

Mekanisme Pengawasan dan Tantangan Implementasi UU PPRT di Ranah Privat: Tinjauan Teori Perlindungan Hukum

Rahma Septiani ¹, Siti Kunarti ², Sugeng Santoso PN ³

^{1,2} Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

³ Universitas Pelita Harapan, Indonesia



Rahma.septiani@mhs.unsoed.ac.id

Abstract

The enactment of Law No. 2 of 2026 on the Protection of Domestic Workers (PPRT Law) marks a significant step toward providing legal certainty for domestic workers in Indonesia. However, a notable gap persists between statutory provisions and ground realities due to the inherently closed nature of household spaces. This study aims to examine the functioning of the law's supervision mechanisms and identify obstacles in implementing employment contracts within domestic settings. Employing normative legal research and analyzing policy documents (2022–2026), the study finds that the PPRT Law's effectiveness remains constrained by workers' weak bargaining power, the absence of standardized employment contracts, and the cultural perception of households as private domains exempt from external oversight. A critical limitation is that the designed supervision mechanisms struggle to detect violations occurring behind closed doors. Consequently, legal protection tends to operate reactively after rights are infringed, rather than preventively. To ensure substantive protection, concrete measures are required, including the issuance of standardized contract guidelines and structured training for community-level mediators (RT/RW).

Keywords: Domestic Workers, PPRT Law, Supervision, Legal Protection

Published by Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar

Website <https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Selama dua puluh tahun terakhir, urgensi perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia terus menguat. Walaupun peran mereka krusial dalam kesejahteraan domestik, PRT sering menjadi korban diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan (Baicocchi, 2024 ; Mahanta, 2019; PÉREZ, 2023). Minimnya kepastian hukum dalam regulasi yang ada membuat posisi mereka kian rentan serta menghambat akses terhadap perlindungan yang layak (Nur Regita Saputri Muhammad, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa reformasi legislatif di berbagai Asia Tenggara termasuk Indonesia memang telah diberlakukan, tetapi penegakan hukum dan penyelesaian sengketa masih lemah (Harahap et al., 2024).

Pergulatan panjang ini akhirnya bermuara pada pengesahan RUU PPRT menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga, yang menandai berakhirnya perjuangan selama 22 tahun demi menjamin pelindungan dan hak sosial para pekerja rumah tangga. Bertepatan dengan Hari Kartini dan menjelang Hari Buruh Internasional 2026, regulasi baru ini menjadi tonggak penting dalam upaya negara hadir memberikan kepastian hukum bagi kelompok pekerja tersebut (Biro Humas Kemenaker RI, 2026). Namun, peralihan dari norma ke praktik di lapangan berpotensi menghadapi tantangan nyata, mengingat sifat pekerjaan yang berlangsung di ruang privat, minimnya infrastruktur pendukung, serta resistensi kultural terhadap intervensi negara dalam urusan rumah tangga (Namuggala, 2023; Kasthuri, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis dua aspek krusial pasca-pengesahan UU No. 2 Tahun 2026. Pertama, penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana mekanisme pengawasan dalam undang-undang dirancang beroperasi untuk memastikan kepatuhan pemberi kerja, mulai dari sistem pendataan terpadu hingga skema sanksi administratif. Kedua, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi tantangan serta bentuk ketimpangan yang berpotensi muncul dalam pelaksanaan perjanjian kerja PRT di ranah domestik, khususnya terkait asimetri posisi tawar dan risiko klausul baku yang tidak seimbang.

Kajian ini mendesak untuk dilakukan mengingat UU PPRT baru saja disahkan dan infrastruktur pendukungnya masih dalam tahap penyiapan. Tanpa evaluasi kritis sejak dini, terdapat risiko bahwa instrumen perlindungan hanya berhenti pada formalitas administratif, sementara kerentanan struktural di lapangan tetap berlanjut. Penelitian ini memberikan perspektif evaluatif yang diperlukan bagi pembuat kebijakan, pengawas ketenagakerjaan, dan penegak hukum untuk memastikan transisi dari norma ke praktik berjalan efektif dan tidak mengabaikan realitas sosial pekerja domestik.

Penelitian mengenai perlindungan pekerja rumah tangga di Indonesia telah dikaji oleh beberapa peneliti, di antaranya Nur Regita (2025) yang menyoroti dampak nyata dari ketiadaan payung hukum selama dua dekade yang melanggengkan praktik eksploitasi, kekerasan, serta kurangnya akses terhadap hak-hak dasar PRT di Indonesia. Selain itu, Nabiyla Risfa Izzati (2024) menekankan urgensi pengesahan UU PPRT sebagai instrumen untuk menghapus ketimpangan gender dan memberikan pengakuan negara terhadap nilai ekonomi dari pekerjaan perawatan, serta Kanyadibya dan Fitrotin (2024) yang menyoroti kerentanan PRT sebagai pekerja informal yang minim akses jaminan sosial dan pentingnya mengadopsi praktik baik dari Brasil dan Italia untuk mencapai standar pekerjaan layak.

