

KEPASTIAN HUKUM KESEPAKATAN LISAN PEKERJA RUMAH TANGGA BERDASARKAN UU PPRT

Excha Sakina Wahyu Midan Emmilia Rusdiana²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, [Indonesia, excha.22247@mhs.unesa.ac.id](mailto:excha.22247@mhs.unesa.ac.id)

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, emmiliarusdiana@unesa.ac.id

Abstrak

Domestic workers constitute an important part of the workforce, yet their employment relationship has distinct characteristics because it takes place within a household and is established directly between domestic workers and employers. Law on the Protection of Domestic Workers recognizes an Agreement or Employment Agreement as the basis of such employment relationship. However, the regulation raises legal issues concerning the legal status and certainty of oral agreements, particularly regarding the rights and obligations of the parties and the evidentiary difficulties that may arise in disputes. This issue is important because the absence of clear regulation on the form and minimum content of an oral agreement may potentially weaken legal protection for domestic workers as the more vulnerable party. This research employs normative legal research using statutory and conceptual approaches. The results show that an Agreement constitutes a legally recognized basis for an employment relationship between domestic workers directly recruited by employers, while an Employment Agreement applies to indirectly recruited domestic workers and must be in written form. An oral Agreement may legally establish an employment relationship; however, it does not yet provide optimal legal certainty due to the absence of clear provisions concerning its minimum content and evidentiary mechanism.

Keywords: Legal Certainty; Oral Agreement; Domestic Workers; Employment Relationship; Legal Protection.

A. PENDAHULUAN

Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan bagian dari kelompok pekerja yang memiliki peran penting dalam kehidupan masyarakat, tetapi selama ini berada dalam posisi yang rentan karena hubungan kerja yang dijalankan berlangsung dalam lingkup rumah tangga dan sering kali dibentuk secara informal. PRT melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan rumah tangga, seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci, mengasuh anak, dan pekerjaan rumah tangga

lainnya(Arista 2019). Dalam praktiknya, hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja umumnya terbentuk secara langsung melalui kesepakatan mengenai pekerjaan yang dilakukan, upah, waktu kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun, hubungan kerja yang dibentuk secara informal tersebut dapat menimbulkan persoalan ketika hak dan kewajiban para pihak tidak dirumuskan secara jelas dan tidak dituangkan dalam suatu dokumen yang dapat menjadi dasar pembuktian apabila terjadi perselisihan(UU No. 2 Tahun 2026 n.d.).

Persoalan tersebut menjadi penting karena hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja memiliki karakteristik yang berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya. Hubungan kerja PRT berlangsung di dalam ranah privat rumah tangga dan sering kali tidak didasarkan pada perjanjian tertulis. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan hubungan kerja sangat bergantung pada kesepahaman antara PRT dan Pemberi Kerja(Dewi and Widiyastuti 2023). Dalam praktiknya, kesepahaman mengenai jenis pekerjaan, besaran upah, waktu kerja, waktu istirahat, maupun hak dan kewajiban lainnya dapat dilakukan secara lisan. Apabila seluruh ketentuan hubungan kerja hanya didasarkan pada kesepakatan lisan, dapat muncul persoalan ketika terjadi perbedaan pemahaman antara PRT dan Pemberi Kerja mengenai hal-hal yang sebelumnya telah disepakati. Persoalan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban, tetapi juga menyangkut kemampuan para pihak untuk membuktikan isi kesepakatan apabila terjadi perselisihan.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya isu hukum mengenai kedudukan dan kepastian hukum Kesepakatan secara lisan dalam hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja. Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT) memberikan pengaturan khusus mengenai hubungan kerja tersebut. Pasal 1 angka 8 UU PPRT mendefinisikan Kesepakatan sebagai persesuaian

pernyataan kehendak antara Pemberi Kerja dan PRT yang direkrut secara langsung terkait dengan hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya, Pasal 11 ayat (1) UU PPRT menentukan bahwa hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja dilaksanakan berdasarkan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa Kesepakatan secara tegas diakui sebagai salah satu dasar hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja. Namun, UU PPRT tidak secara tegas mengatur bentuk Kesepakatan sebagaimana Perjanjian Kerja yang dinyatakan dalam bentuk tertulis.

