JURNAL ILMIAH SULTAN AGUNG
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang, 19 September 2026
ISSN: 2963-2730

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM PERJANJIAN KERJA LISAN TERHADAP ADANYA WANPRESTASI OLEH PEMBERI KERJA

[1]Sus Farina Ika Yuliani[*], [2]Arpangi

[1,2] Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:
abdullahdemak01@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai negara hukum, Indonesia wajib melindungi pekerja rumah tangga. Namun, mayoritas pekerja rumah tangga hanya terikat perjanjian kerja lisan yang sah tetapi lemah secara pembuktian. Akibat kekosongan undang-undang khusus, pekerja rumah tangga rentan mengalami wanprestasi upah dan eksploitasi. Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam perjanjian kerja lisan terhadap tindakan wanprestasi upah oleh pemberi kerja dan untuk mengetahui sanksi hukum terhadap pemberi upah yang melakukan tindakan wanprestasi upah kepada pekerja rumah tangga menurut hukum positif di Indonesia saat ini. Penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitis ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Seluruh data dianalisis secara kualitatif guna mengevaluasi regulasi serta mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga terkait wanprestasi upah. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam perjanjian kerja lisan terhadap tindakan wanprestasi upah oleh pemberi kerja berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, perjanjian lisan adalah sah dan setara di mata hukum. Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 melindungi hak normatif pekerja, seperti upah, tunjangan hari raya, dan jaminan sosial yang diwajibkan Pasal 11 huruf g. Walaupun memiliki kelemahan pembuktian tertulis menurut Pasal 1866 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pekerja dapat menuntut haknya berdasarkan Pasal 93 ayat 2 huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui mediasi lingkungan maupun dinas ketenagakerjaan dan sanksi hukum terhadap pemberi upah yang melakukan tindakan wanprestasi upah kepada pekerja rumah tangga menurut hukum positif di Indonesia saat ini diterapkan bertahap mulai dari teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015. Sementara itu, sanksi pidana ketenagakerjaan terbaru dalam Pasal 185 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengancam pelaku dengan pidana penjara 1 hingga 4 tahun dan denda 100.000.000,00 sampai 400.000.000,00 rupiah. Alternatif penjeratan pidana umum lainnya dapat menggunakan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 serta Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Nomor 1 Tahun 2023.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Lisan, Perlindungan Hukum, Pekerja Rumah Tangga, Wanprestasi Upah

ABSTRACT

As a rule of law, Indonesia must protect domestic workers. However, most domestic workers are only bound by oral employment agreements which are valid but weak in evidence. Due to the absence of specific laws, domestic workers are vulnerable to wage breach of contract and exploitation. This study examines legal protection for domestic workers from arbitrary actions of employers. The research aims to determine the legal protection for domestic workers in oral employment agreements against wage default by wage givers and to determine legal sanctions against employers who commit wage default to domestic workers according to positive law in Indonesia today. This descriptive analytical normative juridical research uses statutory and conceptual approaches. Secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials were collected through literature study. All data were analyzed qualitatively to evaluate regulations and legal protection mechanisms for domestic workers regarding wage default. The results of this study indicate that legal protection for domestic workers in oral employment agreements against wage default by employers based on Article 1320 of the Civil Code and Article 5 of Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015, oral agreements are valid and equal under the law. Article 7 of Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015 protects workers' normative rights, such as wages, religious holiday allowances, and social security required by Article 11 letter g. Despite having weaknesses in written proof according to Article 1866 of the Civil Code, workers can claim their rights based on Article 93 paragraph 2 letter f of Law Number 13 of 2003 through environmental or manpower office mediation and legal sanctions against employers who commit wage default to domestic workers according to positive law in Indonesia currently applied gradually from written warnings, business activity restrictions, temporary suspension of production tools, to business activity freezing based on Article 190 of Law Number 6 of 2023. Meanwhile, the latest labor criminal sanctions in Article 185 paragraph 1 of Law Number 6 of 2023 threaten perpetrators with imprisonment of 1 to 4 years and fines of 100,000,000.00 to 400,000,000.00 rupiahs. Alternative general criminal charges can use Article 9 of Law Number 23 of 2004 and the Criminal Code Number 1 of 2023.

