

Analisis Yuridis Perjanjian Kerja LPPRT dengan PRT Sumarti Berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015

Muh Ali Masnun¹ dan Elisabeth Septin Puspoayu²

Muhammad Haikal Shamim Waskito,

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, alimasnun@unesa.ac.id, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

²Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia, aiuelisabeth@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

Abstrak

This study examines the phenomenon of wage deductions for Domestic Workers (DW) by Domestic Worker Placement Agencies (LPPRT) as service and training fees. The case study of Sumarti's employment contract reveals a clause imposing agency fees on the worker, which explicitly contradicts Article 18 of the Regulation of the Minister of Manpower (Permenaker) Number 2 of 2015 concerning the Protection of Domestic Workers. The regulation stipulates that agencies are prohibited from collecting fees from workers; instead, such costs must be borne by the employer (client). The research employs a normative legal method with a statutory approach and a conceptual approach. Data were analyzed qualitatively through legal interpretation of key norms to draw deductive conclusions. The results indicate that Permenaker Number 2 of 2015 possesses a substantial weakness, as it lacks explicit sanctions for agencies that violate the fee collection prohibition. This legal uncertainty leads to exploitation through employment contracts that undermine the bargaining position of domestic workers. Under civil law, such deduction clauses are potentially void ab initio (null and void) based on Article 1320 of the Indonesian Civil Code, as they fail the objective requirement of a "lawful cause" (violating public order and protective intent). The study concludes that this legal vacuum is exploited through private agreements, highlighting the urgent need for comprehensive regulation through the enactment of the Domestic Worker Protection Bill to ensure legal certainty, justice, and the protection of workers' rights against exploitative agency practices.

Kata kunci: *Domestic Worker Protection, Employment Contract, Legal Analysis, Wage Deduction, Regulatory Compliance*

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan supremasi hukum sebagai landasan utama penyelenggaraan kehidupan bernegara. Dalam konteks masyarakat yang majemuk, hukum

positif memiliki fungsi fundamental sebagai pedoman yang mengatur hubungan antarwarga negara, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Keragaman struktur sosial dan disparitas tingkat pendidikan menyebabkan munculnya berbagai profesi, salah satunya Pekerja Rumah Tangga (PRT), yang hingga kini tetap menjadi pilihan kerja bagi masyarakat berpendidikan rendah dan kelompok rentan secara ekonomi. Meskipun PRT berperan penting dalam menunjang aktivitas domestik masyarakat modern, posisi mereka dalam struktur hukum Indonesia masih sangat lemah karena tidak diakomodasi secara penuh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketidajelasan kedudukan PRT dalam hukum nasional mendorong pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang untuk pertama kalinya mengatur peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) sebagai institusi yang menjembatani relasi antara PRT dan pengguna jasa. Regulasi ini menegaskan hak dan kewajiban para pihak serta menetapkan larangan bagi LPPRT untuk memungut imbalan jasa dari PRT, sebagaimana tercantum dalam Pasal 22 ayat (1) dan (2). Namun, dalam praktiknya, aturan ini kerap dilanggar karena minimnya pengawasan dan tidak adanya sanksi tegas.

Salah satu contoh konkrit pelanggaran tersebut tampak dalam Perjanjian Kerja antara LPPRT CV Rulika Dhamra Adi Jaya dan PRT bernama Sumarti, yang menjadi fokus penelitian ini. Dalam perjanjian kerjanya, LPPRT mencantumkan klausul yang membebaskan biaya penyaluran, pelatihan, dan asrama melalui pemotongan gaji sebesar Rp3.250.000,- selama dua bulan berturut-turut. Pemotongan ini bahkan dilakukan oleh klien pemberi kerja untuk kemudian ditransfer kepada LPPRT, yang secara substansi merupakan pungutan imbalan jasa kepada PRT. Klausul ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 22 Permenaker No. 2 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa LPPRT dilarang memungut imbalan apa pun dari PRT.

Dari perspektif hukum perdata, setiap perjanjian pada dasarnya tunduk pada ketentuan Pasal 1313 dan Pasal 1320 KUHPperdata serta prinsip kebebasan berkontrak. Namun, kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak, karena isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, maupun norma yang berlaku. Klausul pemotongan gaji dalam kasus Sumarti menimbulkan persoalan yuridis karena mengandung muatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, sehingga patut dipertanyakan keabsahannya.