Perbedaan pengaturan tersebut menimbulkan persoalan hukum ketika Kesepakatan yang menjadi dasar hubungan kerja dilakukan secara lisan. Di satu sisi, Kesepakatan secara lisan dapat dipahami sebagai bentuk persesuaian kehendak antara PRT dan Pemberi Kerja yang diakui sebagai dasar hubungan kerja. Di sisi lain, tidak adanya dokumen tertulis dapat menimbulkan kesulitan dalam menentukan dan membuktikan isi kesepakatan mengenai hak dan kewajiban para pihak apabila terjadi perselisihan. Persoalan tersebut menjadi semakin kompleks karena UU PPRT tidak mengatur secara khusus mengenai muatan minimum Kesepakatan sebagaimana diatur terhadap Perjanjian Kerja. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana Kesepakatan secara lisan dapat memberikan kepastian hukum bagi PRT dan Pemberi Kerja, khususnya dalam menjamin kejelasan hak dan kewajiban serta memberikan dasar pembuktian apabila terjadi perselisihan.

Permasalahan mengenai kepastian hukum Kesepakatan secara lisan tersebut perlu dianalisis tidak hanya berdasarkan UU PPRT, tetapi juga dengan memperhatikan ketentuan hukum perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal 1320 KUHPerdata menentukan syarat sahnya perjanjian yang meliputi kesepakatan, cakapan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal (Bella Putri Sakinah 2025). Ketentuan tersebut menjadi dasar untuk

menilai keabsahan suatu kesepakatan yang dibuat oleh para pihak. Namun, keabsahan suatu kesepakatan secara lisan perlu dibedakan dengan kepastian hukum dalam pelaksanaannya. Kesepakatan dapat saja memenuhi syarat sah perjanjian, tetapi bentuk lisan dapat menimbulkan persoalan pembuktian mengenai isi kesepakatan apabila para pihak memiliki pemahaman yang berbeda atau terjadi perselisihan. Oleh karena itu, perlu dianalisis hubungan antara pengakuan Kesepakatan sebagai dasar hubungan kerja dalam UU PPRT dengan ketentuan hukum perjanjian dalam KUHPerduta untuk menentukan kedudukan dan kepastian hukum Kesepakatan secara lisan antara PRT dan Pemberi Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat isu hukum mengenai kedudukan Kesepakatan sebagai dasar hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja serta kepastian hukum Kesepakatan yang dilakukan secara lisan. Permasalahan tersebut penting untuk dikaji karena pengaturan Kesepakatan dalam UU PPRT belum memberikan kejelasan yang memadai mengenai bentuk dan substansi Kesepakatan, sementara hubungan kerja yang dibangun secara lisan berpotensi menimbulkan persoalan pembuktian dan perlindungan hak para pihak.(Andreansyah and Rusdiana 2022)

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan Hukum Kesepakatan sebagai Dasar Hubungan Kerja antara Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja Berdasarkan UU PPRT

Hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan Pemberi Kerja merupakan hubungan hukum yang timbul berdasarkan adanya persesuaian kehendak mengenai pekerjaan yang dilakukan serta hak dan kewajiban yang harus

dipenuhi oleh masing-masing pihak. Dalam hubungan kerja tersebut, keberadaan dasar hubungan kerja menjadi penting karena menjadi landasan bagi para pihak dalam melaksanakan hubungan kerja sekaligus menentukan hak dan kewajiban yang timbul. Karakteristik hubungan kerja PRT yang berlangsung dalam lingkup rumah tangga dan dapat terbentuk secara langsung antara PRT dan Pemberi Kerja menyebabkan perlunya dasar hukum yang memberikan kejelasan mengenai kedudukan para pihak dalam hubungan kerja(UU No. 2 Tahun 2026).

Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT) memberikan pengakuan terhadap Kesepakatan sebagai salah satu dasar hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja. Pasal 1 angka 8 UU PPRT mendefinisikan Kesepakatan sebagai persesuaian pernyataan kehendak antara Pemberi Kerja dan PRT yang direkrut secara langsung terkait dengan hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan tersebut, Kesepakatan terbentuk dari adanya persesuaian pernyataan kehendak antara PRT dan Pemberi Kerja yang direkrut secara langsung. Persesuaian kehendak tersebut berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak sehingga Kesepakatan tidak hanya menunjukkan adanya persetujuan untuk melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga menjadi dasar bagi terbentuknya hubungan hukum antara PRT dan Pemberi Kerja.

