



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18168-18178

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Pengupahan yang Layak Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026

Moch Rizal Aditya Premono, Made Warka
Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
rzladitya1@gmail.com, made@untag-sby.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan mengkaji ratio legis pembentukan regulasi terbaru mengenai perlindungan pekerja rumah tangga, sekaligus menelaah mekanisme jaminan kepastian hukum yang dihadapkannya dalam pemenuhan hak atas pengupahan yang layak. Hasil kajian menunjukkan bahwa regulasi tersebut lahir sebagai jawaban yuridis atas kekosongan norma yang telah berlangsung sejak tahun 2004 dan tidak pernah terakomodasi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Secara filosofis, kehadiran regulasi ini merespons realitas hukum yang hidup di tengah masyarakat terkait pekerja rumah tangga yang selama ini luput dari perlindungan, sekaligus mengisi kekosongan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang belum terakomodasi sebelumnya. Kajian terhadap mekanisme perlindungan memperlihatkan adanya dua lapis pengaturan, yaitu perlindungan preventif melalui penetapan upah standar sektoral dan kewajiban perjanjian kerja tertulis, serta perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan sanksi administratif. Dengan begitu, kajian ini diinginkan menyampaikan kontribusi bagi peningkatan kajian hukum buruh, terutama menyangkut transformasi status pekerja rumah tangga menuju sektor formal di Indonesia. Pekerja rumah tangga menempati posisi pekerja paling lemah di dalam ekosistem ketenagakerjaan Indonesia, akibat minimnya pengakuan formal serta absennya perlindungan hukum yang menyeluruh selama beberapa dekade terakhir. Selama ini, pekerja rumah tangga sering diperlakukan sebagai bagian dari hubungan personal informal di ranah domestik, sehingga luput dari jaminan hak-hak dasar pekerja seperti pengupahan yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari eksploitasi.

Kata kunci: Pekerja Rumah Tangga, Perlindungan Hukum, Pengupahan Layak

1. Latar Belakang

Keberadaan pekerja rumah tangga merupakan salah satu penopang fundamental bagi keberlangsungan kehidupan rumah tangga sekaligus roda perekonomian masyarakat secara luas. Mayoritas dari jutaan pekerja rumah tangga di Indonesia adalah perempuan yang menjalankan fungsi perawatan, kebersihan, dan dukungan domestik lainnya, sehingga memungkinkan anggota keluarga yang dilayani turut berpartisipasi dalam pasar kerja formal maupun aktivitas produktif lainnya. Di balik kontribusi yang signifikan tersebut, pekerja rumah tangga justru kerap berada pada posisi kurang menguntungkan, baik secara hukum, sosial, dan ekonomi. Persoalan pengupahan yang layak serta perlindungan hukum bagi kelompok ini masih dihadapkan pada berbagai hambatan struktural yang menuntut kajian yang mendalam dan komprehensif.

Fenomena pekerjaan rumah tangga bukanlah hal baru dalam perjalanan peradaban manusia, karena sejak era pramodern pekerjaan domestik telah menjadi bagian tak terpisahkan dari tatanan sosial masyarakat. Di Indonesia, periode pascakemerdekaan hingga era reformasi menyaksikan lonjakan permintaan terhadap jasa pekerja rumah tangga seiring dengan transformasi ekonomi dan percepatan urbanisasi. Kerentanan yang melekat pada pekerja rumah tangga bukan semata persoalan lokal, melainkan problem struktural yang berdimensi global. Organisasi Perburuhan Internasional mencatat sekitar 67,1 juta pekerja domestik di seluruh dunia yang menjalankan layanan perawatan rumah tangga, pengasuhan anak, dan pekerjaan domestik lainnya. Secara historis, kelompok pekerja rumah tangga berada pada posisi marginal dalam kerangka hukum ketenagakerjaan berbagai negara, mengingat pekerjaan mereka berlangsung di ranah privat yakni rumah tangga pemberi kerja sehingga sulit dijangkau oleh mekanisme pengawasan dan perlindungan hukum ketenagakerjaan konvensional yang pada umumnya dirancang untuk sektor publik dan industri formal.

Kerentanan yang dialami pekerja rumah tangga tidak hanya bersumber dari faktor sosial-ekonomi semata, melainkan juga memiliki akar persoalan yuridis yang cukup dalam. Selama lebih dari dua dekade sejak dimulainya reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja rumah tangga secara konsisten luput dari cakupan perlindungan undang-undang perburuhan. Sebagaimana disoroti oleh para ahli hukum ketenagakerjaan, ketiadaan jaminan hukum atas standar upah, waktu kerja, hak istirahat, dan jaminan sosial bagi kelompok ini telah menciptakan kondisi kekosongan norma (*rechtsvacuum*) yang menempatkan jutaan pekerja dalam relasi kerja yang timpang serta rentan terhadap diskriminasi atas hak-hak dasar mereka.²

Relasi kerja yang selama ini bertumpu pada kepercayaan antarpribadi dinilai tidak lagi memadai untuk menjamin perlindungan yang utuh bagi pekerja rumah tangga, mengingat Indonesia merupakan negara hukum yang berlandaskan filsafat Pancasila. Pola hubungan yang bersifat informal semacam ini justru berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, berbeda dengan kepastian yang seharusnya dapat diberikan oleh peraturan perundang-undangan formal. Sebagai kelompok pekerja yang menerima imbalan atas jasanya, pekerja rumah tangga pada dasarnya telah memenuhi unsur sebagai tenaga kerja. Kewenangan atas pengupahan yang layak merupakan porsi dari hak ekonomi dan sosial yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dipenuhi bagi setiap warga negara Indonesia. Negara tidak hanya berkewajiban memberikan pengakuan secara normatif, tetapi, namun mewujudkan regulasi dan mekanisme penegakan hukum yang efektif guna menjamin pelaksanaan perlindungan bagi pekerja rumah tangga. Ketidadaan pengaturan yang memadai selama bertahun-tahun inilah yang menyebabkan timbulnya kekosongan hukum sekaligus lemahnya perlindungan terhadap kelompok pekerja tersebut.

Selama ini, pekerjaan rumah tangga belum sepenuhnya dipandang setara dengan pekerjaan formal lainnya, seperti sektor manufaktur maupun bisnis. Secara umum, masyarakat masih memandang pekerja rumah tangga sekadar sebagai pembantu yang menjalankan tugas perawatan rumah, sehingga pekerjaan ini cenderung ditempatkan pada sektor informal. Kondisi keterlibatan dalam ranah informal inilah yang menyulitkan pekerja rumah tangga untuk memperoleh kesejahteraan yang layak.