Permasalahan aktual mengenai pemotongan gaji PRT oleh LPPRT bukan fenomena kasuistik, tetapi menggambarkan adanya celah hukum (*legal vacuum*) dalam perlindungan PRT di Indonesia. Ketidajelasan sanksi dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 menyebabkan

LPPRT memiliki ruang untuk melakukan praktik eksploitatif, terutama terhadap PRT perempuan yang umumnya berada dalam posisi tawar yang lemah.

Secara akademik, penelitian ini memiliki relevansi dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian (Ida Hanifah, 2020) membahas perlindungan hukum PRT melalui aspek kepastian hukum dan urgensi pembentukan regulasi khusus bagi pekerja rumah tangga. Penelitian (Afifah, 2018) menyoroti eksistensi perlindungan hukum PRT dalam hubungan kerja serta belum adanya pengaturan yang memberikan perlindungan secara komprehensif terhadap PRT. Sementara itu, penelitian (Maslihati Nur Hidayati, 2011) mengkaji PRT sebagai kelompok masyarakat yang termarginalkan dan rentan mengalami eksploitasi akibat hubungan kerja yang bersifat informal. Meskipun ketiga penelitian tersebut sama-sama menempatkan PRT sebagai kelompok rentan yang membutuhkan perlindungan hukum, belum terdapat penelitian yang secara khusus menganalisis konflik normatif antara ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 dengan klausul perjanjian kerja yang diterbitkan LPPRT, khususnya terkait praktik pungutan imbalan jasa melalui mekanisme pemotongan gaji PRT.

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya yang menelaah keabsahan klausul perjanjian kerja antara LPPRT dan PRT Sumarti dengan pendekatan yuridis normatif, sekaligus mengkaji implikasi hukum pemotongan gaji PRT berdasarkan Permenaker No. 2 Tahun 2015. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, tetapi juga memberikan landasan akademik yang solid untuk mendorong penyempurnaan regulasi perlindungan PRT.

Berangkat dari permasalahan tersebut, rumusan masalah penelitian ini secara substantif diarahkan pada dua hal utama:

- (1) kesesuaian klausul pemotongan gaji dalam perjanjian kerja Sumarti dengan ketentuan Pasal 22 Permenaker No. 2 Tahun 2015; dan
- (2) implikasi hukum yang timbul dari pelanggaran terhadap larangan pemungutan imbalan jasa oleh LPPRT.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, karena objek kajiannya berfokus pada norma hukum yang berlaku dan penerapannya terhadap klausul perjanjian kerja antara Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) dan PRT Sumarti. Sebagai penelitian normatif, bahan hukum menjadi sumber utama dalam membangun argumentasi hukum.

Bahan hukum primer yang digunakan meliputi :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1313 dan Pasal 1320 mengenai prinsip dasar perjanjian
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 52 ayat (1) sebagai standar keabsahan perjanjian kerja
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang secara khusus mengatur peran LPPRT dan larangan pemungutan imbalan jasa dari PRT.

Penelitian ini juga menggunakan dokumen perjanjian kerja antara CV Rulika Dhamra Adi Jaya dan PRT Sumarti sebagai objek hukum yang dianalisis. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks hukum, jurnal ilmiah, artikel akademik, serta pendapat para ahli yang membahas konsep kebebasan berkontrak, perlindungan pekerja rumah tangga, dan problematika hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum tersier seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan indeks peraturan turut digunakan untuk memberikan klarifikasi terminologi dan memperkuat konsistensi analisis.

Pendekatan penelitian yang digunakan terdiri dari tiga jenis pendekatan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah struktur, norma, dan hierarki peraturan perundang-undangan yang relevan untuk mengidentifikasi apakah klausul pemotongan gaji tersebut sejalan atau bertentangan dengan hukum positif.

Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang digunakan untuk mengkaji konsep-konsep fundamental dalam hukum perdata seperti asas kebebasan berkontrak, syarat sah perjanjian, hubungan kerja sebagai perbuatan hukum, serta tujuan regulasi perlindungan PRT.