Kedudukan Kesepakatan sebagai dasar hubungan kerja ditegaskan dalam Pasal 11 ayat (1) UU PPRT yang menentukan bahwa hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja dilaksanakan berdasarkan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa UU PPRT secara eksplisit mengakui Kesepakatan sebagai salah satu dasar terbentuknya hubungan kerja. Penggunaan kata “atau” menunjukkan bahwa terdapat dua bentuk dasar hubungan kerja yang diakui oleh UU PPRT, yaitu Kesepakatan dan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, Kesepakatan memiliki kedudukan hukum sebagai dasar hubungan kerja dan bukan

sekadar kesepahaman informal yang tidak menimbulkan akibat hukum bagi para pihak(Mei et al. 2026).

Berdasarkan konstruksi Pasal 1 angka 8 dan Pasal 11 ayat (1) UU PPRT, Kesepakatan memiliki kedudukan sebagai dasar hubungan kerja bagi PRT yang direkrut secara langsung oleh Pemberi Kerja. Ketika telah tercapai persesuaian kehendak mengenai pekerjaan serta hak dan kewajiban para pihak, maka terbentuk hubungan hukum yang melahirkan konsekuensi bagi PRT dan Pemberi Kerja. Pemberi Kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi hak PRT sesuai dengan yang telah disepakati, sedangkan PRT berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, Kesepakatan menjadi dasar yang mengikat para pihak dalam melaksanakan hubungan kerja.

Namun demikian, kedudukan Kesepakatan sebagai dasar hubungan kerja perlu dibedakan dengan Perjanjian Kerja. Pasal 1 angka 9 UU PPRT mendefinisikan Perjanjian Kerja sebagai perjanjian tertulis antara PRT yang direkrut secara tidak langsung oleh Pemberi Kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, Kesepakatan dan Perjanjian Kerja memiliki karakteristik yang berbeda. Kesepakatan berkaitan dengan PRT yang direkrut secara langsung, sedangkan Perjanjian Kerja berkaitan dengan PRT yang direkrut secara tidak langsung. Selain itu, Perjanjian Kerja secara tegas ditentukan dalam bentuk tertulis, sedangkan UU PPRT tidak secara eksplisit menentukan bentuk Kesepakatan(UU No. 2 Tahun 2026 n.d.).

Perbedaan tersebut semakin terlihat dalam Pasal 11 ayat (2) UU PPRT yang menentukan bahwa Perjanjian Kerja sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu perjanjian, tempat dan jenis pekerjaan, besaran upah dan cara pembayaran, waktu kerja, waktu istirahat, jaminan sosial, serta penyelesaian perselisihan. Ketentuan mengenai muatan minimum tersebut secara khusus ditujukan kepada Perjanjian Kerja. Sementara itu,

UU PPRT tidak memberikan pengaturan yang secara tegas mengenai muatan minimum yang harus terdapat dalam Kesepakatan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat pengaturan antara Kesepakatan dan Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja memiliki bentuk dan muatan minimum yang lebih jelas, sedangkan Kesepakatan hanya diatur berdasarkan adanya persesuaian pernyataan kehendak mengenai hak dan kewajiban para pihak (Marlinah 2024).

Dari perspektif kepastian hukum, kondisi tersebut menunjukkan bahwa UU PPRT telah memberikan kepastian mengenai kedudukan Kesepakatan sebagai salah satu dasar hubungan kerja, tetapi belum memberikan kepastian yang sama mengenai bentuk dan substansi Kesepakatan. Kesepakatan memang telah memperoleh pengakuan hukum melalui Pasal 1 angka 8 dan Pasal 11 ayat (1) UU PPRT, tetapi tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit mengatur apakah Kesepakatan harus dibuat secara tertulis maupun mengenai muatan minimum yang harus disepakati oleh para pihak. Ketiadaan pengaturan tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pemahaman mengenai hak dan kewajiban PRT dan Pemberi Kerja, khususnya apabila persesuaian kehendak hanya dilakukan secara lisan (Irfan 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kesepakatan memiliki kedudukan hukum sebagai salah satu dasar hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja yang direkrut secara langsung berdasarkan UU PPRT. Kesepakatan memiliki kekuatan sebagai dasar hubungan hukum karena secara eksplisit diakui dalam Pasal 1 angka 8 dan Pasal 11 ayat (1) UU PPRT. Namun, pengaturan mengenai Kesepakatan belum selengkap pengaturan mengenai Perjanjian Kerja, terutama dalam hal bentuk dan muatan minimum. Oleh karena itu, kedudukan hukum Kesepakatan sebagai dasar hubungan kerja telah memiliki kepastian dari aspek pengakuan hukumnya, tetapi masih menyisakan persoalan mengenai

kepastian bentuk dan substansinya. Persoalan tersebut menjadi semakin penting ketika Kesepakatan dilakukan secara lisan karena dapat menimbulkan kesulitan dalam membuktikan isi kesepakatan mengenai hak dan kewajiban para pihak apabila terjadi perselisihan(Sunardi, Setyawan, and Adorana 2026).