Kepastian hukum yang seharusnya menjamin lingkungan kerja manusiawi serta keseimbangan waktu kerja belum sepenuhnya terwujud bagi pekerja rumah tangga. Kesejahteraan mereka kerap ditentukan bukan berdasarkan kompetensi maupun masa kerja, melainkan semata bergantung pada belas kasihan pemberi kerja. Tindak penganiayaan dan eksploitasi yang kerap dialami pekerja rumah tangga, antara lain, disebabkan oleh belum adanya payung hukum yang secara tegas menetapkan proteksi bagi mereka.

Persoalan perlindungan hukum pekerja rumah tangga dalam konteks pengupahan yang layak dapat dipetakan melalui tiga dimensi normatif yang saling terkait. Pertama, dimensi pengakuan sebagai subjek hukum kedua, absennya definisi eksplisit yang memasukkan pekerja rumah tangga ke dalam rezim hukum ketenagakerjaan, sehingga menyebabkan mereka tidak memiliki kedudukan hukum (*locus standing*) untuk menuntut hak normatifnya; dan ketiga, perlunya stabilitas hak dan kewajiban yang diatur berdasarkan norma kepatutan dalam masyarakat beradab.

Standarisasi pengupahan yang layak menjadi kebutuhan mendesak guna menjamin keselamatan pekerja rumah tangga tanpa mengesampingkan esensi pekerjaan yang mereka jalankan. Hal tersebut menuntut kajian lebih lanjut mengenai kebijakan hukum dan ekonomi, termasuk penetapan upah minimum serta kondisi kerja rumah tangga di Indonesia. Kajian semacam ini bertujuan mengidentifikasi keterbatasan sekaligus peluang dalam penyusunan regulasi yang menyangkut standar minimal dan maksimal bagi pekerja rumah tangga, sekaligus menelaah isu-isu strategis dalam sistem tata kelola pemerintahan, guna memberikan rekomendasi langkah efektif untuk memperjuangkan hak pekerja tanpa mengganggu keberlangsungan pekerjaan itu sendiri.

Dimensi keadilan yang melekat dalam perlindungan pengupahan pekerja rumah tangga dapat dianalisis melalui konstruksi teori keadilan John Rawls, yakni keadilan sebagai kejujuran (*justice as fairness*). Berdasarkan prinsip perbedaan (*difference principle*) yang dikemukakan Rawls, suatu tatanan sosial dan kelembagaan dapat dikatakan adil apabila ketimpangan yang ada justru memberikan keuntungan bagi kelompok yang sial dalam masyarakat.⁶ Bertolak dari perspektif tersebut, pembentukan kerangka regulasi yang memastikan kepastian upah bagi pekerja rumah tangga sebagai kelompok pekerja paling rentan bukan semata pilihan kebijakan, melainkan tuntutan keadilan itu sendiri. Negara yang membiarkan kelompok ini tanpa perlindungan yang memadai berarti mengabaikan kewajiban konstitusional sekaligus imperatif keadilan yang paling fundamental.

Persoalan mendasar yang dihadapi pekerja rumah tangga di Indonesia adalah tereksklusinya mereka dari cakupan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait buruh. Keputusan tersebut merupakan tulang punggung struktur hukum ketenagakerjaan nasional, namun secara substantif tidak mengatur hubungan perburuhan perseorangan. Akibatnya, pekerja rumah tangga terhalang dari berbagai hak normatif yang dijamin bagi buruh pada umumnya, seperti hak atas standar upah, hak cuti, perlindungan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan kerja.

Upaya mengisi kekosongan norma terkait perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga sejatinya telah ditempuh sejak lama. Pembahasan rancangan undang-undang mengenai hal ini telah dimulai sejak awal tahun 2000-an dan melalui berbagai periode pembahasan di lembaga legislatif, namun senantiasa terkendala hambatan sehingga berlarut-larut tanpa penyelesaian. Sebagai langkah parsial, diterbitkanlah Permenaker nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang meskipun memuat sejumlah ketentuan perlindungan, tetap memiliki keterbatasan kekuatan hukum dan belum mampu memberikan jaminan setara dengan pekerja di sektor formal.

Kehadiran peraturan terbaru Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi tonggak bersejarah dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Regulasi ini menandai paradigma baru dalam perlindungan pekerja rumah tangga, yaitu transformasi status dari sektor informal menuju ekosistem hukum ketenagakerjaan yang terstruktur dan berkeadilan, atau lazim disebut sebagai pekerja formal. Undang-undang ini tidak sekadar berfungsi sebagai instrumen teknis pengaturan hubungan kerja, melainkan juga menjadi manifestasi komitmen negara dalam memenuhi hak konstitusional warga negara yang selama ini terpinggirkan, mengingat pengupahan bagi pekerja rumah tangga merupakan sumber penghidupan yang esensial bagi mereka dan keluarganya.

Urgensi pembentukan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dapat dipahami melalui tipologi perlindungan hukum yang dikemukakan Philipus M. Hadjon, yang membagi perlindungan hukum ke dalam dua kategori utama: perlindungan hukum preventif, yang bertujuan mencegah timbulnya sengketa dengan memberikan ruang bagi masyarakat untuk mengajukan keberatan sebelum lahirnya aturan yang bersifat definitif; serta perlindungan hukum represif, yang bertujuan pemecahan masalah yang telah terjadi.

2. Metode Penelitian

Kajian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) yang dipadukan dengan pendekatan konseptual (conceptual approach). Bahan hukum primer yang digunakan mencakup peraturan perundang-undangan yang relevan, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Adapun bahan hukum sekunder mencakup literatur, artikel ilmiah, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perlindungan pekerja rumah tangga dalam konteks pengupahan yang layak. Analisis dilakukan secara preskriptif melalui penafsiran hukum dan konstruksi argumentasi hukum, guna merumuskan konsep mengenai perlindungan pekerja rumah tangga dalam pengupahan yang layak berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026. Proses analisis dilaksanakan secara sistematis dengan menitikberatkan pada keterkaitan antarnorma hukum yang berlaku, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh terhadap pengaturan sekaligus problematika perlindungan pekerja rumah tangga dalam pengupahan yang layak.

3. Hasil dan Diskusi

Perubahan Status Hukum Pekerja Rumah Tangga dari Informal Menuju Formal

Pengesahan peraturan mengenai perlindungan pekerja rumah tangga pada rapat paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, menandai tonggak historis bagi perlindungan hukum pekerja domestik di Indonesia. Setelah penantian selama 22 tahun sejak pertama kali diusulkan pada tahun 2004, regulasi ini memberikan pengakuan formal terhadap pekerja rumah tangga sebagai pekerja yang berhak atas keamanan setara dengan pekerja lainnya, termasuk hak atas pengupahan yang layak suatu pengaturan yang merupakan wujud pelaksanaan amanat konstitusional. Pengesahan undang-undang ini sekaligus mengakhiri kondisi kekosongan hukum (rechtsvacuum) yang selama ini terjadi, mengingat belum pernah ada peraturan perundang-undangan tertulis secara jelas menyusun persoalan-persoalan yang dihadapi pekerja rumah tangga. Kekosongan hukum tersebut timbul karena dinamika sosial di masyarakat bergerak jauh lebih cepat dibandingkan proses pembentukan undang-undang oleh pemerintah dan lembaga legislatif.

