

Pelaksanaan Waktu Kerja Bagi Pekerja Rumah Tangga Mandiri Berdasarkan Permenaker No. 2 Tahun 2015

Destamia Shafira^{*}, Rini Irianti Sundary

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

destamiashafira9@gmail.com, riniiriantisundary@yahoo.com

Abstract. *Domestic Workers (DWs), particularly those who work independently, constitute a group of informal sector workers who are highly vulnerable to violations of their rights, especially with regard to inhumane working hours. The absence of explicit regulations governing working hour limits often results in domestic workers being required to work beyond reasonable working hours without adequate rest periods. This study aims to analyze the implementation of working hours for independently working domestic workers as well as the forms of legal protection for domestic workers who work beyond normal working hours in relation to the Ministry of Manpower Regulation Number 2 of 2015 on the Protection of Domestic Workers. This research employs a normative juridical approach with a descriptive-analytical specification. Data were obtained through literature review as secondary data, as well as interviews and observations as primary data conducted in Padjajaran Subdistrict, Bandung City. The findings indicate that, in practice, the implementation of working hours for independent domestic workers has not fully complied with Regulation Number 2 of 2015, primarily due to the absence of clear limitations on working hours and the weakness of employment agreements. The existing legal protection remains largely normative and has not been effectively implemented. This study concludes that stronger regulations and supervision are necessary to ensure fair and humane protection of domestic workers' working hours.*

Keywords: *Domestic Workers, Working Hours, Legal Protection.*

Abstrak. Pekerja Rumah Tangga (PRT), khususnya yang bekerja secara mandiri, merupakan kelompok pekerja sektor informal yang rentan terhadap pelanggaran hak, terutama terkait waktu kerja yang tidak manusiawi. Ketiadaan pengaturan batas waktu kerja yang tegas menyebabkan PRT kerap bekerja melebihi jam kerja wajar tanpa jaminan waktu istirahat yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan waktu kerja PRT yang bekerja secara mandiri serta bentuk perlindungan hukum bagi PRT yang bekerja melampaui batas waktu kerja dihubungkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif-analitis. Data diperoleh melalui studi kepustakaan sebagai data sekunder serta wawancara dan observasi sebagai data primer yang dilakukan di Kelurahan Padjajaran Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan waktu kerja PRT mandiri dalam praktik belum sepenuhnya sesuai dengan Permenaker No. 2 Tahun 2015, terutama karena tidak adanya pengaturan batas waktu kerja yang jelas dan lemahnya perjanjian kerja. Perlindungan hukum yang tersedia masih bersifat normatif dan belum efektif secara implementatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan untuk menjamin perlindungan waktu kerja PRT secara adil dan manusiawi.

Kata Kunci: *Pekerja Rumah Tangga, Waktu Kerja, Perlindungan Hukum.*

A. Pendahuluan

Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan salah satu kelompok pekerja yang memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan kehidupan rumah tangga sekaligus aktivitas ekonomi nasional. Keberadaan PRT memungkinkan anggota keluarga majikan untuk menjalankan kegiatan produktif di sektor lain. Namun demikian, di balik peran penting tersebut, PRT justru menjadi kelompok pekerja yang paling rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia dan praktik eksploitasi. Berbagai permasalahan seperti kekerasan fisik dan psikis, pemotongan upah sepihak, jam kerja yang tidak manusiawi, ketiadaan waktu istirahat dan hari libur, serta tidak adanya jaminan sosial masih menjadi realitas yang umum dialami oleh PRT di Indonesia.

Kerentanan tersebut semakin diperparah oleh minimnya regulasi yang secara khusus dan mengikat mengatur hak dan kewajiban PRT. Dalam praktiknya, banyak PRT bekerja tanpa kontrak tertulis, tanpa kejelasan mengenai jam kerja, sistem pengupahan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Kondisi ini menyebabkan posisi tawar PRT sangat lemah dalam hubungan kerja dengan majikan. Situasi tersebut lebih nyata dirasakan oleh PRT yang bekerja secara mandiri atau non-lembaga, yaitu PRT yang tidak melalui agen atau organisasi formal, sehingga tidak memiliki perlindungan tambahan maupun pihak perantara yang dapat membantu dalam negosiasi hak-hak kerja.