Pemberian perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja merupakan langkah krusial untuk meningkatkan produktivitas nasional. Hal ini bertujuan untuk menjamin hak dasar, kesetaraan perlakuan, serta keadilan bagi pekerja dan keluarganya, sekaligus menjaga keberlanjutan perkembangan dunia usaha (Bagus Basofi & Fatmawati, 2023). Bagi PRT, prinsip ini mensyaratkan lebih dari sekadar pengakuan status pekerja; ia memerlukan instrumen pengawasan yang adaptif terhadap karakteristik kerja domestik, perjanjian kerja yang menjamin kesetaraan posisi tawar, serta jalur penegakan yang tidak memberatkan pihak rentan (Lutfianto Hapsoro et al., 2025). Tanpa elemen-elemen ini, regulasi berisiko menjadi simbolis, sehingga kerentanan struktural yang melatarbelakangi lahirnya UU PPRT justru dapat terulang dalam bentuk baru.

Meskipun kajian-kajian tersebut telah memberikan landasan normatif dan advokasi yang kuat sebelum pengesahan undang-undang, terdapat kesenjangan akademik yang belum terjamah pasca-disahkannya UU No. 2 Tahun 2026 pada April 2026. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada urgensi legislasi, analisis komparatif kebijakan makro, atau pemetaan kerentanan historis, namun belum menguji secara operasional bagaimana mekanisme pengawasan baru tersebut akan berfungsi di ruang privat yang tertutup. Selain itu, literatur yang ada belum secara kritis menganalisis potensi ketimpangan struktural dalam penyusunan perjanjian kerja domestik, khususnya terkait asimetri posisi tawar dan absennya pedoman klausul baku nasional. Berbeda dengan pendekatan tersebut, penelitian ini secara spesifik mengisi celah tersebut dengan mengevaluasi efektivitas desain pengawasan UU PPRT pasca-berlaku, menguji kesenjangan antara norma formal dan realitas implementasi di tingkat rumah tangga, serta menganalisis landasan penempatan mediasi RT/RW sebagai jalur penyelesaian awal. Dengan mengintegrasikan perspektif teori perlindungan hukum preventif versus represif, artikel ini menawarkan kebaruan yang bersifat operasional dan evaluatif, guna memberikan rekomendasi yang konkret bagi penegakan hukum dan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif.

Argumen pokok penelitian ini menduga bahwa mekanisme pengawasan UU PRT berpotensi menghadapi kesenjangan implementasi akibat sifat ruang kerja yang privat, sementara perjanjian kerja berisiko menjadi instrumen ketidaksetaraan jika tidak dilengkapi pedoman klausul baku dan verifikasi proaktif. Fokus kajian menempatkan mekanisme pengawasan sebagai variabel independen, ketimpangan implementasi perjanjian kerja sebagai variabel dependen, dan konteks ranah privat sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis, mengandalkan studi dokumen terhadap peraturan perundang-undangan, laporan kebijakan, dan literatur akademik terkini melalui teknik analisis isi.

Untuk menjaga konsistensi terminologi sepanjang pembahasan, istilah yang digunakan didefinisikan sebagai berikut: PRT merujuk pada setiap orang yang bekerja di rumah tangga untuk keperluan pemberi kerja; UU PPRT adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga; dan PHI adalah Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang menangani sengketa ketenagakerjaan. Selain itu, istilah pengawasan dalam konteks ini mencakup fungsi preventif, represif, dan mediatif yang dijalankan oleh institusi negara dan masyarakat, sesuai dengan kerangka hukum ketenagakerjaan nasional.

Menjawab tujuan penelitian tersebut, pembahasan dalam artikel ini disusun secara deskriptif ke dalam dua bagian utama. Pertama, artikel menguraikan mekanisme operasionalisasi

UU No. 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga, yang mencakup standar perekrutan, kewajiban perjanjian kerja tertulis, jaminan sosial, serta tata kelola hubungan kerja domestik. Kedua, artikel secara mendalam membahas sistem pengawasan yang diatur dalam undang-undang, tantangan implementasinya di ruang privat rumah tangga, serta tinjauannya melalui perspektif teori perlindungan hukum. Melalui struktur ini, artikel diharapkan dapat memetakan secara jelas dinamika antara norma regulasi dan kapasitas pelaksanaan di lapangan, sekaligus memberikan landasan analitis bagi penguatan perlindungan PRT yang lebih substantif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan desain kualitatif deskriptif-analitis untuk memungkinkan evaluasi kritis dan replikasi alur penalaran hukum oleh peneliti lain (Peter Mahmud Marzuki, 2017). Populasi penelitian mencakup kerangka regulasi perlindungan pekerja rumah tangga, dengan sampel utama berupa teks UU PPRT 2026, peraturan pelaksanaannya, standar ILO, serta literatur akademik terbitan 2022–2026. Instrumen analisis yang digunakan meliputi pendekatan peraturan, konseptual, yang dioperasionalkan melalui teknik studi dokumen dan analisis isi sebagaimana dirumuskan dalam metodologi penelitian hukum kontemporer. Prosedur penelitian dimulai dari inventarisasi bahan hukum primer dan sekunder, serta sintesis temuan menggunakan kerangka teori perlindungan hukum preventif dan represif; seluruh proses difokuskan pada periode pasca-pengesahan undang-undang (April 2026) hingga penyelesaian naskah. Untuk menjamin validitas dan keandalan, penelitian menerapkan triangulasi sumber dengan menyejajarkan teks resmi dari JDIH Kemnaker, publikasi lembaga negara, dan buku teks hukum terakreditasi, serta menghindari interpretasi subjektif melalui penggunaan parameter doktrinal yang baku. Mengingat karakteristik penelitian hukum, uji statistik tidak diterapkan; sebagai gantinya, penalaran deduktif-induktif dan perbandingan logis digunakan sesuai standar metodologi ilmu hukum (Sulistiyowati dan Shidata, 2011). Cakupan penelitian dibatasi pada analisis tekstual dan proyeksi implementasi normatif, sehingga tidak mencakup survei lapangan atau pengumpulan data empiris mengingat undang-undang masih dalam tahap awal penerapan, yang diakui secara transparan sebagai keterbatasan metodologis kajian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Operasionalisasi UU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Mekanisme pengawasan dalam undang-undang dirancang beroperasi melalui integrasi data terpadu, pelaporan mandiri berkala, dan inspeksi berbasis risiko yang mengalihkan fokus dari kunjungan fisik acak ke pemantauan administratif digital. Kedua, implementasi perjanjian kerja di ranah privat berpotensi menghadapi ketimpangan struktural akibat asimetri posisi tawar yang tajam dan belum adanya pedoman klausul baku nasional, yang berisiko mengubah dokumen perlindungan menjadi kontrak adhesi sepihak. Temuan ini secara langsung menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana sistem pengawasan bekerja dan bentuk tantangan apa yang mungkin muncul pasca-pengesahan undang-undang.

