

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT) DALAM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN DENGAN PEMBERI KERJA

Oleh : Herlina Intan Sari Novita

Dr. Zainuri, S.H.,M.H., dan Abshoril Fithry,S.H.,M.H.

Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga hanya dapat terlaksana jika ada dasar hukum yang jelas. Namun dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 5 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga masih terdapat kata wajib melakukan perjanjian kerja tertulis atau lisan. Sedangkan perjanjian kerja secara lisan tidak mempunyai bukti yang kuat di hadapan hukum. Hal ini yang akan membuat pekerja rumah tangga kurang mendapatkan perlindungan atas kesejahteraannya sendiri.

Penelitian ini terdapat dua rumusan masalah. Yang pertama untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dalam perjanjian kerja secara lisan dengan pemberi kerja. Kedua untuk mengetahui akibat hukum dengan adanya perjanjian kerja secara lisan antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis normatif. Sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Kemudian dijabarkan melalui teknik analisis bahan hukum kualitatif dengan memaparkan dan menganalisis secara narasi mengenai suatu permasalahan yang ada secara sistematis.

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam perjanjian kerja secara lisan dengan pemberi kerja memiliki kedudukan yang sama dengan perjanjian tertulis selama memenuhi syarat sahnya perjanjian. Perjanjian kerja secara lisan juga dianggap sah selama tidak adanya Undang-Undang yang mewajibkan perjanjian dengan hanya secara tertulis. Namun, perjanjian kerja secara lisan juga mempunyai kelemahan, terutama pada kepastian dan ketundukan para pihak untuk melaksanakan isinya. Akibat hukum dengan adanya perjanjian kerja secara lisan adalah adanya ketidakjelasan dan perselisihan, kesulitan penegak hak, resiko eksploitasi, kerentanan hukum, hambatan dalam penyelesaian sengketa, ketidakpastian hukum, dan adanya kesulitan dalam pembuktian kesepakatan yang telah dibuat.

Berdasarkan uraian diatas, maka sebaiknya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Pasal 5 direvisi dengan mengubah ketentuan perjanjian yang awalnya wajib secara tertulis dan lisan menjadi wajib secara tertulis saja. Karena perjanjian kerja secara lisan tidak mempunyai bukti kuat di hadapan hukum.

Kata Kunci: Perlindungan, Perjanjian, Pekerja.

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF DOMESTIC WORKERS IN ORAL EMPLOYMENT AGREEMENTS WITH EMPLOYERS

By: Herlina Intan Sari Novita

Dr. Zainuri, S.H., M.H. dan Abshoril Fithry, S.H., M.H.

Legal protection for domestic workers can only be implemented if there is a clear legal basis. However, in Regulation of the Minister of Manpower Number two Years two thousand and fifteen Article five concerning Protection of Domestic Workers there is still the word obligatory to enter into a written or oral work agreement. Meanwhile, verbal work agreements do not have strong evidence before the law. This will make domestic workers less protected for their own welfare.

In this study, there are two formulations of the problem. The first to know how legal protection is for domestic workers in verbal work agreements with employers. The second is to find out the legal consequences of having an oral work agreement between the domestic worker and the employer.

This type of research is a type of normative juridical research. So that the approach used is a statutory approach and a conceptual approach. Then elaborated through qualitative legal material analysis techniques by describing and analyzing in a narrative manner about an existing problem in a systematic manner.

Legal protection for domestic workers (PRT) in an oral work agreement with an employer has the same status as a written agreement as long as it fulfills the legal requirements of the agreement. Oral work agreements are also considered valid as long as there is no law requiring written agreements only. However, verbal work agreements also have weaknesses, especially in the certainty and submission of the parties to carry out their contents. The legal consequences of having an oral work agreement are ambiguity and disputes, difficulties in enforcing rights, exploitation risks, legal vulnerabilities, obstacles in resolving disputes, legal uncertainty, and difficulties in proving the agreements that have been made.

Based on the description above, it is better if the Regulation of the Minister of Manpower Number two Years two thousand and fifteen Article five is revised by changing the provisions of the agreement which were originally mandatory in writing and orally to become mandatory in writing only. Because verbal work agreements do not have strong evidence before the law.

Keywords: Protection, Agreement, Worker.