Sebelum lahirnya undang-undang ini, status pekerja rumah tangga berada dalam Kawasan abu-abu (grey area) di dalam sistem hukum buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur ikatan kerja dalam konteks hubungan industrial formal, sementara ikatan kerja antara pekerja rumah tangga dengan majikan yang bersifat domestik dan personal pada kenyataannya tidak tercakup dalam pengaturan tersebut. Akibatnya, pekerja rumah tangga berada dalam kondisi yang dapat disebut sebagai *stateless worker* dalam pengertian bahwa mereka bekerja dan menghasilkan nilai ekonomi, namun tidak diakui serta tidak dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Kondisi ini menjadikan pekerja rumah tangga rentan terhadap eksploitasi tanpa memiliki sarana hukum yang efektif untuk menuntut pemenuhan hak-haknya.

Status informal tersebut bukan sekadar persoalan administratif, melainkan mencerminkan ketiadaan pengakuan negara terhadap pekerjaan rumah tangga sebagai hubungan kerja yang setara dengan hubungan kerja di sektor lain. Ketidadaan pengakuan ini berimplikasi langsung pada ketiadaan kewajiban pendaftaran, ketiadaan pengawasan ketenagakerjaan, dan yang paling signifikan, ketiadaan jaminan atas standar upah minimum. Fenomena ini sejalan dengan kajian yang menunjukkan bahwa pekerjaan domestik di banyak yurisdiksi secara historis dikecualikan dari cakupan regulasi ketenagakerjaan modern karena dianggap berlangsung dalam ranah privat yang tidak patut diintervensi oleh negara, suatu anggapan yang pada gilirannya melanggengkan invisibilitas hukum atas pekerja rumah tangga.

Status formal bagi pekerja rumah tangga diwujudkan melalui sejumlah ketentuan dalam undang-undang ini yang menetapkan perjanjian kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga. Perjanjian kerja tersebut wajib memuat klausul esensial, antara lain identitas para pihak, jenis pekerjaan, besaran upah, waktu kerja, hak cuti, serta ketentuan lain yang melindungi kepentingan pekerja rumah tangga. Kewajiban perjanjian tertulis ini sejalan dengan prinsip kepastian hukum (*rechtszekerheid*) sebagai salah satu unsur negara hukum (*rechtsstaat*) yang dianut Indonesia.

Formalisasi ini turut mensyaratkan pendaftaran pekerja rumah tangga ke kesejahteraan sosial, mencakup kepesertaan. Melalui ketentuan ini, pekerja rumah tangga kini memperoleh akses terhadap asuransi kecelakaan, dana pensiun, asuransi dan asuransi kesehatan yang sebelumnya tidak dapat mereka nikmati akibat status informal yang melekat pada pekerjaan mereka. Ketentuan ini merupakan wujud nyata dari konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana tercantum Pasal 34 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu terobosan fundamental yang dihadirkan undang-undang ini adalah transformasi status hukum pekerja rumah tangga, dari sektor informal menuju sektor formal. Selama puluhan tahun sebelum undang-undang ini disahkan, pekerja rumah tangga dikategorikan sebagai pekerja informal yang tidak tunduk pada regulasi ketenagakerjaan pada umumnya, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang buruh. Kondisi menempatkan pekerja rumah tangga pada posisi yang rentan secara hukum, karena tidak memperoleh kepastian atas hak-haknya, termasuk hak atas upah yang layak.

Perubahan status tersebut membawa implikasi yuridis yang luas. Pertama, pekerja rumah tangga kini memiliki kedudukan hukum (*locus standing*) untuk menuntut haknya di hadapan hukum. Sebelum undang-undang ini berlaku, pekerja rumah tangga yang mengalami perampasan hak seperti upah yang tidak dibayarkan atau tindak kekerasan menghadapi kesulitan dalam mengakses keadilan, karena belum ada payung hukum yang secara eksplisit mengakui hubungan kerja antara mereka dan pemberi kerja. Kedua, relasi kerja yang sebelumnya bersifat informal dan bertumpu pada kepercayaan semata kini bertransformasi menjadi hubungan hukum yang mengikat, dengan hak dan kewajiban yang jelas. Ke depan, ikatan kerja antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja tidak lagi semata berbasis relasi personal, melainkan relasi hukum yang mengikat kedua belah pihak. Pekerja rumah tangga berhak memperoleh upah yang layak, jam kerja yang manusiawi, waktu istirahat, serta perlindungan hukum dari tindak kekerasan dan diskriminasi.

Perlindungan terhadap pekerja rumah tangga pada hakikatnya diberikan berdasarkan asas penghormatan hak asasi manusia, keadilan, dan kesetaraan.⁹ Perlindungan hukum ini memiliki tujuan untuk memberikan pengakuan yuridis atas profesi pekerja rumah tangga, sekaligus mengakui nilai ekonomis dari pekerjaan tersebut guna mencegah segala bentuk pengucilan, perundungan, dan penganiayaan yang mungkin dialami. Selain itu, perlindungan ini diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja rumah tangga melalui pengaturan ikatan kerja yang menjunjung tinggi nilai manusiawi, keadilan, dan kesetaraan.

Pergeseran paradigma dari status informal menuju formal turut memengaruhi pola relasi kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan. Hubungan semula bersifat paternalistik dan tidak terstandarisasi kini diatur secara normatif dan simetris. Pemberi kerja tidak lagi dapat memperlakukan pekerja rumah tangga secara sewenang-wenang, mengingat adanya ancaman sanksi tegas bagi pelanggaran ketentuan perlindungan yang berlaku. Pergeseran ini merupakan perubahan fundamental dalam relasi ketenagakerjaan di sektor domestik, dari pola hubungan kekeluargaan yang rentan disalahgunakan menuju hubungan hukum yang terstruktur dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kerangka teoretis Philipus M. Hadjon mengenai perlindungan hukum memberikan pijakan konseptual yang relevan untuk memahami signifikansi transformasi status ini. Menurut Hadjon, perlindungan hukum preventif memberi kesempatan bagi subjek hukum, dalam hal ini pekerja rumah tangga, untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan atau tindakan pemberi kerja memperoleh bentuk yang final, sedangkan perlindungan represif berfungsi menyelesaikan sengketa setelah pelanggaran terjadi. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026, ketiadaan status formal menyebabkan pekerja rumah tangga tidak memiliki sarana untuk mengajukan keberatan (*the right to be heard*) sebagaimana dimaksud dalam konsep perlindungan preventif tersebut, sebab hubungan kerja yang bersifat personal dan tertutup tidak menyediakan forum bagi pekerja untuk menyuarakan kepentingannya sebelum kerugian terjadi. Transformasi status menuju sektor formal dengan demikian tidak semata mengubah nomenklatur hubungan kerja, melainkan juga membuka ruang struktural bagi terlaksananya kedua jenis perlindungan hukum tersebut secara utuh.