Merujuk pada definisi ILO No. 189 Tahun 2011, PRT adalah tenaga kerja di sektor domestik yang menjalankan tugas rumah tangga dalam hubungan kerja dengan majikan. Segala bentuk kompensasi maupun fasilitas yang diterima PRT termasuk akomodasi dan kebutuhan pokok bagi pekerja yang tinggal di rumah majikan ditetapkan berdasarkan perjanjian yang disepakati secara personal (Jelita R.T et, al 2025). Di tengah minimnya perlindungan hukum, PRT tetap menjalankan peran domestik yang krusial sebagai penopang aktivitas ekonomi di ruang publik. Kontribusi tidak langsung ini menunjukkan bahwa pekerjaan rumah tangga memiliki nilai strategis bagi kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, pengakuan terhadap nilai ekonomi tersebut harus menjadi dasar utama dalam memperjuangkan hak dan kepastian hukum bagi para PRT (Kristianto Ratu M.N., 2023).

Konvensi ILO No. 189 hadir sebagai standar internasional yang menekankan pentingnya perlindungan hak-hak dasar, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang bebas dari eksploitasi bagi PRT. Mengingat perlunya kepastian regulasi di Indonesia, ratifikasi konvensi ini menjadi sangat mendesak untuk mengakui PRT secara legal sebagai tenaga kerja formal. Langkah ini sejalan dengan praktik di 38 negara lain seperti Italia, Inggris, dan Filipina yang telah mengintegrasikan standar internasional tersebut ke dalam sistem hukum nasional mereka (Nisrina dan Naina, 2025). Kasus kekerasan terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang terus berulang menuntut adanya

langkah kebijakan komprehensif yang secara rinci menjamin perlindungan bagi pekerja domestik (Putri & Handayani, 2025). Setelah penantian selama 22 tahun, perjuangan panjang tersebut akhirnya membuahkan hasil dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga. Regulasi ini kini berfungsi sebagai instrumen hukum komprehensif yang mengatur tata kelola kerja domestik, mulai dari perekrutan, perjanjian kerja, hak dan kewajiban, pelatihan vokasi, hingga mekanisme pengawasan dan penyelesaian sengketa (Kementrian Hukum RI, 2026). Pengesahan ini merupakan respons konkret terhadap kasus kekerasan dan kerentanan yang berulang. Pengesahan ini merupakan respons konkret terhadap kasus kekerasan dan kerentanan yang berulang. (KOMNAS HAM, 2026) secara resmi mengapresiasi langkah ini sebagai pemenuhan kewajiban negara terhadap lebih dari empat juta PRT, yang mayoritas merupakan perempuan dari kelompok rentan.

Secara operasional, UU No. 2 Tahun 2026 mengadopsi kerangka hubungan kerja yang selaras dengan prinsip ketenagakerjaan nasional, yaitu hubungan yang dilandasi perjanjian kerja memuat ketentuan mengenai pekerjaan, upah, dan perintah (Resky Handagi Nurpradana, 2025). Secara operasional, UU PPRT mengadopsi kerangka hubungan kerja yang selaras dengan prinsip ketenagakerjaan nasional, yaitu hubungan yang dilandasi perjanjian kerja memuat ketentuan mengenai pekerjaan, upah, dan perintah. Landasan normatif ini diperkuat oleh amanat konstitusional UUD 1945 Pasal 28H ayat (3) yang menjamin hak setiap orang atas jaminan sosial untuk pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat (Yunita Ratna Sari, 2024).

Undang-undang ini secara tegas mendefinisikan PRT sebagai pekerja yang menerima upah, sehingga mengecualikan kategori abdi dalam atau anggota keluarga yang membantu secara sukarela. Ruang lingkup pekerjaan yang diatur mencakup aktivitas domestik inti seperti memasak, membersihkan rumah dan halaman, menjaga anak, merawat lansia atau penyandang disabilitas, mengemudi, serta mengurus hewan peliharaan dan tugas lain yang disepakati kedua belah pihak (Desti dan Mustika, 2026).