Ketiga, pendekatan komparatif, yaitu membandingkan isi perjanjian kerja Sumarti dengan ketentuan dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 untuk menemukan titik konflik normatif serta menilai konsekuensi hukumnya. Seluruh pendekatan ini memberikan landasan teoretis yang kuat dalam menilai validitas suatu perjanjian berdasarkan norma hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelusuri berbagai literatur hukum, serta studi dokumenter dengan menelaah langsung perjanjian kerja Sumarti sebagai objek utama penelitian. Dokumen perjanjian dianalisis secara mendalam untuk melihat struktur, posisi para pihak, klausul kewajiban, serta mekanisme pemotongan gaji yang menjadi isu sentral penelitian.

Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif normatif dengan penalaran deduktif. Analisis dimulai dengan melakukan *interpretasi gramatikal* terhadap rumusan norma, interpretasi sistematis dengan menempatkan Permenaker No. 2 Tahun 2015 dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional, dan interpretasi teleologis untuk menilai kesesuaian klausul perjanjian dengan tujuan perlindungan PRT sebagai kelompok rentan. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode silogisme hukum, di mana norma peraturan perundang-undangan menjadi premis mayor, sementara klausul perjanjian Sumarti menjadi premis minor, sehingga menghasilkan kesimpulan mengenai keabsahan klausul pemotongan gaji secara yuridis. Jika ditemukan kekosongan atau ketidakjelasan hukum dalam regulasi, penelitian ini menerapkan metode penemuan hukum (*rechtsvinding*) melalui analogi dan *argumentum a contrario* untuk memperjelas penerapan norma.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Kesesuaian Klausul Imbalan Jasa dalam Perjanjian Kerja Sumarti ditinjau dari Pasal 22 Ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga.

Sumarti adalah Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang menjalin hubungan kerja melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) dengan perjanjian kerja yang ditandatangani di atas materai dan dianggap telah dipahami isinya oleh kedua belah pihak. Namun, dalam perjanjian kerja tersebut terdapat klausul pemotongan imbalan jasa untuk "biaya Pendidikan dan asrama" yang bertentangan dengan Pasal 22 Ayat (1) dan (2) Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga. Pasal 22 Ayat (1) secara eksplisit melarang LPPRT memungut biaya apapun dari calon PRT atau PRT, baik untuk pendaftaran, pelatihan, maupun penempatan, sedangkan Ayat (2) menegaskan bahwa seluruh biaya rekrutmen, pelatihan kerja, dan penempatan menjadi tanggung jawab LPPRT atau Pengguna (majikan), bukan PRT. Lebih lanjut, Pasal 15 Permenaker yang sama menyatakan bahwa SIU-LPPRT tidak dipungut biaya, dan Pasal 22 Ayat (2) serta (3) mengatur bahwa LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari Pengguna dengan besaran yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dan Pengguna, bukan dari PRT. Dengan demikian, pemotongan imbalan jasa dari gaji Sumarti untuk "biaya Pendidikan dan asrama" tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, karena biaya tersebut merupakan kewajiban LPPRT sebagai lembaga penyalur dan penyebutannya hanyalah dalih untuk membebaskan kewajiban yang seharusnya ditanggung penyalur kepada PRT.

Secara filosofis, upah dalam hubungan kerja bukan sekadar variabel ekonomi atau harga pasar atas faktor produksi tenaga kerja, melainkan manifestasi pengakuan atas martabat kemanusiaan dan hak eksistensial setiap individu untuk mempertahankan hidup, yang merupakan bagian integral dari Hak Asasi Manusia universal sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 23 Ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan dikonstitusikan dalam Pasal 27 Ayat (2) serta Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Dalam mengkaji hubungan kerja Sumarti dan pemberi jasanya, berlaku teori perlindungan tenaga kerja Prof. Iman Soepomo yang menyatakan bahwa meskipun secara yuridis pekerja dan pemberi kerja memiliki