2. Kepastian Hukum Kesepakatan Secara Lisan antara Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja Berdasarkan UU PPRT

Kepastian hukum Kesepakatan secara lisan antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan Pemberi Kerja perlu dianalisis dengan menghubungkan ketentuan dalam Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT) dengan ketentuan umum hukum perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal 1 angka 8 UU PPRT mendefinisikan Kesepakatan sebagai persesuaian pernyataan kehendak antara Pemberi Kerja dan PRT yang direkrut secara langsung terkait dengan hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya, Pasal 11 ayat (1) UU PPRT menentukan bahwa hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja dilaksanakan berdasarkan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja. Meskipun UU PPRT mengakui Kesepakatan sebagai dasar hubungan kerja, ketentuan tersebut tidak secara tegas menentukan bahwa Kesepakatan harus dibuat dalam bentuk tertulis(Novita 2023). Dengan demikian, terdapat ruang untuk memahami bahwa Kesepakatan dapat dilakukan secara lisan sepanjang memenuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Hukum perjanjian menghendaki, kesepakatan para pihak merupakan salah satu syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan tersebut mensyaratkan adanya kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Keempat syarat tersebut menentukan sah atau tidaknya suatu perjanjian. Berdasarkan ketentuan tersebut, bentuk lisan pada dasarnya tidak menyebabkan suatu perjanjian menjadi tidak sah

sepanjang tidak terdapat ketentuan khusus yang mensyaratkan bentuk tertulis sebagai syarat sah perjanjian (Perdata, Nanda, and Prawesthi 2026).

Apabila dikaitkan dengan UU PPRT, Kesepakatan secara lisan antara PRT dan Pemberi Kerja yang direkrut secara langsung pada prinsipnya dapat diakui sebagai dasar hubungan kerja sepanjang telah terdapat persesuaian kehendak mengenai pekerjaan serta hak dan kewajiban para pihak dan memenuhi syarat sah perjanjian. Dengan demikian, Kesepakatan secara lisan tidak serta-merta kehilangan kekuatan hukumnya hanya karena tidak dituangkan dalam bentuk tertulis. Namun, keabsahan Kesepakatan secara lisan perlu dibedakan dengan kepastian hukum yang diberikan kepada para pihak. Kesepakatan dapat dinilai sah secara hukum, tetapi bentuk lisan dapat menimbulkan persoalan dalam memastikan dan membuktikan isi kesepakatan tersebut (Novita 2023).

Persoalan tersebut semakin terlihat karena UU PPRT tidak mengatur secara rinci mengenai muatan minimum Kesepakatan sebagaimana pengaturan terhadap Perjanjian Kerja. Pasal 11 ayat (2) UU PPRT menentukan bahwa Perjanjian Kerja sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu perjanjian, tempat dan jenis pekerjaan, besaran upah dan cara pembayaran, waktu kerja, waktu istirahat, jaminan sosial, serta penyelesaian perselisihan. Ketentuan tersebut secara tegas ditujukan kepada Perjanjian Kerja dan tidak secara eksplisit diberlakukan terhadap Kesepakatan. Akibatnya, apabila hubungan kerja dibentuk melalui Kesepakatan secara lisan, tidak terdapat dokumen tertulis yang secara langsung dapat menunjukkan isi persesuaian kehendak para pihak mengenai hak dan kewajiban yang telah disepakati.

Dilihat dari perspektif kepastian hukum, kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara keabsahan hukum dan kepastian hukum. Dari sisi keabsahan, Kesepakatan secara lisan dapat memiliki kekuatan hukum sepanjang memenuhi syarat sah

perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara. Namun, dari sisi kepastian hukum, Kesepakatan secara lisan memiliki kelemahan karena isi persesuaian kehendak para pihak lebih sulit dibuktikan apabila terjadi perselisihan. Dengan demikian, persoalan utama Kesepakatan secara lisan bukan semata-mata mengenai sah atau tidaknya hubungan hukum yang terbentuk, melainkan mengenai sejauh mana hak dan kewajiban para pihak dapat diketahui dan dibuktikan secara jelas(Rizal et al. 2026).