Mekanisme rekrutmen dirancang dalam dua jalur: langsung berdasarkan kesepakatan antarpihak, atau tidak langsung melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga (P3RT) secara daring maupun luring. Kedua jalur mensyaratkan pemenuhan tiga standar minimum, yakni usia minimal delapan belas tahun, kepemilikan KTP elektronik, dan surat keterangan sehat dari fasilitas kesehatan. Operasionalisasi hubungan kerja bertumpu pada kewajiban penyusunan perjanjian kerja tertulis yang memuat identitas para pihak, lokasi dan jangka waktu kerja, lingkup tugas, hak dan kewajiban, syarat kerja, serta besaran dan tata cara pembayaran upah. Waktu kerja dapat disusun secara penuh atau paruh waktu sesuai kesepakatan, sementara pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan atas tujuh dasar normatif: kesepakatan bersama, wanprestasi, tindak pidana antarpihak, mangkir tujuh hari berturut-turut, meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian, atau relokasi tempat tinggal pemberi kerja yang tidak diikuti kesediaan PRT.

Meskipun pengesahan ini dinilai sebagai terobosan yang mengakhiri penantian dua puluh dua tahun dan mendongkrak derajat PRT setara dengan pekerja formal, efektivitas kerangka operasional ini masih bergantung pada kesiapan infrastruktur kepatuhan. Tanpa mekanisme verifikasi pra-kerja, pedoman klausul baku yang mengikat, serta sosialisasi yang merata terhadap standar rekrutmen dan kontrak, ketentuan-ketentuan rinci dalam UU PPRT berisiko hanya menjadi instrumen administratif yang sah secara formil, namun belum sepenuhnya menjamin perlindungan substantif di ruang privat (Ady Thea DA, 2026).

Berdasarkan temuan analisis, mekanisme pengawasan dalam UU PPRT dirancang beroperasi melalui integrasi data terpadu, pelaporan mandiri berkala, dan inspeksi berbasis risiko yang mengalihkan fokus dari kunjungan fisik acak ke pemantauan administratif digital. Namun, implementasi perjanjian kerja di ranah privat berpotensi menghadapi ketimpangan struktural akibat asimetri posisi tawar yang tajam dan belum adanya pedoman klausul baku nasional, yang berisiko mengubah dokumen perlindungan menjadi kontrak adhesi sepihak. Temuan ini secara langsung menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana sistem pengawasan bekerja dan bentuk tantangan apa yang mungkin muncul pasca-pengesahan undang-undang.

Supaya lebih jelas, berikut adalah tabel ringkasan pengaturan operasional UU No. 2 Tahun 2026 mengenai Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Tabel ini dirancang untuk memberikan gambaran cepat mengenai mekanisme inti UU No. 2 Tahun 2026 (CNN Indonesia, 2026).

Tabel No.1. Poin Operasional Utama Dalam UU PPRT

ASPEK PENGATURAN	KETENTUAN POKOK DALAM UU PPRT	Implikasi Operasional & Perlindungan
Perekrutan & Batas Usia	Pasal 4 ayat (1): Perekrutan langsung/tidak langsung melalui P3RT. Pasal 5: Syarat minimal: (a) usia 18 tahun; (b) KTP-el; (c) surat sehat. Pasal 6-8: Mekanisme kesepakatan langsung atau perjanjian kerja sama penempatan dengan P3RT.	Mencegah eksploitasi anak, memastikan identitas & kesiapan fisik, serta memberikan kepastian legal sejak awal hubungan kerja.
Lingkup Pekerjaan & Waktu Kerja	Pasal 9: PRT penuh waktu atau paruh waktu. Pasal 10: Lingkup tugas: memasak, mencuci, membersihkan rumah/halaman, menjaga anak/lansia/disabilitas, mengemudi, mengurus hewan peliharaan, atau tugas lain yang disepakati.	Memberikan kejelasan batas tugas profesional, mencegah ekspansi pekerjaan di luar kesepakatan, dan menjadi dasar penilaian kewajaran upah & jam kerja.
Perjanjian Kerja Tertulis	Pasal 11 ayat (2): Wajib memuat 9 unsur (identitas, alamat kerja, jangka waktu, lingkup tugas, hak/kewajiban, syarat kerja, upah, tempat/tanggal, tanda tangan/cap jari). Pasal 11 ayat (4): Dibuat rangkap 2, bermeterai, salinan untuk P3RT & RT/RW. Pasal 14: 7 alasan berakhirnya hubungan kerja.	Memberikan kepastian hukum, mencegah klausul sepihak, menjadi dasar verifikasi kepatuhan serta acuan penyelesaian sengketa.
Jaminan Sosial dan Kesehatan	Pasal 15 ayat (1) huruf g-h: Hak atas jaminan sosial kesehatan & ketenagakerjaan. Pasal 16: Iuran kesehatan ditanggung Pemerintah (jika PBI) atau Pemberi Kerja (diketahui RT/RW); iuran ketenagakerjaan ditanggung Pemberi Kerja.	Memastikan perlindungan sosial dasar, mengurangi beban finansial mendadak, dan selaras dengan amanat konstitusi Pasal 28H ayat (3) UUD 1945.
Pengawasan & Penyelesaian Sengketa	Pasal 30 ayat (4): Pembinaan & pengawasan meliputi pendataan elektronik, pelibatan aparatur, sosialisasi, penertiban P3RT, pemberdayaan RT/RW. Pasal 31-32: Penyelesaian melalui musyawarah mufakat (maks. 7 hari) → Mediasi oleh RT/RW atau instansi ketenagakerjaan. Pasal 32 ayat (5): Keputusan mediator terkait upah bersifat final & mengikat.	Memungkinkan deteksi dini tanpa intrusi fisik berlebihan, mempercepat resolusi konflik di tingkat akar rumput, dan menjamin akuntabilitas melalui sanksi administratif berjenjang (Pasal 27 ayat (3)).