kebebasan dan kesetaraan dalam berkontrak, secara sosiologis dan ekonomis kedudukan keduanya sangat tidak seimbang karena pekerja berada pada posisi subordinat (hanya memiliki tenaga) sementara pemberi kerja memiliki modal dan otoritas, sehingga ketimpangan *bargaining power* ini membuat pekerja kehilangan kebebasan sesungguhnya dalam menentukan syarat kerja termasuk upah. Berdasarkan premis ini, Soepomo berargumen bahwa hukum tidak boleh bersikap netral melainkan harus melakukan intervensi aktif melalui *socialisering process* (proses pensosialan hukum), di mana negara melalui instrumen hukum publik mencampuri hubungan yang semula bersifat privat agar kebebasan berkontrak tidak menjadi alat legitimasi bagi pemberi kerja untuk menetapkan upah tidak manusiawi, yang mencakup penetapan standar minimum pengupahan, jaminan sosial, dan syarat kerja sebagai jaring pengaman sosial. Dalam kasus Sumarti, Permenaker 2/2015 merupakan wujud *socialisering process* untuk mengisi kekosongan perlindungan bagi PRT, sehingga penetapan imbalan jasa tidak boleh semata-mata didasarkan pada "kesepakatan bebas" yang timpang melainkan harus tunduk pada standar kelayakan yang melindungi martabat pekerja sebagai subjek hukum setara di hadapan konstitusi, dengan upah dipandang sebagai instrumen pemenuh hak konstitusional bukan komoditas ekonomi. Tentang kesesuaian, perjanjian kerja harus mencantumkan secara eksplisit besaran nominal, mekanisme, dan waktu pembayaran untuk kepastian hukum (kesesuaian formal), sedangkan secara substansial klausul imbalan jasa Sumarti dianggap sesuai apabila nominal yang disepakati memenuhi Standar Kelayakan Minimum (*Minimum Decency*) berdasarkan beban kerja dan kemampuan menunjang kehidupan manusiawi sesuai mandat konstitusi. Meskipun hukum perjanjian Indonesia menganut sistem terbuka yang memberikan fleksibilitas bagi Pengguna dan PRT untuk merancang kesepakatan kerja, kebebasan berkontrak ini tidak bersifat absolut dan harus tunduk pada *socialisering process* guna memastikan klausul yang disepakati tetap menghormati martabat kemanusiaan dan tidak mengeksploitasi PRT yang secara sosial-ekonomi lebih lemah.

Perjanjian kerja antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan Pengguna Jasa, baik lisan maupun tertulis, memiliki kedudukan hukum yang sah sepanjang memenuhi syarat-syarat konstitutif dalam Pasal 1320 BW, dengan unsur fundamental kesepakatan (*konsensualisme*) sebagai bertemunya kehendak bebas antara PRT dan majikan, namun dalam konteks PRT kesepakatan ini tidak boleh hanya formalitas hukum mengingat ketimpangan kedudukan para pihak sehingga harus didasarkan pada transparansi hak dan kewajiban untuk mencegah