Keywords: Oral Employment Agreement, Legal Protection, Domestic Workers, Wage Default

A. PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia selaku wilayah berdaulat menempatkan aturan hukum pada posisi tertinggi yang bersumber dari nilai ideologi Pancasila. Ketentuan tertulis didasarkan pada amanat Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa Indonesia merupakan negara hukum yang mewajibkan seluruh birokrasi pemerintahan berjalan sesuai koridor legalitas resmi. Konsekuensi asas ini menuntut aparat penegak hukum serta masyarakat mematuhi regulasi tanpa tebang pilih. Kedudukan yang setara di hadapan norma hukum memastikan kebijakan penguasa tidak menyimpang sehingga keadilan universal dapat dirasakan setiap warga negara secara nyata dan menyeluruh.

Pelembagaan sistem konstitusi bertujuan utama menciptakan ruang publik yang aman dan sejahtera untuk seluruh masyarakat luas. Penegakan aturan objektif berfungsi sebagai pengendali sosial sekaligus pelindung nilai kemanusiaan yang berakar pada falsafah dasar bangsa. Setiap pelanggaran kesepakatan tertulis harus ditindak tegas sesuai peraturan perundang-undangan. Pendekatan yuridis konsisten menciptakan keseimbangan antara hak pribadi warga negara dan kewajiban publik tanpa memicu benturan kepentingan. Kondisi ini selaras dengan cita-cita luhur Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang pembentukan tatanan sosial beradab dan menjunjung etika tinggi bagi kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan bagian integral dari upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat. Sektor ketenagakerjaan tidak hanya mencakup pekerja formal yang bekerja di dalam perusahaan besar, melainkan juga mencakup pekerja informal yang seringkali luput dari perhatian publik. Salah satu sektor informal yang memiliki peran sangat besar dalam kehidupan sehari-hari masyarakat adalah pekerja rumah tangga. Kehadiran pekerja domestik ini sangat membantu meringankan beban rumah tangga kelas menengah dan atas, sehingga roda perekonomian keluarga pemberi kerja dapat berjalan dengan sangat produktif dan efisien setiap harinya.

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja pada umumnya didasarkan atas asas kepercayaan mutlak serta asas kekeluargaan yang sangat kental. Kondisi sosial kemasyarakatan tersebut menyebabkan sebagian besar kesepakatan mengenai hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak hanya dituangkan melalui perjanjian kerja lisan. Perjanjian lisan dipilih karena dinilai lebih praktis, fleksibel, tidak berbelit-belit, serta sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku di lingkungan masyarakat Indonesia sejak dahulu kala. Masyarakat cenderung mengabaikan aspek formalitas hukum tertulis karena menganggap komitmen lisan sudah cukup kuat untuk mengikat moral kedua belah pihak.

Perjanjian kerja lisan pada dasarnya tetap memiliki kekuatan hukum yang sah dan mengikat para pihak yang membuatnya secara penuh. Ketentuan mengenai keabsahan suatu perjanjian lisan ini diatur secara umum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320 mengenai syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Berdasarkan pasal tersebut, kesepakatan kehendak di antara para pihak merupakan pilar utama dalam melahirkan suatu perikatan hukum yang sah. Ketentuan hukum perdata ini menegaskan

bahwa suatu ikatan hukum tidak selalu harus dituangkan dalam bentuk dokumen tertulis di atas kertas formal agar dapat dianggap mengikat secara hukum.

Meskipun perjanjian lisan diakui sah oleh hukum positif, bentuk kesepakatan seperti ini menyimpan potensi konflik hukum yang sangat besar di kemudian hari. Kelemahan mendasar dari sebuah komitmen yang hanya diucapkan secara lisan adalah sangat lemahnya aspek pembuktian apabila terjadi sengketa di antara para pihak. Ketika salah satu pihak mengingkari isi kesepakatan, pihak yang dirugikan akan menghadapi kesulitan yang sangat luar biasa untuk membuktikan hak-haknya di hadapan aparat penegak hukum. Ketiadaan dokumen fisik yang otentik membuat posisi tawar salah satu pihak menjadi sangat lemah dan rentan eksploitasi.