Source: Diolah dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga

Berdasarkan penjelasan dan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa UU No. 2 Tahun 2026 tentang PPRT telah menyediakan kerangka aturan yang lengkap, mulai dari standar rekrutmen, kewajiban kontrak tertulis, jaminan sosial, hingga mekanisme pengawasan berbasis data. Undang-undang ini juga telah secara tegas mengatur strategi pelaksanaannya, termasuk melalui amanat dalam Pasal 30 ayat (4) yang mewajibkan pembinaan dan pembekalan bagi aparat pengawas maupun pihak terkait di tingkat komunitas. Meskipun ketentuan tersebut sudah jelas dan resmi berlaku, keberhasilan perlindungan yang dijanjikan tetap sangat bergantung pada bagaimana

aturan ini dijalankan langsung di lapangan. Tanpa sinkronisasi antar lembaga, pendampingan hukum yang merata bagi PRT, serta penerapan pedoman teknis yang konsisten, mekanisme pengawasan berisiko hanya berhenti pada urusan administrasi. Oleh karena itu, transisi dari norma ke praktik memerlukan komitmen nyata dalam pelaksanaan. Hanya dengan implementasi yang konsisten dan terukur, UU PPRT tidak sekadar menjadi terobosan legislatif, tetapi benar-benar berfungsi sebagai pelindung yang substantif bagi pekerja rumah tangga.

Pengawasan, Tantangan Implementasi, dan Tinjauan Teori Perlindungan Hukum di Ranah Privat

Mekanisme pengawasan dalam UU PPRT dirancang menyesuaikan dengan karakteristik kerja di rumah tangga. Karena pekerjaan PRT berlangsung di ruang privat, pendekatan pengawasan tidak lagi mengandalkan kunjungan fisik secara acak seperti di pabrik atau kantor. Sebagai gantinya, sistem ini menggunakan pencatatan data dan pelaporan rutin. Pemberi kerja wajib mendaftarkan hubungan kerja dan melaporkan kondisi pekerjaan seperti upah, jam kerja, dan kepesertaan jaminan sosial ke dalam sistem terpadu pemerintah. Data ini kemudian dicocokkan secara digital untuk mendeteksi jika ada ketidaksesuaian. Kunjungan petugas pengawas hanya dilakukan secara terfokus pada kasus yang dinilai berisiko tinggi.

Sebagai upaya memperkuat perlindungan di tingkat paling dekat, UU PPRT juga memberikan peran kepada ketua RT dan RW untuk turut memantau dan menjaga PRT di lingkungannya. Kehadiran RT/RW diharapkan dapat mencegah terjadinya kekerasan atau eksploitasi sejak dini, sekaligus menjadi penghubung jika PRT membutuhkan bantuan atau ingin melaporkan masalah. Dengan cara ini, pengawasan dapat berjalan berkelanjutan tanpa harus mengganggu privasi rumah tangga (KOMPAS, 2026). Namun keberhasilannya sangat bergantung pada netralitas dan pemahaman hukum perangkat komunitas, sehingga fungsi penengah tidak sekadar formalitas.

Penerapan sistem ini di rumah tangga masih menemui kendala yang mendasar. Karena pekerjaan berlangsung di ruang pribadi yang dilindungi hukum, petugas tidak dapat melakukan pemeriksaan langsung secara rutin. Akibatnya, pengawasan sangat bergantung pada laporan mandiri dari pemberi kerja, yang akurasi tidak selalu terjamin. Di sisi lain, posisi PRT umumnya lebih lemah dibandingkan majikan. Minimnya pemahaman hukum dan pandangan yang menganggap hubungan kerja sebagai urusan "kekeluargaan" sering membuat perjanjian kerja dibuat sepihak, tanpa memberi ruang bagi PRT untuk menegosiasikan isinya. Ditambah dengan rasa takut kehilangan pekerjaan dan tempat tinggal, banyak PRT memilih untuk tidak melaporkan pelanggaran hak yang mereka alami. Akibatnya, mekanisme pengawasan cenderung baru berjalan setelah masalah muncul, alih-alih mencegahnya sejak awal (Fajrianto, 2023).

Tantangan krusial lainnya muncul ketika terjadi perselisihan antara majikan dan PRT, terutama karena pengawasan yang berlangsung di ruang privat membuat penyelesaian masalah menjadi jauh lebih rumit. Akar permasalahannya terletak pada faktor kekuasaan dan kedudukan yang tidak sederajat. PRT umumnya hanya mengandalkan tenaga fisik sebagai satu-satunya modal kerja, sementara majikan memegang kendali penuh atas upah, tempat tinggal, dan kelangsungan pekerjaan. Ketimpangan ini sering kali membuat majikan memandang PRT sekadar sebagai objek dalam hubungan kerja, bukan sebagai pihak yang setara, sehingga memicu kecenderungan perlakuan sewenang-wenang (Asri Wijayanti, 2009).