eksploitasi, dan meskipun kesepakatan lisan diakui hukum perjanjian tertulis tetap menjadi instrumen utama untuk kepastian hukum dan perlindungan hak-hak dasar PRT. Validitas kesepakatan ditentukan oleh Pasal 1321 BW yang mensyaratkan kemauan mengikat diri harus diberikan secara bebas tanpa cacat kehendak yaitu kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), dan penipuan (*bedrog*), dan pada kasus Sumarti identifikasi cacat kehendak ini bersifat krusial karena tanpa kebebasan berkehendak murni perjanjian kehilangan legitimasi moral dan yuridisnya. Setiap subjek hukum wajib memiliki kecakapan melakukan perbuatan hukum sebagai pilar sah kontrak yang mencerminkan kematangan berpikir untuk menyadari hakikat dan konsekuensi yuridis perbuatan dengan praduga hukum bahwa setiap orang cakap kecuali undang-undang menentukan sebaliknya sesuai Pasal 1320 dan Pasal 1330 BW, sedangkan Pasal 1330 BW secara tegas menetapkan pihak tidak cakap yakni individu belum dewasa (Pasal 330 BW) dan orang ditaruh di bawah pengampuan (Pasal 452 BW) sebagai mekanisme perlindungan hukum terhadap eksploitasi. Syarat objek tertentu dalam Pasal 1320 BW menuntut objek perjanjian kerja PRT ditentukan secara spesifik dan tidak multitafsir yaitu jasa/penyerahan tenaga PRT sebagai imbalan upah sesuai Pasal 1332–1334 BW, dan ketidakjelasan objek sering memicu eksploitasi seperti jam kerja tidak terbatas sehingga perjanjian tertulis diperlukan untuk merinci batasan tugas harian dan waktu istirahat sesuai teori perlindungan teknis Iman Soepomo. Hukum mengakui kesetaraan kekuatan mengikat perjanjian lisan dan tertulis selama syarat terpenuhi namun perjanjian lisan memiliki kelemahan fundamental dalam kepastian hukum karena batas hak/kewajiban menjadi abu-abu, menyulitkan pembuktian saat sengketa seperti penunggakan upah atau beban kerja berlebih, dan merugikan PRT sebagai pihak dengan *bargaining power* lebih rendah karena Pengguna dapat mudah melakukan pengingkaran (*repudiation*), sehingga transformasi dari lisan ke tertulis adalah keharusan yuridis untuk menjamin *legal certainty* dan perlindungan maksimal yang selaras dengan *socialisering process* atau intervensi negara untuk kepastian hukum pekerja rentan. Mayoritas PRT terjebak dalam kesepakatan *superfisial* menurut Jusmiati Lestari dalam FPMP (Forum Pemerhati Masalah Perempuan) yang hanya menyentuh aspek dasar seperti deskripsi tugas umum dan nominal gaji bulanan tanpa rincian jam kerja pasti, hak cuti, jaminan kesehatan, atau mekanisme penyesuaian upah sehingga PRT kehilangan instrumen untuk membatasi beban kerja eksploitatif dan melanggar semangat perlindungan HAM, dan pemenuhan syarat hal tertentu dalam kontrak tertulis menjadi dasar PRT menuntut imbalan jasa adil dan proporsional karena tanpa kejelasan objek perjanjian upah layak sulit diwujudkan karena tidak ada parameter prestasi baku dengan demikian dengan menetapkan objek tegas relasi kerja domestik bertransformasi dari hubungan bantuan informal menjadi

hubungan hukum profesional yang menjamin perlindungan HAM bagi PRT dari kesewenangan-wenangan.

Meskipun hukum perdata Indonesia melalui Pasal 1320 BW menyetarakan kekuatan mengikat perjanjian lisan dan tertulis, perjanjian tertulis lebih vital karena mampu mengonkritisasi hak dan kewajiban secara terukur serta berfungsi sebagai alat bukti utama saat terjadi wanprestasi. Bagi PRT yang berada pada posisi subordinat, perjanjian tertulis bukan pilihan melainkan kebutuhan mendesak untuk mengimbangi ketimpangan bargaining power dan mengubah hubungan kerja dari informal menjadi profesional yang menjamin keadilan distributif sebagai manifestasi socialisering process.

Konstruksi hukum perjanjian kerja PRT berada dalam zona ambiguitas karena Pasal 5 Permenaker 2/2015 yang menyatakan "wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan" menciptakan kontradiksi normatif karena mewajibkan sesuatu yang opsional sulit diverifikasi, dan mewajibkan perjanjian lisan menjadi redundan karena kesepakatan verbal sudah melekat sejak PRT mulai bekerja. Dalam praktik, hubungan kerja PRT didominasi kesepakatan lisan berbasis kepercayaan personal, namun ketiadaan kewajiban tertulis membuat parameter hak-hak dasar seperti jam kerja, istirahat, cuti, dan THR menjadi subjektif dan bergantung pada kebaikan hati majikan di ruang privat yang tertutup dari pengawasan publik.

Perjanjian kerja Sumarti terjadi ketidaksesuaian dengan Permenaker 2/2015 karena memuat klausul pemotongan imbalan jasa untuk "biaya Pendidikan dan asrama" yang bertentangan dengan Pasal 22 Ayat (1) dan (2) Permenaker 2/2015 yang melarang LPPRT memungut biaya apapun dari PRT dan menetapkan seluruh biaya rekrutmen, pelatihan, dan penempatan menjadi tanggung jawab LPPRT atau Pengguna, bukan PRT. Dalih biaya penempatan dan Pendidikan tidak berdasar secara hukum karena UU Ketenagakerjaan Pasal 38 Ayat 2 dan Pasal 22 Permenaker 2/2015 sama-sama melarang potongan imbalan kepada PRT, serta prinsip No Work No Pay dan Pasal 93 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pekerja yang sudah memenuhi kewajiban dibayar secara penuh.