Transformasi status hukum pekerja rumah tangga dari sektor informal menuju sektor formal menjadi titik tolak yang menentukan seluruh konstruksi perlindungan pengupahan dalam undang-undang ini. Sebelum peraturan ini disahkan, pekerja rumah tangga secara konsisten ditempatkan di luar cakupan hukum ketenagakerjaan umum, sehingga hubungan kerja yang terjalin antara mereka dan majikan tunduk pada hukum perjanjian, bukan pada hukum ketenagakerjaan yang memuat norma perlindungan minimum. Konsekuensinya, penentuan upah sepenuhnya bergantung pada kesepakatan bebas para pihak tanpa adanya batas bawah yang dijamin negara suatu kondisi yang secara struktural merugikan pihak yang berada pada posisi tawar lebih lemah.

Dampak transformasi status ini turut dirasakan dalam ranah pembuktian sengketa pengupahan. Ketika pekerja rumah tangga masih berstatus informal, pembuktian atas kesepakatan upah kerap mengandalkan kesaksian lisan yang sulit diverifikasi, sehingga posisi pekerja secara struktural lemah dalam setiap proses penyelesaian sengketa yang mungkin ditempuh. Status formal yang kini melekat memberikan pekerja rumah tangga akses terhadap alat bukti tertulis berupa perjanjian kerja, yang secara signifikan memperkuat posisi hukum mereka apabila terjadi wanprestasi oleh pemberi kerja, sejalan dengan asas pembuktian dalam hukum acara perdata yang mengutamakan alat bukti tertulis dibandingkan kesaksian semata untuk perkara yang menyangkut kesepakatan finansial.

Signifikansi peralihan dari pengaturan setingkat peraturan menteri menuju undang-undang juga perlu dicermati dari perspektif hierarki peraturan perundang-undangan. Sebelum tahun 2026, perlindungan bagi pekerja rumah tangga semata bersandar pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, yang secara yuridis berkedudukan sebagai peraturan pelaksana dan tidak memiliki daya paksa setara undang-undang, sehingga capaian perlindungannya bersifat terbatas dan berfokus pada pengawasan lembaga penyalur, bukan pada jaminan hak substantif pekerja itu sendiri. Kondisi ini menempatkan hak-hak pekerja rumah tangga pada level norma yang rentan diabaikan dan sulit dipertahankan di hadapan hukum, mengingat peraturan menteri tidak memiliki kekuatan mengikat yang sepadan dengan undang-undang dalam sistem hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia. Pengesahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 mengoreksi kelemahan struktural tersebut dengan menempatkan perlindungan pekerja rumah tangga pada level norma tertinggi yang dapat dijangkau oleh proses legislasi, sehingga hak atas pengupahan yang layak kini memperoleh landasan hukum yang jauh lebih kokoh dibandingkan periode sebelumnya.

Reformasi hukum ini tidak sekadar mencakup perubahan regulasi, melainkan juga transformasi mendasar dalam kesadaran hukum, baik di kalangan pembentuk undang-undang, aparat penegak hukum, maupun masyarakat, agar selaras dengan standar yang telah disetujui bersama, sebagaimana termaktub dalam nilai-nilai Pancasila sebagai ideologi nasional. Mengingat Undang-Undang buruh dikategorikan belum memenuhi standar untuk mengatur persoalan spesifik pekerja rumah tangga, ketentuan khusus mengenai kelompok ini kemudian dituangkan dalam undang-undang tersendiri, dengan harapan pemerintah dapat memperoleh kejelasan pengaturan sebagaimana dianalisis dalam kajian ini.

Dalam konteks pengupahan yang layak, perubahan status ini memastikan bahwa upah bukan lagi bersifat arbitrer melainkan harus memenuhi prinsip keadilan distributif, transparansi, dan penghidupan layak (*living wage*). Meskipun besaran upah minimum diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (sebagaimana disebutkan dalam Pasal 15 ayat (3) Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga, prinsip imperatif “upah sesuai kesepakatan atau perjanjian kerja yang adil” telah menjadi norma dasar yang tidak dapat diabaikan.

Perlindungan Hukum Preventif dalam Pengupahan Pekerja Rumah Tangga

Peraturan terbaru Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga memberikan fondasi normatif yang kokoh bagi perlindungan pengupahan yang layak. Pengaturan ini tidak hanya memenuhi standar nasional, tetapi juga mengadopsi semangat Konvensi ILO Nomor 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, kendati Indonesia sebelum meratifikasinya secara formal. Efektivitas pengaturan ini sangat bergantung pada sejauh mana penyusunan peraturan pelaksana dilakukan secara komprehensif dan partisipatif, serta pada penguatan mekanisme pengawasan yang melibatkan pemerintah daerah, unit RT/RW, dan organisasi masyarakat sipil. Tanpa pengawasan yang efektif, undang-undang ini berisiko menjadi norma yang tidak efektif (*ineffective norm*) dalam praktiknya.

Kesesuaian pengaturan preventif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 dengan standar internasional dapat ditelusuri melalui perbandingan dengan substansi Konvensi ILO Nomor 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. Konvensi ini mengamankan sejumlah elemen perlindungan preventif, antara lain kewajiban informasi mengenai syarat dan kondisi kerja secara jelas dan dapat dipahami, sedapat mungkin melalui perjanjian kerja tertulis, serta jaminan upah minimum apabila diberlakukan secara nasional bagi pekerja pada umumnya. Kendati Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO Nomor 189 secara formal, kewajiban perjanjian kerja tertulis dan pengaturan upah minimum sektoral yang termuat dalam undang-undang ini pada dasarnya telah mengadopsi semangat dan substansi konvensi tersebut, sehingga dapat dimaknai sebagai bentuk harmonisasi hukum nasional dengan standar ketenagakerjaan internasional tanpa melalui mekanisme ratifikasi formal.

Undang-undang ini membangun kerangka perlindungan preventif pengupahan melalui dua instrumen utama yang saling melengkapi. Instrumen pertama adalah kewajiban perjanjian kerja tertulis. Sebelum undang-undang ini berlaku, praktik umum dalam hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan adalah penetapan upah secara lisan melalui negosiasi informal yang tidak terdokumentasi, sehingga ketiadaan bukti tertulis kerap dimanfaatkan oleh pemberi kerja yang tidak bertanggung jawab untuk mengurangi upah secara sepihak, menahan pembayaran, atau mengingkari kesepakatan yang telah dibuat. Kewajiban perjanjian kerja tertulis yang memuat besaran upah secara eksplisit menciptakan alat bukti hukum yang dapat dijadikan dasar penuntutan apabila terjadi wanprestasi. Dengan demikian, ketentuan ini berfungsi ganda, yakni sebagai instrumen perlindungan preventif sekaligus fondasi bagi perlindungan represif apabila terjadi pengingkaran.

