal ini tidak berarti bahwa PRT belum memperoleh perlindungan atas hukum. Termuat beberapa UU Nasional dimana memberikan perlindungan dalam perihal tertentu, meskipun masih dalam lingkup terbatas dan terpisah. Beberapa diantaranya adalah Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga.

Terdapat usaha yang diupayakan bukan hanya diposisi nasional bahkan di tingkat internasional untuk mengakui dan melindungi berbagai hak PRT, seperti yang terlihat dari adopsi Konvensi tentang Kerja Layak teruntuk PRT berasal dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). ILO juga memberikan pandangan terhadap peningkatan kondisi kerja PRT mulai 1948 dengan menganut putusan perihal kondisi kerja PRT. Kemudian ditahun 1965, ILO juga menganut putusan perihal terkait langkah-langkah normatif untuk meningkatkan kondisi kerja PRT. Pemerintah Indonesia beserta orang nomor 1 dinegeri ini juga menyampaikan pidato kenegaraan di hadapan Forum ILC perihal terkait mendukung terhadap ratifikasi konvensi tersebut.

Pentingnya pengesahan UU Perlindungan PRT tidak dapat diragukan, karena selain bertujuan utama untuk melindungi PRT yang berada di Indonesia, juga memberikan manfaat dalam memajukan perlindungan bagi PRT Indonesia yang berada di negeri orang. Dengan adanya Undang-Undang Perlindungan PRT, hal ini akan memperkuat situasi psikologi pemerintah Republik Indonesia terkait melakukan negosiasi dan diplomasi untuk meningkatkan perlindungan PRT terhadap negara tujuan tempat PRT tersebut bekerja.⁶

Perlindungan Terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015

⁶ Ida Hanifah, "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum," *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, no. 2 (2020): 193–208.



Permenaker Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 mengenai Perlindungan para Pekerja Rumah Tangga (PRT) diterbitkan atas dasar mempertimbangkan pentingnya memberikan suatu proteksi dasar beserta regulasi yang bagus kepada Pekerja Rumah Tangga (PRT), sambil tetap memperhatikan kultur, *habit* juga adat istiadat yang diterapkan di wilayah tersebut. Hal ini juga mencakup keberadaan pihak Penyedia Pekerja Rumah Tangga. Proteksi ini mencakup peran dari pemakai jasa PRT dalam memenuhi hak serta kewajiban pada relasi kerja tersebut.

Peraturan tersebut memuat 30 pasal tentang hak serta kewajiban pemakai jasa PRT, kemudian orang yang selaku PRTnya, pihak penyuplai PRT, proses pelindungannya, beserta peran dari Pemprov, Pemkab, dan Pemkot dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan atas relasi kerja melalui pihak penyuplai PRT tersebut. Selain itu, peraturan juga mencakup sanksi administrasi yang diberikan kepada LPPRT yang mana melaksanakan kesalahan terhadap ketentuan-ketentuan dalam aturan tersebut.

Pada pasal 7 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 seputar perlindungan PRT, dijelaskan jika PRT memiliki beberapa hak antara lain:

- 1) Diberikan akses informasi mengenai pemakai jasa PRT tersebut;
- 2) Diberikan sikap yang menghormati dan menghargai dari pemakai jasa PRT beserta kerabatnya;
- 3) Diberikan upah berdasarkan kontrak Kerja;
- 4) Diberikan minuman serta makanan yang sehat;
- 5) Diberikan waktu dalam beristirahat yang lebih;
- 6) Diberikan hari libur sesuai perjanjian;
- 7) Diberikan waktu untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinan kepercayaan yang dianutnya;
- 8) Diberikan kompensansi khusus pada hari raya; dan
- 9) Diperbolehkan berkomunikasi dengan anggota keluarganya.

Peraturan ini dibuat dengan tujuan untuk mengayomi PRT, walaupun dalam aturan ini mencakup perjanjian, persyaratan, hak, serta kewajiban PRT. Namun, peraturan menteri ketenagakerjaan secara komprehensif mengatur lebih rinci mengenai LPPRT, termasuk hal-hal berikut:⁷

⁷ Muhammad Yafi Azhari and Abdul Halim, "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Dan Perlindungan Hukum Di Indonesia," *Jurnal Media Iuris* 4, no. 2 (2021): 173–88.



a) Perizinan

Lembaga PRT harus memperoleh izin berupa SIU-LPPRT dari Gubernur dengan cara mengantarkan permintaan secara tertulis. Permintaan akan diperiksa secara gratis tanpa dikenakan biaya.

b) Jangka Waktu

Lembaga tersebut memberikan periode waktu maksimal 5 tahun juga dapat diperpanjang guna waktu maksimal 5 tahun juga.