Persoalan pembuktian menjadi penting ketika terjadi perselisihan antara PRT dan Pemberi Kerja. Kesepakatan secara lisan tidak meninggalkan dokumen tertulis yang dapat secara langsung menunjukkan isi hubungan kerja yang telah disepakati. Dalam kondisi tersebut, para pihak dapat menghadapi kesulitan untuk membuktikan mengenai jenis pekerjaan, besaran upah, waktu kerja, waktu istirahat, maupun hak dan kewajiban lainnya apabila terjadi perbedaan pemahaman. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpastian dalam penyelesaian perselisihan karena masing-masing pihak dapat memiliki pemahaman yang berbeda mengenai isi Kesepakatan yang sebelumnya telah dilakukan secara lisan(Iva Yuli Hanifah, Khoirotunnisa, and Lucky Dafira Nugroho 2025).

Persoalan tersebut juga memiliki implikasi terhadap perlindungan hukum bagi PRT. PRT pada umumnya bekerja secara individual dalam lingkup rumah tangga dan berada dalam hubungan kerja yang dibangun secara langsung dengan Pemberi Kerja. Apabila hak dan kewajiban hanya didasarkan pada Kesepakatan lisan, PRT berpotensi mengalami kesulitan dalam membuktikan haknya apabila terjadi perselisihan. Oleh karena itu, meskipun Kesepakatan lisan dapat diakui secara hukum, bentuk tersebut belum tentu memberikan tingkat kepastian hukum yang optimal bagi para pihak, khususnya bagi PRT sebagai pihak yang cenderung memiliki posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja(Dharmanto and Sari 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dianalisis bahwa Kesepakatan secara lisan antara PRT dan Pemberi Kerja pada prinsipnya memiliki kekuatan hukum apabila memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Namun, kepastian hukum yang diberikan oleh Kesepakatan secara lisan belum optimal karena UU PPRT tidak mengatur secara khusus mengenai muatan minimum Kesepakatan dan mekanisme pembuktiannya. Dengan demikian, persoalan hukum Kesepakatan secara lisan bukan terletak pada ketidakabsahan hubungan kerja yang terbentuk, melainkan pada keterbatasan kepastian hukum dalam menjamin kejelasan dan pembuktian mengenai hak serta kewajiban para pihak. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaturan Kesepakatan dalam UU PPRT masih memiliki kelemahan normatif yang berpotensi memengaruhi perlindungan hukum bagi PRT dan Pemberi Kerja, terutama apabila terjadi perselisihan mengenai isi Kesepakatan yang sebelumnya dilakukan secara lisan(Roshandi 2025).

C. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kesepakatan memiliki kedudukan hukum sebagai salah satu dasar hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan Pemberi Kerja yang diakui secara eksplisit dalam Pasal 1 angka 8 dan Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT). Kesepakatan berlaku bagi PRT yang direkrut secara langsung oleh Pemberi Kerja dan terbentuk berdasarkan persesuaian pernyataan kehendak mengenai hak dan kewajiban para pihak. Namun, pengaturan Kesepakatan dalam UU PPRT belum selengkap pengaturan Perjanjian Kerja karena tidak mengatur secara tegas mengenai

bentuk dan muatan minimum Kesepakatan. Dengan demikian, Kesepakatan telah memiliki kedudukan hukum sebagai dasar hubungan kerja, tetapi pengaturannya masih menyisakan persoalan mengenai kepastian bentuk dan substansinya.

Kesepakatan secara lisan antara PRT dan Pemberi Kerja pada prinsipnya memiliki kekuatan hukum sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Tidak adanya bentuk tertulis tidak serta-merta menyebabkan Kesepakatan menjadi tidak sah karena UU PPRT tidak secara tegas mensyaratkan Kesepakatan dalam bentuk tertulis. Namun, kepastian hukum Kesepakatan secara lisan belum optimal karena UU PPRT tidak mengatur secara khusus mengenai muatan minimum Kesepakatan maupun mekanisme pembuktiannya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kesulitan dalam membuktikan isi Kesepakatan mengenai hak dan kewajiban para pihak apabila terjadi perselisihan. Dengan demikian, persoalan utama Kesepakatan secara lisan bukan terletak pada keabsahan hubungan kerja yang terbentuk, melainkan pada keterbatasan kepastian hukum dalam menjamin kejelasan dan pembuktian hak serta kewajiban PRT dan Pemberi Kerja.