Instrumen kedua adalah pengaturan upah minimum sektoral, yang mengamankan penetapan upah minimum bagi pekerja rumah tangga sesuai kondisi masing-masing daerah, dengan berkolaborasi bersama mekanisme penetapan upah minimum regional yang berlaku. Ketentuan ini merespons salah satu kelemahan struktural paling mendasar dalam rezim pengupahan pekerja rumah tangga sebelumnya, yakni ketiadaan batas bawah upah yang dijamin negara. Sistem pengupahan yang semata bergantung pada kesepakatan para pihak berpotensi membuka ruang bagi penetapan upah yang tetap rendah, mengenang kedudukan pekerja rumah tangga yang secara spesifik kurang kuat dibandingkan majikan.

Selain kedua instrumen utama yang telah diuraikan, aspek preventif juga tercermin dalam kewajiban pendaftaran hubungan kerja kepada instansi yang membidangi urusan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Kewajiban pendaftaran ini memungkinkan pemerintah daerah memiliki basis data mengenai keberadaan dan kondisi kerja pekerja rumah tangga di wilayahnya, sehingga potensi pelanggaran dapat dideteksi secara lebih dini melalui mekanisme pemantauan berkala, alih-alih semata mengandalkan pelaporan pasif dari pekerja yang bersangkutan. Pendekatan preventif berbasis data ini sejalan dengan prinsip pengawasan ketenagakerjaan yang proaktif, yang menjadi salah satu prasyarat efektivitas norma hukum dalam praktik, khususnya untuk sektor kerja yang berlangsung di ranah privat dan sulit dijangkau oleh pengawasan konvensional.

Perlindungan hukum preventif dalam konteks pengupahan pekerja rumah tangga dapat dimaknai sebagai keseluruhan instrumen hukum yang dirancang untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak atas upah sebelum pelanggaran tersebut benar-benar terjadi. Pendekatan preventif ini menjadi krusial mengingat karakteristik hubungan kerja domestik yang berlangsung secara tertutup, sehingga upaya pencegahan jauh lebih efektif dan

lebih murah secara sosial dibandingkan upaya pemulihan setelah pelanggaran terjadi. Pendekatan ini sejalan dengan gagasan bahwa perlindungan preventif memberikan ruang bagi pihak yang berpotensi dirugikan untuk mengajukan keberatan sebelum suatu ketentuan atau tindakan memperoleh bentuk yang definitif, sehingga fungsinya adalah mencegah timbulnya sengketa, bukan menyelesaikan sengketa yang telah terjadi.

Signifikansi kewajiban perjanjian kerja tertulis sebagai instrumen preventif turut dikuatkan oleh temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa sebelum adanya pengaturan setingkat undang-undang, mayoritas hubungan kerja pekerja rumah tangga di Indonesia berlangsung tanpa dokumentasi tertulis, sehingga pekerja rumah tangga secara konsisten berada pada posisi tawar yang lemah dan rentan terhadap eksploitasi sepihak dari pemberi kerja. Ketidadaan dokumen tertulis dalam praktik hubungan kerja rumah tangga bukan sekadar persoalan administratif, melainkan cerminan dari absennya kepastian hukum yang menjadi salah satu tujuan utama pembentukan norma hukum, sebagaimana ditegaskan dalam kajian ilmu hukum bahwa kepastian hukum menghendaki agar setiap hubungan hukum dituangkan dalam bentuk yang jelas dan dapat diverifikasi guna menghindari sengketa penafsiran di kemudian hari. Pengaturan kewajiban perjanjian kerja tertulis dalam undang-undang ini dengan demikian merupakan respons langsung terhadap kelemahan struktural yang telah lama diidentifikasi dalam praktik ketenagakerjaan sektor domestik.

Pengaturan ini selaras dengan hierarki peraturan perundang-undangan, berfungsi sebagai *lex specialis* terhadap ketentuan umum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang buruh yang sebelumnya tidak secara jelas mencakup pekerja rumah tangga karena dianggap berada di luar hubungan industrial formal. Prinsip pengupahan berdasarkan kesepakatan yang adil, tanpa diskriminasi, dan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak, dengan demikian turut berlaku dalam rangka mewujudkan keadilan bagi pekerja rumah tangga. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, minimnya dokumentasi tertulis dalam hubungan kerja rumah tangga pada masa sebelum berlakunya undang-undang ini kerap menjadi celah bagi pemberi kerja yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan pemotongan upah secara sepihak maupun meningkari kesepakatan yang telah disetujui.

Meski demikian, efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga tidak bisa dilepaskan dari satu kelemahan mendasar, yaitu belum adanya penetapan besaran upah minimum yang eksplisit dan terukur dalam aturan. Ketentuan yang hanya mensyaratkan kesesuaian upah dengan kesepakatan tanpa parameter batas bawah berpotensi membuka ruang bagi penetapan upah yang tetap rendah, mempertimbangkan kedudukan pekerja rumah tangga yang secara struktural kurang kuat dibandingkan majikan. Celah ini menjadi titik rawan yang berpotensi mereduksi efektivitas keseluruhan mekanisme perlindungan preventif yang telah dibangun, sebab kepastian prosedural berupa kewajiban perjanjian tertulis tidak serta-merta menghasilkan kepastian substantif berupa kelayakan nilai upah itu sendiri.

Sumber kerentanan tersebut selama ini timbul dari absennya dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban terkait upah. Ketentuan mengenai kewajiban perjanjian kerja tertulis yang memuat besaran upah secara eksplisit menciptakan bukti hukum yang dapat dijadikan dasar penuntutan apabila terjadi wanprestasi, sekaligus berfungsi sebagai fondasi bagi perlindungan represif ketika pelanggaran benar-benar terjadi. Pengaturan terhadap pekerja rumah tangga tidak semata merupakan respons kebijakan (*legal policy*), melainkan pemenuhan kewajiban konstitusional negara (*positive obligation of the state*) sebagaimana diamanatkan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan, imbalan, dan perlakuan yang adil serta layak dalam ikatan kerja. Kedua pasal tersebut mewajibkan negara menjamin hak atas penghidupan yang standar bagi manusiawi, serta perlakuan yang adil dalam relasi kerja.

Larangan yang diatur dalam Pasal 28I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas ditujukan untuk mencegah praktik perbudakan modern serta perdagangan manusia dalam bentuk terselubung melalui agen penyalur yang tidak resmi. Undang-undang ini juga menetapkan usia minimum pekerja rumah tangga pada usia 18 tahun, guna mencegah eksploitasi anak, sejalan pedoman perlindungan anak yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak.