c) Perpanjangan Izin

Permohonan perpanjangan SIU-LPPRT harus diajukan dalam waktu 30 hari sebelum masa berlakunya habis. Permohonan perpanjangan ini dilaksanakan dengan mengantarkan permintaan tertulis pada Gubernur. Jika tidak ada perpanjangan, surat izin seharusnya diserahkan kembali.

d) Kewajiban LPPRT

Peraturan ini menetapkan tugas LPPRT yang meliputi seleksi bakal pemilik, memastikan calon PRT dalam keadaan sehat, melakukan pemantauan terhadap PRT yang telah disalurkan, dan mengganti balasan jasa bahwa PRT tidak ingin meneruskan pekerjaannya.

e) Sanksi kepada LPPRT

Peraturan ini menegaskan bahwa sanksi administratif dapat diberlakukan sebagai bentuk hukuman, termasuk aturan yang terdaftar, pemberhentian sementara separuh atau seluruhnya, dan penarikan izin.

Permenaker No. 2 Tahun 2015 seputar perlindungan para PRT telah memberikan pengertian tentang PRT dalam Pasal 1. Namun, dalam penelitian normatif yuridis, implementasi Permenaker ini belum bisa memberikan perlindungan hukum yang optimal kepada para PRT. Penulis menggunakan kata "lemah" daripada kata "tidak" dalam menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada para PRT melalui peraturan menteri ini. Hal ini disebabkan selaku perangkat hukum, kehadiran peraturan menteri masih penting dalam melakukan peraturan UU yang di atasnya secara tegas mendelegasikan kewenangan.

Bagaimana apabila tidak ada kejelasan dan belum memiliki delegasi kewenangan dari peraturan yang berhubungan? Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, dalam situasi seperti ini, menteri memiliki kewenangan mandiri untuk mengeluarkan peraturan



berdasarkan kebijakan tertentu, bukan berdasarkan pemberian kewenangan yang didelegasikan oleh peraturan di atasnya. Upaya yang dilakukan menteri dalam menetapkan aturan tersebut dilandaskan pada kebutuhan tertib penyelenggaraan pemerintahan guna tidak mempersulit pelaksanaan administrasi ataupun kepentingan operasi lainnya.⁸

Terkait perjanjian kerja, terdapat beberapa aspek kelemahan yang bisa diamati pada Permenaker seputar perlindungan PRT diantaranya:⁹

- 1) Belum ada pengaturan mengenai jenis dan tingkat perlindungan yang upayakan kepada PRT, serta bagaimana perlindungan hukumnya apabila berbagai haknya PRT layak berlibur dan gaji tidak berdasarkan dengan kontrak diawal. Selain itu, terkait pengawasan serta pembinaan, peraturan menteri mengenai perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT) hanya berfokus pada pihak penyalur PRT, bukan pada PRT beserta pemakai jasa PRT tersebut.
- 2) Pada pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penyelenggaraan Perjanjian Kerja Bersama (PPRT), terdapat ketentuan yang memuat bahwa kontrak kerja harus dibuat secara tertulis. Makna dari kata "wajib" tersebut membuat samar jika perjanjian kerja dilaksanakan dengan lisan. Jika kata "wajib" tersebut dikaitkan dengan kontrak secara tertulis, hal ini menunjukkan adanya usaha guna mengedepankan perlindungan hukum. Namun beda jika kata "wajib" tersebut dikaitkan dengan kesepakatan lisan, dapat dikatakan bahwa belum ada hukum sebab sulitnya pembuktian bila terjadi perselisihan.
- 3) Pada pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penyelenggaraan Perjanjian Kerja Bersama (PPRT) tidak memberikan pengaturan yang rinci seputar berbagai hak PRT misalnya seberapa besar gaji, waktu bekerja, jaminan sosial, hari libur, keselamatan dan kesehatan bekerja, serta alur proses penyelesaian permasalahan. Permenaker tentang Penyelenggaraan Perjanjian Kerja Bersama tidak merujuk pada Bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur pengupahan, perlindungan dan ketentraman, maka dari itu berbagai hak yang dipunya oleh pekerja dalam UU Ketenagakerjaan tidak berlaku bagi PRT dalam Permenaker.

⁸ Ismiatun and Alamsyah, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia."

⁹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2017), 109.



- 4) Tidak terdapat pengaturan yang mengartikan secara detail alur proses penyelesaian permasalahan dalam relasi koneksi kerja, dan juga belum adanya pengaturan yang secara terkhusus mengatur sanksinya.