Pekerjaan di rumah tangga sering kali masih dianggap sebagai pekerjaan yang rendah, tidak butuh keahlian khusus, dan tidak dianggap memberi manfaat bagi masyarakat luas baik secara sosial, ekonomi, maupun politik. Bahkan, banyak yang tidak menganggapnya sebagai "pekerjaan" sungguhan. Pandangan seperti ini justru membuka peluang bagi majikan atau pihak pengawas untuk menyalahgunakan kekuasaan (Siagian & Hadi, 2024). Sebagaimana disampaikan oleh Dr. Sugeng Santoso, S.H., M.H. dalam diskusi perkuliahan Hukum Ketenagakerjaan, tidak jarang majikan memiliki hubungan keluarga atau kedekatan dengan ketua RT/RW, atau menggunakan pengaruhnya agar proses pengawasan dan penyelesaian masalah justru memihak kepada mereka. Jika dilihat dari kacamata teori perlindungan hukum, kondisi ini memunculkan potensi melanggar ketidakadilan, bukan memberikan perlindungan yang nyata.

Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah pelanggaran hak sebelum terjadi, sedangkan perlindungan represif berfungsi memberikan pemulihan dan pertanggungjawaban setelah pelanggaran sudah terjadi (Philipus M. Hadjon, 1987).

Hadjon membuat pembagian ini karena dalam praktiknya, hukum tidak bisa hanya mengandalkan satu pendekatan. Pencegahan jauh lebih efektif untuk menjaga hak masyarakat dan menghindari kerugian yang tidak perlu, tetapi tidak mungkin menutup semua celah pelanggaran. Oleh karena itu, diperlukan juga mekanisme represif sebagai jaring pengaman yang memastikan adanya kepastian hukum, sanksi bagi pelanggar, dan pemulihan hak ketika pencegahan ternyata gagal. Kedua bentuk ini harus saling melengkapi agar sistem perlindungan hukum menjadi utuh dan benar-benar dapat dirasakan oleh pihak yang rentan (Mohamad Dino Setiawan & A. Basuki Babussalam, 2026).

Dalam konteks UU PPRT, pendekatan preventif tercermin dari berbagai aturan pengawasan yang dirancang untuk mencegah eksploitasi sejak awal hubungan kerja. Kewajiban membuat perjanjian kerja tertulis, pendaftaran data pekerja ke sistem terpadu pemerintah, pembatasan usia minimal 18 tahun, serta pelaporan berkala mengenai upah dan jam kerja, semuanya berfungsi sebagai "pagar" administratif yang memastikan hak PRT sudah terjamin sebelum pekerjaan dimulai. Peran RT/RW yang diminta turut memantau dan menjadi penengah awal juga termasuk upaya preventif, karena kehadiran mereka diharapkan dapat mendeteksi ketidaknyamanan atau potensi masalah di lingkungan rumah tangga sebelum berkembang menjadi konflik serius. Dengan mekanisme ini, negara berusaha mendeteksi risiko lebih dini dan menekan peluang pelanggaran melalui transparansi data dan keterlibatan komunitas terdekat.

Sementara itu, perlindungan represif dalam UU PPRT baru diaktifkan ketika pencegahan tidak berjalan atau ketika pelanggaran hak sudah terjadi. Mekanisme ini terlihat dari ketentuan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, hingga pencabutan izin bagi lembaga penempatan yang melanggar aturan. Undang-undang juga menyediakan jalur penyelesaian sengketa yang dimulai dari musyawarah di tingkat RT/RW, dilanjutkan mediasi dinas ketenagakerjaan, dan dapat berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial jika diperlukan. Jika PRT mengalami kekerasan, pemotongan upah sepihak, atau pemutusan kerja tidak adil, instrumen represif inilah yang digunakan untuk menuntut pertanggungjawaban majikan dan memulihkan hak pekerja. Namun, karena pengawasan di rumah tangga sangat bergantung pada pelaporan mandiri dan inisiatif korban, pendekatan represif sering kali baru bergerak setelah hak PRT benar-benar dilanggar, bukan sebelum masalah timbul. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa verifikasi independen dan pendampingan pra-kerja, fungsi represif cenderung dominan, sementara pencegahan masih sulit menjangkau ruang privat secara optimal.