Secara normatif, hubungan kerja antara PRT sebagai penerima kerja dan majikan sebagai pemberi kerja seharusnya memperoleh perlindungan hukum sebagaimana hubungan kerja pada umumnya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada prinsipnya mengatur perlindungan terhadap pekerja, namun dalam praktiknya PRT belum sepenuhnya diakui sebagai subjek yang dilindungi. Pemerintah memandang majikan PRT bukan sebagai “pengusaha” karena tidak menjalankan badan usaha, sehingga hubungan kerja PRT dikecualikan dari rezim perlindungan ketenagakerjaan. Akibatnya, hak-hak dasar PRT tidak memperoleh jaminan hukum yang sama dengan pekerja formal lainnya.

Ketiadaan pengakuan hukum yang jelas berdampak pada lemahnya mekanisme penegakan hak PRT. Apabila terjadi pelanggaran, seperti upah yang tidak dibayarkan atau jam kerja yang berlebihan, PRT kesulitan menempuh upaya hukum karena tidak adanya dasar kontraktual yang kuat. Selain itu, akses PRT terhadap serikat pekerja atau organisasi buruh juga sangat terbatas. PRT yang bekerja secara mandiri sering kali tidak memiliki informasi, jaringan, maupun dukungan institusional untuk bergabung dengan serikat pekerja, sehingga semakin terisolasi dan rentan terhadap tindakan sewenang-wenang dari majikan.

PRT mandiri kerap menghadapi tekanan untuk bekerja lebih lama dan lebih berat tanpa kompensasi yang setara. Jam kerja yang tidak jelas menyebabkan PRT harus selalu siap memenuhi kebutuhan majikan kapan pun dibutuhkan, terutama bagi PRT yang tinggal bersama majikan. Kondisi ini berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental PRT serta berpotensi menurunkan produktivitas dalam jangka panjang. Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga memang hadir sebagai upaya pengaturan teknis, khususnya terkait perjanjian kerja, namun sifatnya yang tidak mengikat secara kuat menyebabkan implementasinya di lapangan berjalan lemah dan tidak konsisten.

Dalam praktiknya, banyak pengguna jasa PRT belum melaksanakan ketentuan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 secara menyeluruh, terutama terkait pengaturan waktu kerja dan sistem pengupahan. Hal ini tercermin dari berbagai kasus pelanggaran yang terjadi di masyarakat. Sebagai contoh, ditemukan kasus PRT mandiri yang bekerja sejak pagi hingga larut malam tanpa batas waktu yang jelas, bahkan PRT yang tidak tinggal di rumah majikan harus menunggu majikannya pulang untuk dapat pulang. Kondisi tersebut menunjukkan tidak adanya penghormatan terhadap prinsip waktu kerja yang layak sebagaimana diakui dalam norma ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

Selain persoalan jam kerja, permasalahan pengupahan juga menjadi isu krusial. Banyak PRT tidak menerima upah secara rutin, mengalami pemotongan upah tanpa alasan yang sah, bahkan tidak menerima upah sama sekali. Beban kerja yang berlebihan tanpa waktu istirahat dan hari libur semakin memperkuat praktik eksploitasi terhadap PRT. PRT non-lembaga menghadapi tantangan yang lebih besar karena tidak adanya lembaga penyalur yang dapat berperan sebagai pengawas atau mediator dalam hubungan kerja.

Secara sosiologis, hubungan kerja antara PRT dan majikan bersifat timpang. PRT berada pada posisi subordinat karena bergantung sepenuhnya pada tenaga kerjanya untuk bertahan hidup, sementara majikan memiliki kewenangan penuh dalam menentukan syarat kerja. Majikan sering kali

memandang PRT sebagai objek dalam hubungan kerja, bukan sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban yang setara. Ketimpangan ini memperkuat praktik kerja tanpa batas waktu dan tanpa perlindungan yang memadai.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan status hukum PRT, khususnya yang bekerja secara mandiri, telah menyebabkan pelanggaran terhadap hak-hak dasar seperti upah layak, waktu kerja yang manusiawi, dan waktu istirahat yang cukup sulit untuk dituntut secara hukum. Lemahnya pengaturan dan implementasi Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan penguatan perlindungan hukum bagi PRT agar tercipta hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkeadilan sosial.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara utuh realitas sosial serta praktik pelaksanaan waktu kerja pekerja rumah tangga (PRT) yang bekerja secara mandiri dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menelaah hukum tidak hanya sebagai norma tertulis sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, tetapi juga sebagai praktik yang hidup dan dijalankan dalam hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja.