Perlindungan Terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Berdasarkan Hukum Islam

Didalam Islam sendiri ketenagakerjaan dihubungkan dengan kedudukan manusia selaku khalifah di bumi guna mengelolah SDA yang ada dengan baik. Dengan demikian manusia dituntut untuk memenuhi keperluan hidupnya, oleh karenanya manusia selalu dituntut agar menjadi tenaga kerja yang produktif guna memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga maupun orang lain. Seperti pekerja rumah tangga yang dipekerjakan dalam islam harus diperlakukan secara adil oleh pengguna jasa dari pekerja rumah tangga. Ada beberapa acuan dasar kemaslahatan hidup ketenagakerjaan dalam hukum Islam adalah jiwa, jasmani, kehormatan, akal pikiran, harta benda, nasab, dan agama.

Dalam pandangan umum keadilan mengarah kepada pertimbangan asas manfaat dalam melakukan akad kontrak, seperti masalah kontrak kerja, yang mana dilakukan atas dasar:

- 1) Keuntungan yang diperoleh seseorang dari benda (*manafi'ul a'yan*)
- 2) Keuntungan yang didapatkan melalui seseorang atas kerja/amal seseorang (*manfa'atul amal*)
- 3) Keuntungan yang didapatkan seseorang atas individu atau diri seseorang (*manfa'atul syakhs*).

Keadilan terhadap tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga harus mengacu kepada keseimbangan dan perdamaian. Nilai-nilai keadilan harus memenuhi hak dari seseorang atas apa yang telah dia kerjakan karena merupakan hak dirinya. Keadilan tidak luput atas yang namanya keseimbangan antara hak maupun kewajiban. Utamanya keadilan sebagai bagian penting hukum Islam mengarah kepada kesetaraan hak dan kesejahteraan.¹⁰

Dalam ruang lingkup upah bagi pekerja rumah tangga sebagai tenaga kerja sudah jelas dibahas dalam islam yang berada pada Q.S Al-Baqarah ayat 286 :

¹⁰ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), 202.



لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak memberatkan seseorang diluar dari kesanggupannya. Ia memperoleh pahala (dari kebajikan) yang diupayakan dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau beratkan untuk kami beban yang berat sebagaimana Engkau berikan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami apa yang tak sanggup kami lalui. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kelompok yang kafir".

Seperti ayat diatas dapat diketahui jika gaji ataupun upah dari seorang tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga merupakan suatu kewajiban yang harus dibayarkan untuk seorang pekerja rumah tangga yang menyewa jasa mereka. Islam memang tidak mengatur secara rinci berapa upah ataupun gaji minimum dari seorang tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga, tapi dalam islam dan ayat diatas sudah menggambarkan bahwa memberikan upah maupun gaji seorang tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga haruslah tepat dengan apa yang telah dia kerjakan tanpa adanya ketimpangan keadilan terhadap gaji seorang tenaga kerja.¹¹

Seperti yang dijelaskan lagi pada Al-Quran surah Al-Maidah Ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا
تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman seharusnya kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mengarahkanmu kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu laksanakan.

Dapat kita pahami jika ayat ini mengajarkan umat islam harus selalu berlaku adil kepada siapapun dalam berbagai bidang apapun tanpa harus membeda-bedakan yang namanya kasta antara orang kaya dengan orang yang sederhana, ayat ini mengajarkan

¹¹ Aye Sudarto, "Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Nizham* 7, no. 1 (2019): 149–67.

untuk berlaku adil contohnya seperti adil dalam memberikan perlakuan kepada pekerja rumah tangga dalam bentuk pemberian upah ataupun gaji dan sikap yang baik kepada seorang pekerja rumah tangga.¹²

Dalam ayat Al-Quran yang lain dalam surah At-Talaq Ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعَنَّ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاسَرْتُم فَاسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: Tempatkanlah para istri kalian yang telah kalian talak itu selama masa iddah mereka di rumah seperti rumah yang kalian tinggali sesuai dengan kesanggupan dan kemampuan kalian, jangan memberikan hambatan kepada mereka agar kalian bisa menyusahkan mereka untuk urusan tempat tinggal. Bila para istri kalian itu mengandung, maka nafkahlah mereka dalam masa iddah hingga mereka melahirkan. Bila mereka menyusui anak-anak mereka dari kalian dengan upah, maka bayarlah upah mereka. Sebaiknya kalian saling menyetujui di atas sesuatu yang baik dengan kerelaan dan keridhaan, bila kalian tidak setuju ibu yang menyusuinya, maka bapak akan mencari ibu susuan selain ibu yang ditalak.