Konstruksi yuridis perjanjian kerja Sumarti sebagai PKWT menciptakan cacat substansial karena biaya investasi SDM berupa pelatihan dikonstruksikan sebagai utang pekerja bukan investasi pemberi kerja, yang secara doktrinal menjurus pada bonded labor atau kerja paksa melalui jeratan utang yang melanggar prinsip keadilan. Berdasarkan Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021, Sumarti sebagai pekerja PKWT seharusnya mendapat uang kompensasi proporsional, namun upahnya justru dipotong periodik untuk mencicil biaya asrama atau pelatihan yang menunjukkan kontradiksi diametral terhadap mandat hukum. Apabila klausul biaya pendidikan terbukti melanggar Pasal 22 Permenaker 2/2015 maka klausul tersebut batal demi hukum sehingga dasar pengenaan denda penalti gugur otomatis.

Sebagai simpulan, praktik pembebanan biaya pendidikan dalam perjanjian Sumarti merupakan penyelundupan hukum (*wetsontduiking*) di mana istilah "biaya pendidikan" hanyalah dalih untuk mengalihkan biaya penempatan yang seharusnya menjadi beban Agen atau Majikan menjadi beban utang pribadi pekerja, dan karena perjanjian ini mengandung klausul yang bertentangan dengan Pasal 22 Ayat (1) dan (2) Permenaker 2/2015 serta prinsip PKWT dalam UU Cipta Kerja maka perjanjian tersebut kehilangan validitas hukumnya sehingga segala tuntutan utang maupun ancaman denda tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan harus dinyatakan batal.

2) Akibat Hukum Klausul Pemotongan Imbalan Jasa terhadap Keabsahan Perjanjian Kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT).

Keberadaan klausul pemotongan upah dalam perjanjian kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT) sering bertentangan dengan ketentuan perlindungan hukum. Permenaker No. 2 Tahun 2015 (Pasal 22) secara tegas melarang pembebanan biaya penempatan kepada PRT; oleh karena itu klausul pemotongan tersebut bertentangan dengan hukum sektoral yang bersifat *dwingend recht* (hukum yang memaksa). Dalam perspektif hukum perdata, syarat objektif perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdata mensyaratkan "suatu sebab yang halal" jika klausul memuat pemotongan yang dilarang oleh Permenaker, maka sebab itu menjadi tidak halal dan klausul bersangkutan batal demi hukum (*nietig van rechtswege*). Konsekuensi yuridisnya, pemotongan dianggap *onverschuldigde betaling* (pembayaran yang tidak terutang) yang wajib dikembalikan oleh majikan atau penyalur, dan tindakan pemotongan dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*).

Secara sosial-ekonomi, upah berfungsi sebagai hak dasar untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja; pemotongan upah melalui kontrak adhesi menimbulkan praktik *debt bondage* (jeratan utang) yang dapat mendekati indikasi kerja paksa dan tindak pidana perdagangan orang (TPPO). Walau perjanjian kerja dapat tetap berlaku (asas separabilitas), klausul pemotongan itu cacat hukum sehingga tidak mengikat.

Penegakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan standardisasi kontrak tertulis PRT oleh pemerintah daerah diperlukan untuk melindungi hak PRT, mencegah eksploitasi, dan memastikan kepastian hukum. Dalam hierarki hukum, Permenaker No. 2/2015 berfungsi sebagai *lex specialis* yang mengesampingkan aturan umum dalam UU No. 13/2003 (*lex generalis*) terkait upah. oleh sebab itu larangan pemotongan dalam Permenaker harus diutamakan. Jika PRT menolak pemotongan ilegal lalu terjadi PHK sepihak, majikan berkewajiban memberikan ganti rugi dan PRT berhak menuntut upah penuh sampai berakhirnya kontrak (Pasal 62 UU No. 13/2003).