Meskipun kerangka preventif yang dibangun undang-undang ini cukup progresif, efektivitasnya dalam praktik masih bergantung pada peraturan pelaksana yang mengatur teknis besaran upah minimum sektoral di masing-masing daerah. Tanpa peraturan turunan yang jelas dan seragam, terdapat risiko disparitas penerapan antardaerah yang dapat menimbulkan ketidakpastian baru, alih-alih menyelesaikan ketidakpastian yang selama ini dialami pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, keberhasilan aspek preventif dalam undang-undang ini pada akhirnya turut bergantung pada kecepatan dan konsistensi pemerintah daerah dalam menyusun peraturan pelaksana yang responsif terhadap kondisi sosial-ekonomi masing-masing wilayah.

Mekanisme Perlindungan Hukum Preventif dalam pengupahan pekerja rumah tangga yang pertama merupakan kewajiban penetapan upah dalam secara tertulis dalam perjanjian kerja yang dimana pasal-pasal dalam Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mencantumkan secara eksplisit terkait besaran upah, waktu pembayaran dan mekanisme kenaikan upah dalam perjanjian kerja yang ditandatangani bersama. Ketentuan ini sejalan dengan teori perlindungan hukum preventif Hadjon yang mensyaratkan adanya sarana pencegahan (*preventieve rechtsbescherming*) berupa aturan-aturan hukum yang jelas dan dapat diimplementasikan. Dengan pencantuman upah secara tertulis, posisi tawar pekerja rumah tangga menjadi lebih kuat karena mereka memiliki bukti yuridis yang dapat dijadikan dasar penuntutan apabila terjadi wanprestasi dari pihak pemberi kerja.

Mekanisme preventif kedua adalah penetapan standar upah minimum sektoral bagi pekerja rumah tangga. Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga mengamanatkan kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum pekerja rumah tangga di masing-masing wilayah berdasarkan pertimbangan kebutuhan hidup layak, kondisi pasar kerja daerah, dan kemampuan ekonomi pemberi kerja. Penetapan upah minimum sektoral ini merupakan instrumen preventif yang sangat penting karena memberikan batas bawah pengupahan yang tidak boleh dilanggar oleh pemberi kerja. Dalam perspektif John Rawls tentang prinsip *difference principle*, penetapan upah minimum ini merefleksikan upaya untuk memaksimalkan kesejahteraan bagi kelompok yang paling tidak beruntung dalam masyarakat, yakni pekerja rumah tangga yang selama ini termarginalkan secara ekonomi.

Mekanisme preventif ketiga adalah kewajiban pembayaran upah melalui rekening bank atau mekanisme yang dapat diverifikasi. Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga mendorong pembayaran upah secara non-tunai untuk menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam pembayaran upah. Sistem pembayaran yang terverifikasi ini mencegah terjadinya manipulasi atau pengurangan upah secara sepihak oleh pemberi kerja, sekaligus memberikan bukti autentik bagi pekerja rumah tangga apabila terjadi sengketa upah di kemudian hari. Ketentuan ini sejalan dengan konsep good governance dalam pengelolaan hubungan ketenagakerjaan.

Mekanisme preventif keempat adalah kewajiban pelaporan dan pendaftaran hubungan kerja. Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja rumah tangga yang dipekerjakan kepada kelurahan atau desa setempat. Sistem pendataan ini memungkinkan pemerintah untuk melakukan monitoring dan pengawasan terhadap kondisi kerja pekerja rumah tangga, termasuk memastikan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya pendataan yang tertib, pemerintah dapat mengidentifikasi potensi pelanggaran dan melakukan intervensi preventif sebelum eksploitasi upah terjadi.

Mekanisme preventif kelima adalah program literasi dan sosialisasi hukum bagi pekerja rumah tangga. Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga mengamanatkan kepada pemerintah pusat dan daerah untuk secara aktif melaksanakan program peningkatan kesadaran hukum (*legal awareness*) bagi pekerja rumah tangga, termasuk tentang hak-hak mereka dalam hal pengupahan. Langkah ini penting karena salah satu penyebab utama terjadinya pelanggaran hak pekerja rumah tangga adalah minimnya pengetahuan mereka tentang hak-hak hukum yang dimilikinya. Dalam perspektif teori Lawrence M. Friedman tentang budaya hukum (*legal culture*), internalisasi kesadaran hukum di kalangan pekerja rumah tangga merupakan prasyarat bagi efektifnya perlindungan hukum yang diberikan oleh substansi dan struktur hukum.

Mekanisme preventif keenam adalah pengawasan ketenagakerjaan yang diperluas. Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga memberikan kewenangan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan terhadap kondisi kerja pekerja rumah tangga, termasuk memverifikasi pembayaran upah. Meskipun pengawasan di rumah tangga privat menghadapi tantangan tersendiri karena bersinggungan dengan privasi, Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga mengatur mekanisme pengawasan yang proporsional dengan tetap menghormati hak privasi pemberi kerja. Fungsi pengawasan ini merupakan instrumen preventif yang vital karena kehadiran pengawas ketenagakerjaan memiliki efek deterren bagi pemberi kerja yang berpotensi melanggar ketentuan pengupahan.

Keseluruhan mekanisme perlindungan hukum preventif ini membentuk suatu sistem normatif yang berlapis (*layered normative system*) dalam perlindungan pengupahan pekerja rumah tangga. Setiap lapisan saling menopang dan melengkapi, sehingga tercipta jaring pengaman (*safety net*) yang komprehensif bagi pekerja rumah tangga. Dalam perspektif Satjipto Rahardjo, hukum progresif tidak hanya cukup mengandalkan penegakan hukum yang reaktif, melainkan harus aktif membangun sistem preventif yang mampu menutup celah-celah yang berpotensi menimbulkan pelanggaran hak.

Persoalan ini menjadi lebih kompleks apabila dikaitkan dengan keberagaman kondisi sosial-ekonomi antarwilayah di Indonesia. Penetapan upah minimum yang seragam secara nasional berisiko tidak relevan dengan kondisi biaya hidup yang berbeda antara wilayah perkotaan besar dan wilayah pedesaan, sementara penyerahan sepenuhnya pada mekanisme kesepakatan bebas tanpa rujukan apa pun berisiko menghasilkan disparitas upah yang ekstrem antarwilayah maupun antarpemberi kerja dengan kapasitas ekonomi yang berbeda. Idealnya, kekosongan ini dapat diisi melalui peraturan pelaksana yang merujuk pada parameter objektif tertentu, seperti standar kebutuhan hidup layak yang telah lazim digunakan dalam penetapan upah minimum sektor formal, sehingga prinsip kesepakatan bebas tetap dipertahankan namun dengan batas bawah yang melindungi pekerja dari eksploitasi nilai upah yang terlampau rendah. Tanpa rujukan demikian, klausul kesepakatan dalam perjanjian kerja berpotensi hanya melegitimasi ketimpangan yang telah ada sebelumnya, alih-alih mengoreksinya.