Objek penelitian ini adalah pekerja rumah tangga yang bekerja secara mandiri di Kelurahan Padjajaran, Kota Bandung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara. Selain wawancara, metode observasi juga digunakan untuk memperoleh gambaran kontekstual mengenai kondisi kerja pekerja rumah tangga, pola jam kerja, beban pekerjaan, serta hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Selain itu, peneliti memanfaatkan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, buku teks hukum, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum, dan pekerja rumah tangga, sebagai bahan penguat dalam analisis penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sesuai dengan jadwal penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam memahami pelaksanaan waktu kerja pekerja rumah tangga serta mendorong perbaikan kebijakan perlindungan hukum yang lebih adil dan manusiawi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Temuan Pertama

Dalam penelitian empiris ini, penulis melakukan wawancara langsung terhadap sepuluh Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang bekerja di Kelurahan Pajajaran. Wawancara dilakukan untuk mengetahui hubungan kerja, pelaksanaan jam kerja, dan waktu istirahat PRT, dengan identitas responden disamarkan menggunakan inisial. Hasil wawancara kemudian disusun dalam bentuk tabel guna memudahkan analisis kondisi kerja PRT di lapangan.

Tabel 1. Data Para Resoponden

No	Responden (PRT)	Lama Kerja	Status PRT	Jam Kerja Harian	Waktu Istirahat	Kerja Melebihi Jam	Perjanjian Kerja
1	R1	± 5 tahun	Pulang-pergi	06.00–18.00 WIB	Ada, tidak tetap	Ya, sering	Tidak ada (lisan)
2	R2	± 3 tahun	Pulang-pergi	07.00–17.00 WIB	Ada, terbatas	Ya	Tidak ada (lisan)
3	R3	± 2 tahun	Pulang-pergi	± 06.30–17.00 WIB	Tidak tentu	Ya	Tidak ada

No	Responden (PRT)	Lama Kerja	Status PRT	Jam Kerja Harian	Waktu Istirahat	Kerja Melebihi Jam	Perjanjian Kerja
4	R4	± 8 tahun	Menetap	Tidak menentu (pagi–malam)	Jika pekerjaan sepi	Ya	Tidak ada
5	R5	± 7 tahun	Pulang-pergi	Pagi–sore (kadang malam)	Tidak tentu	Ya	Tidak ada
6	R6	± 1,5 tahun	Pulang-pergi	06.30–17.30 WIB	Kadang ada	Ya	Tidak ada
7	R7	± 4 tahun	Pulang-pergi	07.00–17.00 WIB	Ada, terbatas	Ya (jika ada acara)	Tidak ada
8	R8	± 6 tahun	Menetap	Tidak menentu	Tidak tetap	Ya	Tidak ada
9	R9	± 3 tahun	Pulang-pergi	± 06.30–17.00 WIB	Ada, sering terpotong	Ya	Tidak ada
10	R10	± 5 tahun	Pulang-pergi	Pagi–sore (kadang malam)	Tidak tentu	Ya	Tidak ada

Hasil wawancara menunjukkan bahwa jam kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT) pada umumnya tidak ditentukan secara jelas dan tidak didasarkan pada perjanjian tertulis. Sebagian besar responden mulai bekerja sejak pagi hari dan menyelesaikan pekerjaan pada sore hingga malam hari, dengan jam kerja yang sangat bergantung pada kebutuhan majikan. Kondisi ini menyebabkan PRT kerap diminta bekerja melebihi jam kerja yang wajar tanpa batasan waktu yang pasti, terutama karena sejak awal tidak terdapat kesepakatan mengenai jam kerja harian.