Referensi

- Andreansyah, Gilang Chesar, And Emmilia Rusdiana. 2022. “Mengenai Jam Kerja Gilang Chesar Andreansyah Emmiliarusdiana.” (13):98–105.
- Arista, Windi. 2019. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konstitusional Pekerja Rumah Tangga.” *Prosiding Seminar Hukum Dan Publikasi Nasional (Serumpun) I* 978–623. <https://prosiding.fh.ubb.ac.id/index.php/prosiding-serumpun/article/download/20/13>.
- Bella Putri Sakinah. 2025. “Keabsahan Perjanjian Lisan Menurut Hukum Perdata Di Indonesia.” *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora* 2(2):12–20. Doi:10.62383/Progres.V2i2.1583.
- Dewi, Ni Putu Yogi Paramitha, And Y. Sari Murti Widiyastuti. 2023. “Urgensi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pengakuan Atas Kerja Perawatan Di Indonesia.” *Jurnal Perempuan* 28(3):235–46. Doi:10.34309/Jp.V28i3.882.

- Dharmanto, Tania Erika, And Retno Dewi Pulung Sari. 2023. "Problematisasi Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan." *Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12(1):71–84. Doi:10.28946/Rpt.V12i1.2783.
- Irfan, Mohammad. 2024. "Urgensi Jaminan Sosial Dalam Memberikan Jaminan Kepastian Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia." *Jurnal Risalah Kenotariatan* 5(2):500–511. Doi:10.29303/Risalahkenotariatan.V5i2.281.
- Iva Yuli Hanifah, Khoirotunnisa, And Lucky Dafira Nugroho. 2025. "Analisis Yuridis Kekuatan Pembuktian Perjanjian Lisan Dalam Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Berdasarkan Putusan Pengadilan No : 44/Pdt.G/2025/Pn.Yyk." *Justness : Jurnal Hukum Politik Dan Agama* 5(2):1–17. Doi:10.61974/Justness.V5i2.91.
- Marlinah. 2024. "Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional Guna Mewujudkan Keadilan." 83. <https://Repository.Unja.Ac.Id/61767/>.
- Mei, Volume Nomor, Nanci Yosepin Simbolon, Alusianto Hamonangan, Ria Sintha Devi, Ramsi Meifati, Herdi Munte, Novi Juli, Rosani Zulkarnain, Darwin Sinabariba, And Seri Mughni. 2026. "Legalitas Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Informal Dan Pekerja Gig Economy Di Kota Medan." 4(April). <https://Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id/Index.Php/Jkb/Article/Download/3891/3936>.
- Novita, Herlina Intan Sari. 2023. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga (Prt) Dalam Perjanjian Kerja Secara Lisan Dengan Pemberi Kerja." *Hukum Dan Dinamika Masyarakat* 21(2):75. Doi:10.56444/Hdm.V21i2.4314.
- Perdata, K. U. H., Raditya Catur Nanda, And Wahyu Prawesthi. 2026. "Analisis Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Yang Dibuat Di Bawah Paksaan (Dwang) Perspektif Pasal 1321 Kuh Perdata." 9(2):10–28.
- Rizal, Said, Muhammad Al-Haadi Nugraha, Edi Mardianto, And Windra Tamba. 2026. "Kepastian Hukum Kontrak Kerja Elektronik Dalam Perspektif Hukum Perdata." 7300–7316.
- Roshandi, Deanna Fitri. 2025. "Analisis Keabsahan Perjanjian Lisan Menurut Hukum Perdata Di Indonesia Walaupun Perjanjiannya Terlihat Sederhana . Ini Untuk Memberikan Perlindungan Hukum Yang." *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2:114–21.
- Sunardi, Arwin Ardianto, Fendi Setyawan, And Firman Floranta Adorana. 2026. "Pengembangan Hukum Perjanjian Di Indonesia: Dalam Kekuatan Hukum Perjanjian Tidak Tertulis Atau Perjanjian Lisan." *Jurnal Iso: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora* 6(1):13. <https://Penerbitadm.Pubmedia.Id/Index.Php/Iso/Article/View/3583>.

Uu No. 2 Tahun 2026. N.D. Indonesia: Jdih.

Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuhperdata, Pub. L. No. 1 (2003).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.