Ketentuan ini memiliki signifikansi yuridis yang sangat besar. Selama ini, salah satu sumber kerentanan pekerja rumah adalah tidak adanya dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajibannya, termasuk upah. Kewajiban perjanjian kerja tertulis yang memuat besaran upah secara eksplisit menciptakan bukti hukum yang dapat dijadikan dasar penuntutan apabila terjadi kegagalan dalam perjanjian yang diberikan oleh pemberi kerja. Dengan demikian, ketentuan ini berfungsi sekaligus sebagai instrumen perlindungan preventif dan sebagai fondasi bagi perlindungan represif apabila terjadi pelanggaran.

Perlindungan Hukum Represif dalam Pengupahan Pekerja Rumah Tangga

Perlindungan hukum represif merupakan bentuk perlindungan yang diberikan ketika pelanggaran hak telah terjadi, bertujuan memulihkan keadaan sekaligus memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan. Berbeda dengan perlindungan preventif yang bersifat antisipatif, perlindungan represif bersifat reaktif dan berperan sebagai garda terakhir (last resort) dalam sistem perlindungan hukum. Undang-undang ini menyediakan mekanisme perlindungan represif yang berjenjang dalam menangani pelanggaran pengupahan bagi pekerja rumah tangga.

Mekanisme ini merupakan langkah tindak lanjut yang diberlakukan ketika terjadi pelanggaran, seperti penundaan gaji, pemotongan upah secara sepihak, maupun tidak dibayarkannya upah oleh pemberi kerja. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026, yang dirancang secara berjenjang dengan mengedepankan pendekatan kekeluargaan dan musyawarah mufakat, selaras dengan nilai-nilai hukum adat Indonesia.

Perlindungan represif berfungsi sebagai jalur pemulihan tatkala perlindungan preventif gagal mencegah pelanggaran hak atas upah. Jika perlindungan preventif berorientasi ke depan untuk mencegah sengketa, perlindungan represif justru berorientasi pada penyelesaian sengketa yang telah terjadi, termasuk pemberian sanksi kepada pihak yang melanggar dan pemulihan hak bagi pihak yang dirugikan. Ketersediaan jalur represif yang efektif menjadi prasyarat agar perlindungan preventif memiliki daya paksa yang sesungguhnya, mengingat norma hukum tanpa konsekuensi yang jelas cenderung kehilangan daya ikatnya dalam praktik.

Mekanisme perlindungan represif ini relevan untuk ditelaah melalui teori efektivitas hukum yang dikembangkan Lawrence M. Friedman, yang menjelaskan bahwa efektivitas suatu sistem hukum ditentukan oleh tiga elemen, yaitu substansi hukum (legal substance), struktur hukum (legal structure), dan budaya hukum (legal culture).¹¹ Dalam konteks ini, undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga telah menyediakan ketentuan yang cukup memadai mengenai mekanisme penyelesaian sengketa pengupahan.

Mekanisme perlindungan represif yang telah diatur dalam undang-undang ini mencerminkan komitmen pembentuk peraturan untuk menyediakan jalur penyelesaian yang komprehensif dan bertingkat bagi pekerja rumah tangga yang hak pengupahannya dilanggar oleh pemberi kerja. Namun demikian, keberhasilan pelaksanaannya pada akhirnya turut ditentukan oleh kinerja aparat penegak hukum (law enforcement) serta kesediaan masyarakat untuk memanfaatkan jalur hukum yang tersedia, sebagai cerminan dari struktur dan budaya hukum yang berkembang di Indonesia.

Tahap pertama dalam menyelesaikan perselisihan adalah musyawarah mufakat antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga. Apabila musyawarah mufakat tidak tercapai, Pasal 32 ayat (1) Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga mengatur bahwa penyelesaian dilakukan melalui mediasi yang dipimpin oleh ketua RT/RW atau sebutan lainnya di tempat pekerja rumah tangga itu bekerja. Pilihan lembaga RT/RW sebagai mediator awal

mencerminkan kesadaran pembentuk undang-undang bahwa sengketa dalam hubungan kerja pekerja rumah tangga bersifat sangat lokal dan terikat pada konteks komunitas tempat pekerja rumah tangga bekerja.

Mekanisme represif kedua adalah mediasi melalui lembaga pemerintah. Apabila penyelesaian bipartit tidak berhasil mencapai kesepakatan dalam jangka waktu yang ditentukan, sengketa pengupahan dapat diajukan kepada mediator yang ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan setempat. Mediator bertugas memfasilitasi negosiasi antara para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama. Penggunaan mekanisme mediasi ini sejalan dengan semangat penyelesaian sengketa alternatif (*alternative dispute resolution/ADR*) yang mengutamakan perdamaian dan efisiensi waktu serta biaya dibandingkan dengan proses litigasi. Hasil mediasi yang dituangkan dalam perjanjian bersama memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan dapat didaftarkan ke pengadilan untuk mendapatkan akta autentik.

Mekanisme represif ketiga adalah penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal penyelesaian melalui bipartit dan mediasi tidak berhasil, pekerja rumah tangga dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan masuknya pekerja rumah tangga ke dalam sistem ketenagakerjaan formal, mereka kini memiliki akses ke pengadilan hubungan industrial yang sebelumnya hanya dapat diakses oleh pekerja sektor formal. Pengadilan hubungan industrial merupakan lembaga peradilan yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa hubungan industrial, termasuk sengketa hak yang berkaitan dengan pengupahan. Putusan Pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap bersifat *executorial* dan dapat dipaksakan pelaksanaannya oleh pejabat yang berwenang.

Apabila mediasi di tingkat RT/RW tidak berhasil, Pasal 32 ayat (2) Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga menetapkan bahwa penyelesaian perselisihan dilakukan melalui mediasi yang melibatkan mediator pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Mediator dari instansi ketenagakerjaan harus menangani dan menyelesaikan perselisihan paling lambat tujuh hari sejak pengaduan diterima sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 32 ayat (3) Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga. Batas waktu yang singkat ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa mekanisme perlindungan dapat diakses secara efektif oleh pekerja rumah tangga yang pada umumnya tidak memiliki sumber daya untuk menjalani proses sengketa yang panjang.