Berdasarkan status kerjanya, terdapat perbedaan kondisi antara PRT pulang-pergi dan PRT menetap. PRT pulang-pergi relatif memiliki waktu kerja yang lebih teridentifikasi, meskipun dalam praktiknya masih sering mengalami penambahan jam kerja. Sementara itu, PRT menetap cenderung mengalami jam kerja yang tidak menentu karena harus selalu siap bekerja ketika dipanggil, sehingga batas antara waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kabur.

Terkait waktu istirahat, sebagian besar responden tidak memiliki waktu istirahat yang jelas dan terjamin. Meskipun terdapat waktu istirahat secara informal, waktu tersebut bersifat situasional dan sering tidak dapat digunakan secara optimal karena PRT tetap dapat dipanggil kembali untuk bekerja. Dengan demikian, waktu istirahat belum diperlakukan sebagai hak kerja yang pasti.

Pekerjaan melebihi jam kerja merupakan kondisi yang lazim dialami oleh PRT, baik yang pulang-pergi maupun menetap. Namun, hampir seluruh responden menyatakan tidak menerima tambahan upah atau kompensasi atas kelebihan jam kerja tersebut. Ketimpangan posisi tawar antara PRT dan majikan, yang dipengaruhi oleh ketergantungan ekonomi PRT terhadap pekerjaan tersebut, menyebabkan PRT cenderung menerima jam kerja yang panjang tanpa kompensasi yang memadai karena takut kehilangan pekerjaan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa hubungan kerja antara PRT dan majikan umumnya hanya didasarkan pada perjanjian lisan, bahkan sebagian responden menyatakan tidak pernah ada kesepakatan yang jelas mengenai jam kerja, waktu istirahat, maupun hak lainnya sejak awal bekerja. Tidak adanya perjanjian kerja tertulis mengakibatkan PRT tidak memiliki kepastian hukum mengenai hak dan kewajibannya. Secara keseluruhan, kondisi empiris ini menunjukkan bahwa pelaksanaan waktu kerja PRT di Kelurahan Padjajaran masih ditandai oleh pelampauan jam kerja dan ketidakjelasan pengaturan waktu istirahat.

Analisis dan Pembahasan Pelaksanaan Waktu kerja bagi Pekerja Rumah Tangga Yang Bekerja Secara Mandiri Dihubungkan Dengan PERMENAKER No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Pekerja Rumah Tangga (PRT) termasuk dalam sektor informal dengan karakter hubungan kerja yang berbeda dari pekerja sektor formal. Untuk memberikan perlindungan dalam hubungan kerja domestik, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Permenaker ini mendefinisikan PRT sebagai orang yang bekerja pada perseorangan dalam lingkup rumah tangga dengan menerima upah dan/atau imbalan lainnya, yang menunjukkan adanya pengakuan negara terhadap keberadaan PRT sebagai pekerja yang layak memperoleh perlindungan hukum.

Namun secara normatif, Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 belum mengatur waktu kerja PRT secara tegas. Tidak terdapat ketentuan mengenai batas maksimal jam kerja harian maupun mingguan sebagaimana berlaku bagi pekerja sektor formal. Pengaturan waktu kerja hanya tersirat melalui ketentuan hak PRT, khususnya Pasal 7 huruf b yang menyebutkan hak atas waktu istirahat yang cukup. Ketentuan ini bersifat umum karena tidak memberikan ukuran yang jelas mengenai standar waktu istirahat, sehingga membuka ruang penafsiran yang luas dalam praktik.

Permenaker ini juga mengatur bahwa hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Namun demikian, peraturan tersebut tidak mewajibkan perjanjian kerja tertulis dan tidak menetapkan sanksi apabila perjanjian tidak dibuat. Akibatnya, pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat sepenuhnya bergantung pada kesepakatan para pihak yang dalam praktik sering kali dilakukan secara lisan dan tidak seimbang.