Dunia hukum kita telah lama mengenal jenis-jenis perjanjian tertentu yang begitu penting sehingga negara mewajibkan formalitas tertentu, seperti harus dibuat dalam bentuk akta tertulis atau bahkan akta notaris agar memiliki kekuatan hukum. Jika kita melihat pada berbagai undang-undang, formalitas tertulis diterapkan pada:

1. Perjanjian Hibah (Pasal 1682 KUHPerdara);
2. Pemberian Kuasa Hipotik Kapal (Pasal 1171 KUHPerdara);
3. Peralihan Hak atas Tanah (Pasal 37 PP No. 24/1997);
4. Jaminan Fidusia (Pasal 5 UU No. 42/1999); hingga
5. Pemindahan Hak atas Saham (Pasal 56 UU No. 40/2007).

Logika di balik formalitas tertulis pada 11 jenis perjanjian di atas adalah untuk menjamin kepastian hukum dan melindungi kepentingan pihak yang lemah atau nilai objek yang besar. Saya berargumen bahwa Manusia (PRT) tidak boleh dinilai lebih rendah daripada aset seperti tanah, saham, atau kapal. Jika peralihan hak atas tanah dan jaminan fidusia saja diwajibkan secara tertulis untuk menjaga ketertiban hukum, maka perjanjian kerja yang menyangkut martabat, tenaga, dan kelangsungan hidup seorang PRT sudah sepatutnya mendapatkan perlakuan formalitas yang serupa.

Menjadikan perjanjian kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai dokumen tertulis formal bukan sekadar urusan birokrasi, melainkan langkah strategis untuk menyetarakan hubungan kerja domestik dengan hubungan kerja profesional dan memastikan hadirnya perlindungan negara di ranah privat. Kontrak tertulis yang mematuhi Permenaker No. 2 Tahun 2015 terutama Pasal 7 (hak PRT: upah, waktu istirahat, perlindungan dari kekerasan) dan Pasal 22 (larangan pembebanan biaya penempatan kepada PRT) memberikan kepastian hak bagi pekerja sekaligus ketenangan dan jaminan kualitas bagi pengguna jasa (majikan). Klausul pemotongan upah untuk biaya penempatan yang disisipkan dalam perjanjian bertentangan dengan norma *dwingend recht* dan melanggar syarat objektif perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdara (sebab yang halal), sehingga bagian klausul tersebut batal demi hukum (*nietig van rechtswege*) dan setiap potongan menjadi *onverschuldigde betaling* yang harus dikembalikan oleh majikan atau penyalur; praktik pemotongan seperti ini berisiko menjerat PRT dalam *debt bondage* dan bahkan mendekati indikasi kerja paksa atau TPPO. Selain itu, kontrak tertulis berfungsi sebagai mekanisme penyaring yang mencegah “penyelundupan hukum” berupa klausul kamufase (mis. “investasi pendidikan” atau “cicilan agen”) dan memperkecil konflik internal yang merugikan majikan, karena standar kerja yang jelas menjamin mutu dan perilaku PRT. Oleh karena itu, diperlukan standarisasi perjanjian kerja PRT yang diawasi

oleh otoritas lokal (mis. RT/RW atau Dinas Ketenagakerjaan), penguatan peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam penegakan, dan penerapan sanksi perdata atau pidana bila praktik mendekati kerja paksa atau perdagangan orang; kewajiban perjanjian tertulis serta pengawasan tersebut akan meningkatkan kesejahteraan PRT sekaligus menciptakan ketenangan dan kepastian hukum bagi pengguna jasa.

C. KESIMPULAN

Klausul pemotongan imbalan jasa yang dibebankan kepada PRT jelas bertentangan dengan Permenaker No. 2 Tahun 2015, yang menetapkan bahwa imbalan jasa penyalur (LPPRT) dapat dipungut dari klien/pengguna jasa, bukan dari upah PRT. Ketidaksesuaian ini menyalahi syarat objektif perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdata (sebab yang halal), sehingga ketentuan pemotongan tersebut batal demi hukum (*nietig van rechtswege*) dan setiap potongan menjadi pembayaran yang tidak terutang (*onverschuldigde betaling*) yang wajib dikembalikan. Praktik pemotongan gaji untuk menutup biaya rekrutmen atau pelatihan berisiko menjerat PRT dalam *debt bondage* dan mendekati indikasi kerja paksa, bertentangan dengan tujuan protektif Permenaker dan membuka kemungkinan sanksi perdata atau pidana.