Jalur penyelesaian sengketa represif yang diatur dalam Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 pada dasarnya merujuk pada mekanisme yang lebih umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme tersebut menetapkan tahapan berjenjang, dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja secara musyawarah untuk mufakat apabila tidak tercapai kesepakatan, sengketa dilanjutkan pada tahap mediasi yang difasilitasi oleh mediator hubungan industrial dari instansi ketenagakerjaan setempat; dan apabila mediasi turut menemui jalan buntu, para pihak dapat menempuh upaya hukum lanjutan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Tahapan berjenjang ini mencerminkan filosofi penyelesaian sengketa yang mengedepankan musyawarah sebagai upaya pertama, sejalan dengan nilai-nilai hukum adat Indonesia, sebelum beralih pada penyelesaian formal yang bersifat lebih memaksa.

Dimensi represif dalam undang-undang ini turut memuat unsur pertanggungjawaban pidana bagi pemberi kerja yang melakukan pelanggaran berat, seperti tindak kekerasan, eksploitasi, maupun penahanan upah yang disertai unsur perbudakan modern sebagaimana dilarang Pasal 281 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kajian hukum pidana ketenagakerjaan menunjukkan bahwa penetapan sanksi pidana bagi pemberi kerja yang melanggar hak-hak dasar pekerja rumah tangga, khususnya dalam konteks kekerasan dan eksploitasi, merupakan instrumen penting untuk memberikan efek jera sekaligus perlindungan yang lebih komprehensif bagi korban, mengingat sanksi administratif semata kerap tidak memadai untuk mencegah pengulangan pelanggaran serupa. Ketentuan pidana dalam undang-undang ini dengan demikian melengkapi mekanisme penyelesaian sengketa perdata berupa pemulihan hak pengupahan, dengan lapisan pertanggungjawaban pidana yang menasar pelanggaran-pelanggaran yang bersifat lebih berat dan merugikan martabat kemanusiaan pekerja rumah tangga.

Selain pertanggungjawaban pidana, undang-undang ini turut menyediakan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang lalai memenuhi kewajiban prosedural, seperti tidak membuat perjanjian kerja tertulis atau tidak mendaftarkan hubungan kerja kepada instansi berwenang. Sanksi administratif ini berfungsi sebagai instrumen penegakan hukum yang lebih proporsional untuk pelanggaran yang bersifat prosedural, sehingga sistem sanksi dalam undang-undang ini secara keseluruhan membentuk piramida penegakan hukum yang berjenjang, dari sanksi administratif untuk pelanggaran ringan hingga sanksi pidana untuk pelanggaran berat. Keberadaan piramida sanksi ini penting

untuk menjamin proporsionalitas penegakan hukum, sekaligus menghindari kriminalisasi berlebihan terhadap pelanggaran yang sesungguhnya dapat diselesaikan melalui mekanisme administratif maupun musyawarah.

Efektivitas keseluruhan mekanisme represif ini pada akhirnya kembali bergantung pada kesediaan pekerja rumah tangga untuk menempuh jalur hukum yang tersedia, mengingat relasi kerja yang bersifat personal dan tertutup kerap menimbulkan keengganan untuk melaporkan pelanggaran karena kekhawatiran kehilangan pekerjaan maupun tekanan sosial dari pemberi kerja. Kondisi ini menegaskan pentingnya peran organisasi masyarakat sipil dan lembaga bantuan hukum dalam mendampingi pekerja rumah tangga sepanjang proses penyelesaian sengketa, sehingga jalur represif yang telah disediakan undang-undang tidak sekadar menjadi norma di atas kertas, melainkan benar-benar dapat diakses dan dimanfaatkan oleh pihak yang paling membutuhkan perlindungan.

4. Kesimpulan

Kajian ini menunjukkan bahwa perlindungan pengupahan yang layak bagi pekerja rumah tangga belum diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pengesahan undang-undang khusus mengenai perlindungan pekerja rumah tangga menjadi keniscayaan untuk mengisi kekosongan hukum tersebut. Kajian ini sekaligus menegaskan urgensi kehadiran Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Kehadiran aturan terbaru merupakan langkah progresif dalam paradigma hukum ketenagakerjaan Indonesia yang selama ini diperjuangkan terkait pekerja informal domestik. Regulasi ini tidak hanya memberikan pengakuan pekerja rumah tangga di mata hukum ketenagakerjaan ekuivalen, tetapi juga memberikan dampak positif yang lebih komprehensif terhadap pemenuhan hak pengupahan yang layak. Meski demikian, efektivitas undang-undang ini pada akhirnya sangat bergantung pada penguatan kesadaran hukum di lingkungan masyarakat sipil serta pengawasan ketenagakerjaan yang proaktif dari pemerintah. Kehadiran peraturan terbaru Tahun 2026 menandai pergeseran paradigma hukum dari status informal menuju formal bagi pekerja rumah tangga. Meski begitu, perjalanan menuju perlindungan yang substantif dan efektif masih memerlukan komitmen berkelanjutan dari seluruh pemangku kepentingan, agar hak atas pengupahan yang layak tidak hanya berhenti sebagai norma di atas kertas, melainkan menjadi realitas yang benar-benar dirasakan oleh pekerja rumah tangga di Indonesia.

Referensi

1. Adelle Blackett, "Domestic Workers and Informality: Challenging Invisibility, Regulating Inclusion," dimuat ulang dalam kajian WIEGO, "Informal Workers and the Law."
2. Asshiddiqie, Jimly. Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
3. Daud, Erita Rosa Larasati. "Pekerja Rumah Tangga Sebagai Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga." *JuristDiction* 3, no. 5 (2020): 1681–1696.
4. Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
5. Kumala, Rizky Meitha, and Vinsya Murtiningsih. "Tinjauan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dalam Kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT)." *Jurnal Hukum Pidana Dan Penanggulangan Kejahatan* 2, no. 3 (2013): 213–221.
6. Luh Putu Try Aryawati dan I Made Sarjana, "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Kertha Semaya, Jurnal Ilmu Hukum*, 2.2 (2014).
7. M. Yafi Azhari dan Abdul Halim, "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia," *Media Iuris*, 4.2 (2021), hlm. 173.
8. Muhtadi, Muhtadi. 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Bandar Lampung'. *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 4 (2015): 642–656. doi:10.25041/fiatjustisia.v8no4.318.
9. Novi Ambar, Moh. Asman. 'Politik Hukum Sistem Upah Minimum Dan Tunjangan Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia'. *Mimbar Keadilan* 8, no. 1 (2024): 90–99. doi:10.52166/mimbar.v7i2
10. Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, hlm. 20..
11. Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm. 45.
12. Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
13. Smith, Rhona K.M., et al. Hukum Hak Asasi Manusia. Yogyakarta: PUSHAM UII, 2018.
14. S. Rahmawati, "Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Korban Kekerasan," *Lex Renaissance*, 5.4 (2020).
15. Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
16. Theresia Rizka Uly Situmorang, dkk., "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Indonesia Ditinjau Dari Konvensi ILO No. 189," *Journal of International Law*, 4.2 (2016).
17. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
18. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
19. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.