Dalam praktik, PRT yang bekerja secara mandiri—yaitu bekerja langsung kepada pemberi kerja tanpa melalui lembaga penyalur—menjadi kelompok yang paling rentan. Waktu kerja PRT mandiri umumnya ditentukan secara lisan dan tidak jelas, sehingga jam kerja mudah disesuaikan dengan kebutuhan pemberi kerja. PRT yang tinggal di rumah pemberi kerja cenderung mengalami jam kerja yang berlangsung sepanjang hari karena pekerjaan rumah tangga dianggap bersifat terus-menerus. Sementara itu, PRT pulang-pergi juga berpotensi mengalami pelampauan jam kerja karena tidak adanya standar hukum yang dapat dijadikan acuan. Kondisi ini menyebabkan hak atas waktu istirahat yang cukup sebagaimana diatur dalam Permenaker sering kali tidak terpenuhi secara optimal.

Hambatan utama dalam pelaksanaan perlindungan waktu kerja PRT mandiri terletak pada lemahnya pengaturan normatif. Tidak adanya batas waktu kerja yang jelas menyebabkan perlindungan hukum menjadi tidak efektif. Selain itu, lemahnya pengaturan perjanjian kerja serta ketiadaan kewajiban perjanjian tertulis mengakibatkan hak dan kewajiban para pihak sulit ditegakkan. Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 juga tidak mengatur mekanisme pengawasan dan sanksi secara rinci, sehingga norma perlindungan waktu kerja cenderung bersifat deklaratif dan kurang memiliki daya paksa.

Dari perspektif perlindungan hukum dan kepastian hukum, pengaturan waktu kerja PRT dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 masih belum memadai. Jika dibandingkan dengan pengaturan waktu kerja pekerja sektor formal yang menetapkan batas waktu kerja dan hak istirahat secara jelas, perlindungan terhadap PRT menunjukkan adanya kesenjangan hukum. Oleh karena itu, pelaksanaan waktu kerja PRT yang bekerja secara mandiri berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 belum mencerminkan perlindungan hukum yang optimal, karena ketentuan yang bersifat umum, lemahnya perjanjian kerja, serta tidak adanya mekanisme pengawasan yang efektif.

Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga yang Bekerja Melampaui Batas Waktu Kerja Dihubungkan dengan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015

Permasalahan Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang bekerja melampaui batas waktu kerja merupakan fenomena yang lazim terjadi dalam hubungan kerja domestik. Hal ini dipengaruhi oleh karakter pekerjaan rumah tangga yang bersifat fleksibel, tidak memiliki batas waktu kerja yang tegas, serta berlangsung dalam ruang privat rumah tangga. Kondisi tersebut menempatkan PRT pada posisi yang rentan terhadap beban kerja berlebihan tanpa diimbangi perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, keberadaan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi penting untuk dikaji sebagai dasar perlindungan hukum bagi PRT, khususnya yang bekerja melampaui batas waktu kerja.

Meskipun Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tidak mengatur secara eksplisit batas jam kerja PRT, peraturan ini tetap memuat ketentuan yang dapat dijadikan dasar perlindungan hukum. Untuk memahami bentuk perlindungan tersebut, pembahasan difokuskan pada konsep perlindungan hukum bagi PRT, pengaturan normatif dalam Permenaker, serta bentuk perlindungan hukum preventif dan represif terhadap PRT yang bekerja melampaui waktu kerja yang wajar.

Konsep Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga

Perlindungan hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya bertujuan untuk menjamin keadilan, keseimbangan kedudukan para pihak, serta penghormatan terhadap martabat manusia. Dalam relasi kerja, pekerja secara faktual berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, sehingga negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah layak, waktu kerja yang manusiawi, dan waktu istirahat yang cukup.

Prinsip perlindungan hukum tersebut seharusnya berlaku tidak hanya bagi pekerja sektor formal, tetapi juga mencakup pekerja sektor informal, termasuk PRT. Namun, dalam praktiknya, PRT sering berada di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang komprehensif. Hubungan kerja PRT bersifat personal, tidak tertulis, dan sering kali dibingkai dalam relasi kekeluargaan semu, sehingga batas antara waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kabur. Akibatnya, PRT kerap diharuskan bekerja melebihi waktu kerja yang wajar tanpa kompensasi yang layak.

Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi PRT, khususnya terkait pembatasan waktu kerja, menjadi penting sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam mewujudkan keadilan sosial. Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 hadir sebagai instrumen hukum yang mengakui PRT sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh perlindungan, meskipun masih berada dalam kerangka regulasi sektoral dengan daya ikat yang terbatas.