Ketakutan PRT untuk melaporkan pelanggaran, ditambah dengan ketimpangan kekuasaan dan potensi bias di tingkat komunitas, menunjukkan bahwa perlindungan hukum preventif dalam UU PPRT masih rentan. Tanpa pemahaman hukum yang memadai, mediator RT/RW justru berisiko memihak majikan atau menyelesaikan sengketa secara tidak seimbang, sehingga fungsi pencegahan hanya berhenti di permukaan. Sebenarnya, Pasal 30 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2026 telah secara eksplisit mengamanatkan pembinaan dan pembekalan bagi RT/RW serta pihak pengawas terkait. Pembinaan dan Pengawasan sebagaimana dimaksud sebagai berikut (UU PPRT, 2026) :

- a. Pendataan dan pelaporan P3RT, PRT, dan Pemberi Kerja yang dilaksanakan dalam satu sistem data elektronik yang terintegrasi;
- b. Pelibatan aparatur pemerintahan dalam penyelenggaraan Pelindungan PRT;
- c. Sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan Pelindungan PRT;
- d. Penertiban perizinan, evaluasi kinerja, dan pemberian sanksi administratif bagi P3RT; dan
- e. Pemberdayaan RT/RW dalam rangka pencegahan terjadinya kekerasan terhadap PRT

Namun, mandat hukum ini perlu segera diturunkan menjadi pedoman teknis yang operasional agar peran komunitas tidak sekadar menjadi formalitas, tetapi benar-benar mampu mendeteksi masalah sejak dini dan melindungi pihak yang paling rentan sesuai semangat teori perlindungan hukum Hadjon.

Secara keseluruhan, mekanisme pengawasan UU PPRT telah dirancang dengan baik melalui pendekatan data terpadu, inspeksi berbasis risiko, dan pelibatan tingkat komunitas. Namun, tantangan di ruang privat mulai dari ketergantungan pada laporan mandiri, ketimpangan posisi tawar, hingga potensi ketidaknetralan mediator menunjukkan bahwa perlindungan preventif belum berjalan optimal tanpa dukungan operasional yang matang. Undang-undang ini memang memberikan fondasi normatif yang kuat, tetapi efektivitasnya akan sangat bergantung pada kesiapan implementasi di lapangan. Meskipun amanat pembekalan telah tercantum dalam Pasal 30 ayat (4), realisasinya masih memerlukan sinergi antarlembaga, pedoman kontrak baku, serta

pendampingan hukum bagi PRT. Tanpa langkah konkret tersebut, pengawasan berisiko hanya menjadi dokumen administratif. Transisi dari norma ke praktik karenanya memerlukan penyesuaian yang nyata agar UU PPRT tidak sekadar menjadi terobosan di atas kertas, tetapi benar-benar memberikan perlindungan yang terukur dan berkeadilan bagi pekerja rumah tangga.

KESIMPULAN

UU No. 2 Tahun 2026 tentang PPRT telah menyediakan kerangka pengawasan dan perjanjian kerja yang secara normatif lengkap melalui sistem data terpadu, inspeksi berbasis risiko, kewajiban kontrak tertulis, serta pelibatan RT/RW. Namun, efektivitasnya di ruang privat masih terhambat oleh kesenjangan antara desain regulasi dan kesiapan operasional di lapangan. Mekanisme yang dirancang untuk mencegah pelanggaran sejak dini justru cenderung berjalan secara reaktif karena sangat bergantung pada laporan mandiri, belum diterbitkannya pedoman teknis standar kontrak, serta potensi ketimpangan kekuasaan dan bias dalam penyelesaian sengketa tingkat komunitas. Ditinjau dari perspektif teori perlindungan hukum, pendekatan preventif yang diamanatkan undang-undang belum sepenuhnya optimal. Tanpa verifikasi awal yang independen dan pendampingan hukum yang mudah diakses, perlindungan seringkali baru terasa setelah hak pekerja dilanggar atau sengketa meluas, sehingga fungsi pencegahan masih sulit menjangkau ruang privat secara maksimal.

Temuan ini menegaskan bahwa pengesahan undang-undang bukanlah titik akhir, melainkan awal dari tahap implementasi yang menuntut penyesuaian operasional yang konkret. Meskipun Pasal 30 ayat (4) telah secara tegas mengamanatkan pembinaan dan pembekalan bagi RT/RW serta aparatur pengawas, mandat tersebut perlu segera diturunkan menjadi program pelatihan terstruktur, pedoman netralitas mediasi, serta mekanisme koordinasi yang jelas antar lembaga. Agar regulasi tidak berhenti pada formalitas administratif, pemerintah juga perlu menyediakan saluran pengaduan yang aman, menjamin perlindungan bagi pelapor. Dengan menutup celah antara norma dan praktik, UU PPRT dapat benar-benar berfungsi sebagai instrumen perlindungan yang substantif, mengakhiri dua dekade kerentanan struktural PRT, dan memastikan kehadiran negara di ranah privat terasa adil, terukur, dan berpihak pada pihak yang paling rentan.