Ayat diatas menjelaskan bahwa pemberian upah terhadap tenaga kerja seperti halnya pekerja rumah tangga harus memberikan upah yang adil tanpa harus menimbulkan kerugian seorang tenaga kerja yang dipekerjakan oleh penyewa jasa mereka.¹³

Lain halnya lagi dalam Al-Quran yang dijelaskan dalam surah Asy-Syu'ara' Ayat 183 :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ؕ

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kekacaun di bumi.

Seperti yang sudah kita ketahui dalam ayat diatas bahwa kontrak kerja yang sudah dibuat dalam sebuah perjanjian bagi tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga harus lah dilaksanakan sesuai kesepakatan antara pekerja rumah tangga dengan penyewa jasa mereka haruslah sesuai kesepakatan bersama mulai halnya waktu pekerjaan, tempat pelaksanaan dan yang paling penting adalah upah ataupun gaji yang diberikan kepada

¹² Harahap, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, 39.

¹³ Sudarto, "Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."



pekerja rumah tangga haruslah sesuai kesepakatan awal yang sudah ditetapkan dalam kontrak perjanjian kerja.¹⁴

Pada ayat lainnya dalam Al-Quran dijelaskan dalam surah Al-Ahqaf Ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan setiap orang mendapatkan tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka perbuat dan agar Allah memberikan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Ketetapan dari ayat diatas adalah untuk menghilangkan keraguan terhadap pekerja atau kekhawatiran atas upah yang mereka dapatkan atas keterlambatan pemberian upah ataupun gaji yang diberikan kepada seorang tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga karena Islam sudah menekankan asas keadilan.

Bentuk pemahaman Islam, buruh ataupun tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga diibaratkan seperti saudara ataupun mitra dari penyewa jasa ataupun pemberi kerja. Bentuk keadilan yang dikasihkan dari pihak saudara terhadap pihak saudaranya yang lainnya. Seorang saudara tidak akan merasa tenang jika melihat saudaranya dalam keadaan susah, maka dari itu harusnya seperti itulah relasi yang baik antara PRT dengan pemakai jasa mereka.

Didalam hadist yang sering dibahas yaitu dalam H.R Ibnu Majah : “Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW : Berilah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”.

Hadist ini sudah jelas menjelaskan bahwa yang namanya upah ataupun gaji dari seorang tenaga kerja seperti pekerja rumah tangga haruslah dibayarkan tepat waktu setelah selesai pekerjaannya tanpa harus menunggak ataupun menunda-nunda pemberian gaji ataupun upah yang harus dibayarkan kepada seorang pekerja rumah tangga.¹⁵

Dalam konteks Hukum Islam, perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan pekerja rumah tangga dianggap sebagai bagian dari maqasid syariah, yang bertujuan untuk menjaga dan mengelola jiwa. Oleh karena itu, perlindungan menjadi elemen yang sangat

¹⁴ Lidia Febrianti et al., “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam,” *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 5, no. 2 (2022): 1755–64.

¹⁵ Sudarto, “Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”



penting dalam rangka mencapai keamanan, keadilan, dan kesetaraan. Terdapat empat aspek yang meliputi hak dan kewajiban pekerja dalam Islam, yaitu:¹⁶

- 1) Hak bekerja
- 2) Hak untuk menerima imbalan atau penghasilan
- 3) Hak libur kerja dan kemudahan dalam bekerja
- 4) Hak mendapatkan sebuah jaminan dan perlindungan

Berikut adalah persyaratan yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh para ulama terkait upah ataupun gaji, antara lain:¹⁷

- 1) Upah harta tetap ataupun harta yang dimiliki sendiri yang menjadi hak pribadi seseorang yang dapat diberikan kepada pekerja.
- 2) Gaji yang diberikan tidak boleh sama dengan benda yang kegunaannya dari ijarah, misalnya gaji menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah yang disewakan.

Sesuai ajaran agama Islam, istilah yang digunakan untuk menyebut imbalan atau gaji adalah "*Ujral al-Amah*". Pendapat pandangan Ulama Syafiiyah dan Hanabilah, keberadaan upah tergantung pada adanya perjanjian (akad). Namun, menurut pandangan Ulama Hanafiyah dan Malikiyah, gaji diperoleh atas akad itu sendiri, tetapi diberikan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan penerima. Menurut pandangan Hanafiyah dan Malikiyah, kewajiban pembayaran upah disandarkan kedalam 3 hal:¹⁸

- 1) Mengharuskan percepatan pembayaran upah dalam substansi perjanjian.
- 2) Melakukan percepatan tanpa ada persyaratan yang ditetapkan.
- 3) Dengan melakukan pembayaran manfaat secara bertahap. Jika dua individu yang memiliki kesepakatan untuk menunda pembayaran upah, maka hal tersebut diizinkan.