Pengaturan Normatif Perlindungan Waktu Kerja PRT dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015

Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 secara normatif mengakui keberadaan PRT sebagai pekerja yang memiliki hak dan kewajiban. Pasal 1 angka 1 menegaskan bahwa PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam lingkup rumah tangga dengan menerima upah dan/atau imbalan lainnya. Pengakuan ini menempatkan PRT sebagai subjek hukum dalam hubungan kerja domestik.

Namun demikian, peraturan ini tidak mengatur secara tegas mengenai batas maksimal waktu kerja harian maupun mingguan bagi PRT. Ketidadaan pengaturan tersebut menjadi celah hukum yang berpotensi menimbulkan praktik kerja berlebihan. Perlindungan terhadap waktu kerja PRT hanya dapat ditemukan secara implisit melalui ketentuan hak PRT, khususnya Pasal 7 huruf b yang menyatakan bahwa PRT berhak memperoleh waktu istirahat yang cukup. Ketentuan ini menunjukkan adanya prinsip pembatasan waktu kerja, meskipun tidak dirumuskan secara kuantitatif dan jelas.

Selain itu, Pasal 5 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 mengatur bahwa hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini seharusnya menjadi instrumen hukum untuk mengatur waktu kerja dan waktu istirahat secara jelas. Namun, karena tidak diwajibkan dalam bentuk tertulis dan tidak disertai sanksi, pengaturan ini sering kali tidak efektif dalam praktik.

Bentuk Perlindungan Hukum bagi PRT yang Bekerja Melampaui Batas Waktu Kerja

Perlindungan hukum bagi PRT yang bekerja melampaui batas waktu kerja dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 dapat dibedakan menjadi perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif tercermin dalam pengakuan hak PRT atas waktu istirahat yang cukup, kewajiban adanya perjanjian kerja, serta kewajiban pemberi kerja untuk memperlakukan PRT secara manusiawi. Ketentuan-ketentuan tersebut dimaksudkan untuk mencegah terjadinya eksploitasi dan pelampauan waktu kerja. Namun, dalam praktiknya perlindungan preventif ini belum efektif karena lemahnya posisi tawar PRT dan tidak adanya standar waktu kerja yang jelas.

Sementara itu, perlindungan hukum represif berkaitan dengan upaya penegakan hukum apabila terjadi pelanggaran. Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 belum mengatur mekanisme pengaduan, pengawasan, maupun sanksi secara tegas. Secara teoritis, apabila PRT dipaksa bekerja melampaui waktu kerja yang disepakati, hal tersebut dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi dalam hukum perdata. Namun, karena hubungan kerja umumnya hanya didasarkan pada perjanjian lisan, perlindungan represif ini sulit diwujudkan dalam praktik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 telah memberikan dasar perlindungan hukum bagi PRT yang bekerja melampaui batas waktu kerja, baik secara preventif maupun represif. Namun, perlindungan tersebut belum optimal karena ketiadaan standar waktu kerja yang jelas, lemahnya pengaturan perjanjian kerja, serta tidak adanya mekanisme pengawasan dan sanksi yang efektif. Kondisi ini menyebabkan perlindungan hukum bagi PRT masih belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

D. Kesimpulan

Pelaksanaan waktu kerja bagi Pekerja Rumah Tangga yang bekerja secara mandiri dalam praktiknya, masih berada pada posisi yang rentan terhadap jam kerja yang tidak pasti dan berpotensi melampaui batas kewajaran, sehingga hak atas waktu istirahat yang cukup sulit terpenuhi. Ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai batas waktu kerja dan standar waktu istirahat, lemahnya pengaturan perjanjian kerja menyebabkan waktu kerja Pekerja Rumah Tangga cenderung bersifat normatif dan deklaratif.

Bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga yang bekerja melampaui batas waktu kerja sebagaimana dihubungkan dengan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 pada dasarnya telah mencakup perlindungan hukum preventif dan represif, namun belum optimal. Perlindungan preventif tercermin melalui pengakuan hak atas waktu istirahat yang cukup (Pasal 7 huruf e), kewajiban perjanjian kerja (Pasal 5), dan prinsip perlakuan manusiawi (Pasal 7 huruf b), tetapi ketiadaan standar waktu kerja yang tegas menjadikan perlindungan tersebut bersifat umum dan lemah dalam implementasinya. Sementara itu, perlindungan hukum represif belum didukung oleh mekanisme pengaduan, pengawasan, dan sanksi yang jelas, sehingga pelanggaran waktu kerja sulit ditindak secara efektif. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan menempatkan PRT pada posisi yang rentan terhadap eksploitasi beban kerja.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu menyempurnakan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 dengan menetapkan batas waktu kerja dan standar waktu istirahat bagi PRT secara tegas dan terukur. Pengaturan tersebut perlu dilengkapi pedoman pelaksanaan yang jelas agar efektif diterapkan, khususnya bagi PRT mandiri, serta disertai peningkatan sosialisasi dan kesadaran hukum bagi pemberi kerja dan PRT. Optimalisasi perlindungan hukum PRT yang bekerja melampaui batas waktu kerja perlu dilakukan melalui penguatan mekanisme perlindungan represif, berupa sistem pengawasan dan pengaduan yang jelas serta penegakan sanksi bagi pemberi kerja yang melanggar. Penguatan ini penting untuk menjamin kepastian hukum dan mewujudkan perlindungan yang nyata, tidak hanya bersifat preventif normatif.

Ucapan Terimakasih

Alhamdulillahirabbil ‘ālamīn, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing, atas arahan, bimbingan, serta dukungan yang telah diberikan dengan penuh kesabaran dan ketulusan sehingga artikel ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua atas doa, kasih sayang, serta dukungan moral dan material yang tidak pernah terputus selama proses penyusunan artikel ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan rekan seperjuangan yang senantiasa memberikan motivasi, kebersamaan, serta bantuan yang berarti hingga artikel ini dapat terselesaikan.

Daftar Pustaka

- Abduzzohor, H., & Sumiyati, Y. (2023). *Tanggung Jawab Shopee kepada Konsumen Atas Ketidakesesuaian Produk Dihubungkan dengan Hukum Positif* (Vol. 01). <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>
- Abdul Khakim, Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Anggun Lestari Suryamizon, “Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Kekerasan Perempuan dan Anak dalam Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, Vol. 16 No. 1, 2017.
- Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Malang, 2020.
- Ary Putra Ananda, Perlindungan Hukum Terhadap Pengguna Grabcar Sebagai Transportasi Berbasis Aplikasi Online Medan Menurut Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus : Grab Indonesia PT. Aria Ruth Deory, Doctoral dissertation, Universitas Medan Area, 2017.
- Baby Ista Pranoto, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia,” *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 4, 2022.
- Bambang Niko Pasla “Pengertian, Prinsip, Cara, dan Manfaat Manajemen Waktu” https://bams.mba/bisnis-industri/pengertian-prinsip-cara-dan-manfaat-manajemen-waktu/#4_Membantu_Mencapai_Tujuan_dengan_Lebih_Efektif (diakses pada 8 Okt 2025 pukul 00.11).
- Dayanti dan Junawan, “Implementasi Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga Di Hubungkan Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.” 2018.
- Diana Kusumasari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga,” n.d., <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketenagakerjaan-lt4f86f26a536d2/>. (diakses tanggal 28 Sep. 25 pukul 1:23am)
- Imam Soepomo, Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Muhammad Yafi Azhari dan Abdul Halim, “Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Dan Perlindungan Hukum Di Indonesia,” *Media Iuris* 4, no. 2 (2021)
- Philipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, UGM Press, Yogyakarta, 2024.
- Siti Hajati Hoesin, Asas-asas Hukum Perburuhan, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2014.
- M Noor Farchan, & Dian Alan. (2023). Analisis Yuridis Tindak Pidana Kekerasan dalam Rumah Tangga yang Mengakibatkan Kematian. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 111–116. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i2.2998>
- Wardhani, K. A. P. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Perempuan Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) pada Tingkat Penyidikan berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UUPKDRT). *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(1), 21–31. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i1.70>