Untuk memenuhi kebutuhan daripada solusi bagi Pekerja Rumah Tangga, Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga dan Klien sebagai pengguna jasa adanya saran berikut.

1. Mendorong kepada Lembaga legislative yaitu, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk melakukan percepatan pengesahan Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT (RUU PPRT) . RUU ini harus mengatur secara eksplisit dan rinci hak-hak normatif PRT, termasuk standarisasi imbalan dan larangan/pembatasan tegas terhadap pemotongan gaji. Pengesahan RUU ini akan mengakhiri ketergantungan perlindungan PRT pada interpretasi hukum perdata yang kompleks. Selain regulasi dari pemangku kebijakan perlu dilakukan perjanjian ulang dan perincian sanksi sebagai bentuk Batasan bahwa seorang PRT tidak diperkenankan beban imbalan jasa yang dipotongkan dari gaji, dan selayaknya dibebankan pada Klien sebagai Pengguna jasa.
2. Bagi Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT): LPPRT harus merevisi struktur pembiayaan usahanya dengan mematuhi Permenaker No. 2 Tahun 2015. Biaya rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan harus dibebankan sebagai biaya investasi atau ditagihkan kepada Pengguna Jasa sebagai komponen "Imbalan Jasa Penyaluran", dan dilarang keras menjadikannya komponen hutang yang harus ditanggung oleh PRT melalui mekanisme potong gaji yang rentan

menciptakan praktik kerja paksa (debt bondage). Bagi Calon Pekerja Rumah Tangga: Disarankan agar lebih teliti dalam memahami isi perjanjian kerja sebelum menandatangani. Apabila terdapat klausul pemotongan gaji untuk biaya pendidikan atau penempatan, calon pekerja berhak menolak atau melaporkannya ke Dinas Tenaga Kerja setempat karena hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

REFERENSI

- Afifah, W. (2018). “Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia”, *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 14 Nomor 27. *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 14, 53–67. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1188354.Mulyana>
- Ida Hanifah. (2020). Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(2), 193–208. Retrieved from <http://hukumonline.com/detail>.
- Maslihati Nur Hidayati. (2011). Upaya Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Kelompok Masyarakat Yang Termarginalkan di Indonesia. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI PRANATA SOSIAL*, 1(1), 11–18.
- Muhtadi. (2014). Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga di Bandar Lampung. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(4). <https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/FJ/article/view/XXX>
- Mulyana, D., & Jalaluddin. (2009). Komunikasi antarbudaya: Panduan berkomunikasi dengan orang-orang berbeda budaya. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2011). Komunikasi lintas budaya. Bandung: Rosda Karya.
- Fuady, M. (1998). Pengorganisasian buruh perempuan [Makalah yang dipresentasikan di LBH Surabaya]. Surabaya: LBH Surabaya.
- Mustaming. (2015). Al-Syiqaq dalam putusan perkawinan di Pengadilan Agama Tanah Luwu. Yogyakarta: Deepublish.

Rakhmat, J. (2009). Metode penelitian komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Subekti, R. (1987). Hukum perjanjian. Jakarta: PT. Intermasa.

Suryana. (2006). Kewirausahaan. Jakarta: Salemba Empat.

Human Rights Watch. (2010, February 12). Indonesia jaminan hak-hak PRT th 2009.
Diakses dari <http://www.hrw.org/ja/news/2010/02/12>

Susiana, S. (2012). Perlindungan tenaga kerja Indonesia di Malaysia. Kesejahteraan Sosial, 4(21), 2.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/UU%20No%201%20Tahun%201970.pdf

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/uu13_2003.pdf

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga.
<https://jdih.kemenkumham.go.id/fullText/2004/23TAHUN2004UU.pdf>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
<https://jdih.kemenkumham.go.id/fullText/1999/39TAHUN1999UU.pdf>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
<https://jdih.kemenkumham.go.id/fullText/2011/24TAHUN2011UU.pdf>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
<https://jdih.kemenkumham.go.id/fullText/2009/36TAHUN2009UU.pdf>

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/145968/permenaker-no-2-tahun-2015>

Utomo, P. (2016). Perlindungan hak dasar pekerja dalam kaitannya dengan hak asasi manusia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Qistie*, 9(1), 80–89.