Dalam Islam, bekerja melibatkan lebih dari sekadar hubungan personal antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha. Hal ini juga melibatkan pembangunan hubungan sosial antara manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan masyarakat sekitarnya, serta merupakan bentuk pengabdian ideal seorang hamba kepada Allah. Oleh karena itu, terdapat empat prinsip utama dalam bekerja dalam perspektif Islam, yaitu

¹⁶ Febrianti et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam."

¹⁷ Nur Aksin, "Upah Dan Tenaga Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam," *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 72–79.

¹⁸ Aksin.



kemerdekaan, kemuliaan, keadilan, dan kejelasan.¹⁹ Sehingga bekerja merupakan hubungan vertikal dan horizontal yang menghubungkan antara manusia dengan Tuhan dan manusia dengan sesama manusia. Inilah sebabnya mengapa Tenaga kerja memiliki peran inti dalam Islam dalam kegiatan ekonomi, yang bertujuan untuk menciptakan kekayaan.

D. Penutup

Perlindungan pekerja rumah tangga (PRT) memiliki tujuan sebagai bentuk kejelasan akan hak dan kewajiban antara pihak pekerja dengan pihak pemberi kerja (majikan). Perlindungan pekerja rumah tangga (PRT) dalam prihal hukum sangat bermaksud agar terciptanya kondisi keadilan untuk seluruh pihak tersebut apabila terjadi masalah. Perlindungan hak pekerja rumah tangga (PRT) dilihat berdasarkan CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Againts Women*) bahwasanya pemenuhan hak asasi Manusia berbentuk perlindungan atas hak serta kebebasan, dan juga membutuhkan suatu prosedur yang dilaksanakan dengan efektifitas yang bagus untuk menaungi kriteria-kriteria tersebut dari perihal gangguan atas penyimpangan terhadap kekerasan pada pekerja perempuan. Jika dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 maka belum mencakup secara detail seputar pekerja rumah tangga (PRT) sehingga kebijakan yang ada pada undang-undang tersebut belum bisa mengatur permasalahan yang dirasakan oleh para PRT.

Perlindungan hak pekerja rumah tangga (PRT) dilihat berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 memuat bahwasanya PRT perlu mendapat perlindungan dasar, mencakup kehadiran dari Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga dan juga pemberi kerja (majikan) dalam memberikan hak serta kewajiban dalam hubungan para pihak tersebut. Meskipun demikian pemerintah harus segera membuat Undang-Undang khusus yang membahas tentang pekerja rumah tangga (PRT) baik itu berupa perlindungan hukum maupun regulasinya.

Islam sudah cukup jelas mengatur dan menjelaskan tentang perlindungan terhadap pekerja rumah tangga, mulai masalah keadilan upah hingga waktu pekerjaan yang harus sesuai dengan kontrak perjanjian yang telah dilakukan diawal. Supaya tidak terjadi permasalahan antara pekerja rumah tangga (PRT) dengan pihak pemberi kerja (majikan).

¹⁹ Ali Fakhrudin, "Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Islam," *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 20, no. 3 (2023): 693–700.



REFERENSI

BUKU:

Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.

Harahap, Arifuddin Muda. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*. Medan: CV. Manhaji, 2019.

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

ARTIKEL JURNAL:

Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam." *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 72–79.

Azhari, Muhammad Yafi, and Abdul Halim. "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Dan Perlindungan Hukum Di Indonesia." *Jurnal Media Iuris* 4, no. 2 (2021): 173–88.

Fakhrudin, Ali. "Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Islam." *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 20, no. 3 (2023): 693–700.

Febrianti, Lidia, Rosyidi Hamzah, R. Febrina Andarina Zaharnika, and Puti Mayang Seruni. "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 5, no. 2 (2022): 1755–64.

Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, no. 2 (2020): 193–208.

Ismiatun, and Bunyamin Alamsyah. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia." *Jurnal Legalitas* 19, no. 1 (2017): 113–42.

Junaidi, Fadhli. "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional." *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian* 1, no. 1 (2020): 197–208.

Nasution, Adanan Murroh. "Wanita Karir Dalam Perspektif Hukum Islam." *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyarahan Dan Pranata Sosial* 6, no. 1 (2020): 111–24.

Sainul, Ahmad. "Kajian Umum Tentang Tindak Kekerasan Dalam Rumah Tangga." *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyarahan Dan Pranata Sosial* 7, no. 1 (2021): 53–65.

Sudarto, Aye. "Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Nizham* 7, no. 1 (2019): 149–67.