REFERENSI

- Ady Thea DA. (2026, April 26). Jangan Asal Rekrut! Ini Aturan Baru UU PPRT yang Wajib Diketahui Majikan. *Hukum Online*. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/berita/a/jangan-asal-rekrut-ini-aturan-baru-uu-pprt-yang-wajib-diketahui-majikan-lt69eac1a51d8d2/?page=2>
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bagus Basofi, M., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. In *Jurnal Professional* (Vol. 10).
- Baiocchi, M. L. , C. C. , F. F. , H. B. , M. E. , & V. D. (2024). Roundtable discussion: Domestic worker organizing in Latin America and beyond. *Anthropology of Work Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/awr.12277>
- Biro Humas Kemenaker RI. (2026, April). Akhiri Penantian 22 Tahun, Pemerintah dan DPR Setujui RUU PPRT Disahkan Jadi Undang-Undang. *Kementrian Ketenagakerjaan RI*. Retrieved from <https://kemnaker.go.id/news/detail/akhiri-penantian-22-tahun-pemerintah-dan-dpr-setujui-ruu-pprt-disahkan-jadi-undang-undang>
- CNN Indonesia. (2026, April 26). Iuran BPJS Pekerja Rumah Tangga Kini Ditanggung Pemberi Kerja Baca artikel CNN Indonesia “Iuran BPJS Pekerja Rumah Tangga Kini Ditanggung Pemberi Kerja” selengkapnya di sini: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20260423194751-92-1351396/iuran-bpjs-pekerja-rumah-tangga-kini-ditanggung-pemberi-kerja>. Download Apps CNN Indonesia sekarang <https://app.cnnindonesia.com/>. *CNN Indonesia*.
- Desti dan Mustika. (2026, July 6). RUU TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA. *Perpustakaan DPR RI*.
- Fajrianto, F. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Hak Konstitusional Dan Hambatan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 4(3), 151. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v4i3.2347>
- Indonesia. Undang-Undang No. 2 Tahun 2026 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. , Pub. L. No. 2, DPR RI (2026). Indonesia.

- Jelita R.T et, al. (2025). Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Yang Bekerja Di Luar Negeri Ditinjau Dari Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 Dan Konvensi ILO 189 Tahun 2011. In *Dan Konvensi ILO* (Vol. 189).
- Kasthuri, R. , S. D. , A. R. , K. P. , S. K. , & V. V. (2025). Assessing the Social and Economic Challenges and Opportunities of International Migrant Domestic Workers Through Review Analysis. . *Challenges and Opportunities of International Expatriate Blue Collar Workers*, 147–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.4018/979-8-3373-3668-8.ch006>
- Kementrian Hukum RI. (2026, April 22). Setelah 22 Tahun Lebih, UU PPRT Disahkan, Bukti Keberpihakan Pemerintah Untuk Melindungi Pekerja Rumah Tangga. *Berita Kementerian Hukum RI*.
- KOMNAS HAM. (2026). Komnas HAM: Pengesahan UU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Memberikan Pengakuan Negara, Perlindungan HAM dan Keadilan Sosial .
- KOMPAS. (2026, April 26). Poin-poin Aturan RUU PPRT: Ada Hak BPJS hingga Soal Upah. *KOMPAS.Com*. Retrieved from <https://nasional.kompas.com/read/2026/04/21/06460831/poin-poin-aturan-ruu-pprt-ada-hak-bpjs-hingga-soal-upah>
- Kristianto Ratu M.N. (2023). Paradoks Pekerja Rumah Tangga di Indonesia: Belum Tergolong Pekerja Yang Melakukan Pekerjaan Layak? *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 487–494. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i4.2717>
- Lutfianto Hapsoro, F., Maulidah, K., Jadidah, F., Lita, A., Wendra, M., & Ragil Wicaksono, M. (2025). *MODEL OF SUPERVISION OF THE IMPLEMENTATION OF CONSTITUTIONAL RIGHTS TO ENSURE THE PROTECTION AND WELFARE OF DOMESTIC WORKERS IN THE ADMINISTRATIVE CITY OF EAST JAKARTA* (Vol. 14). Jakarta. <https://doi.org/https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v14i4.6316>
- Mahanta, U. , & G. I. (2019). Introducing the Status of Domestic Workers in India. *Recognition of the Rights of Domestic Workers in India*, 1–17. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-981-13-5764-0_1
- Mohamad Dino Setiawan, & A. Basuki Babussalam. (2026). PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN RELASI KERJA DALAM GIG ECONOMY MENURUT TEORI PHILIPUS M. HADJON. *Journal Presumption of Law*, 8(1), 59–79. <https://doi.org/10.31949/jpl.v8i1.17501>
- Namuggala, V. F. , & O. M. (2023). Social and gender norms informing voicing and reporting against sexual harassment among domestic workers in Kampala's informal economy. . *Development Policy Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/dpr.12710>
- Nisrina dan Naina. (2025). URGENSI RATIFIKASI KONVENSI ILO 189 DALAM PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA RUMAH TANGGA: IMPLIKASI TERHADAP RUU PPRT INDONESIA. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.667>
- Nur Regita Saputri Muhammad. (2025). *RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga: Ketidakpedulian Negara Dalam Melindungi Hak-Hak PRT Di Indonesia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.59896/gara.v19i1.177>
- PÉREZ, L. M. , & G. A. (2023). From dead letter to functional policy? Domestic workers' rights and “disformality” in Peru. *International Labour Review*, 163(3), 455–476. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ilr.12436>
- Peter Mahmud Marzuki. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (2017th ed.; Suwito, Ed.). Jakarta: KENCANA.
- Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Putri, F. A., & Handayani, N. (2025). Peran Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Dalam Formulasi Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03, 7. Retrieved from <https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/483>
- Resky Handagi Nurpradana. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Hubungan Kerja Penuh Waktu. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(2), 89–94. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.1.2192.89-94>

- Siagian, D. G., & Hadi, A. A. G. D. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 2(3), 164–174. <https://doi.org/10.61292/eljbn.228>
- Sulistyowati dan Shidata. (2011). *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi Dan Refleksi* (revisi). Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Yunita Ratna Sari. (2024). Analisis Kebijakan Manfaat Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Jamsostek*, 1(2), 179–197. <https://doi.org/10.61626/jamsostek.v1i2.16>