Masalah hukum yang paling sering muncul dalam realitas hubungan kerja domestik ini adalah terjadinya tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh pihak pemberi upah. Tindakan wanprestasi tersebut dapat berupa keterlambatan pembayaran upah yang berlangsung berbulan-bulan, pemotongan jumlah upah sepihak secara semena-mena, atau bahkan penolakan total untuk membayar upah yang menjadi hak pekerja. Pemberi upah seringkali memanfaatkan ketiadaan bukti tertulis untuk menghindar dari kewajiban finansial yang seharusnya mereka penuhi secara penuh. Tindakan tidak bertanggung jawab ini jelas sangat mencederai nilai kemanusiaan dan keadilan bagi para pekerja.

Pekerja rumah tangga berada dalam posisi sosio-ekonomi yang sangat lemah dan subordinat di hadapan pihak pemberi upah yang memiliki modal ekonomi lebih kuat. Ketergantungan ekonomi yang sangat tinggi memaksa para pekerja domestik ini untuk menerima perlakuan yang tidak adil demi mempertahankan kelangsungan hidup keluarganya. Mereka seringkali tidak memiliki keberanian untuk melayangkan protes atau menuntut hak upah mereka karena adanya ancaman pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Ketakutan akan kehilangan mata pencaharian utama membuat mereka memilih untuk berdiam diri menerima ketidakadilan yang terjadi secara berulang.

Perlindungan hukum terhadap pekerja domestik di Indonesia secara spesifik masih menghadapi kekosongan regulasi yang bersifat komprehensif pada tingkat undang-undang nasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum secara tegas dan eksplisit mengatur mengenai perlindungan hukum bagi sektor pekerja rumah tangga ini. Mayoritas pasal yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut dirancang khusus untuk mengaturnya hubungan kerja formal yang terjadi di lingkungan industri, pabrik, maupun korporasi swasta. Akibatnya, para pekerja domestik seolah terpinggirkan dari sistem jaminan perlindungan hukum yang disediakan negara.

Pemerintah sebenarnya telah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sebagai langkah responsif untuk mengisi kekosongan hukum. Peraturan menteri tersebut mengamanatkan agar hubungan kerja domestik dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun secara lisan yang jelas. Peraturan tersebut juga mengatur mengenai hak-hak normatif pekerja, seperti hak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, hak cuti, serta hak menerima upah yang layak. Namun, efektivitas penegakan peraturan menteri ini di lapangan masih sangat rendah karena sanksi hukumnya kurang tegas.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan menitikberatkan kajian pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tertulis. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konseptual untuk menganalisis kekosongan norma regulasi perlindungan kerja domestik. Penelitian bersifat deskriptif analitis guna memberikan gambaran sistematis mengenai perlindungan hukum dan sanksi wanprestasi upah. Sumber data bersumber dari data sekunder melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan hukum tersier. Analisis data dilakukan secara kualitatif guna mengevaluasi sinkronisasi peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum keperdataan.

C. PEMBAHASAN

a. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Dalam Perjanjian Kerja Lisan Terhadap Adanya Wanprestasi Oleh Pemberi Kerja

Negara kesatuan republik indonesia menempatkan perlindungan hak asasi manusia sebagai prioritas utama dalam penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat. Ketentuan konstitusional secara tegas memberikan jaminan kepastian hukum yang adil bagi setiap warga negara tanpa ada pengecualian. Sektor ketenagakerjaan informal khususnya pekerja rumah tangga sering kali menghadapi tantangan berat akibat belum tersedianya undang-undang khusus. Hubungan kerja antara pekerja domestik dan pemberi upah umumnya dibangun atas dasar kepercayaan dan kekeluargaan yang sangat kental.

Kondisi sosial tersebut mendorong para pihak memilih perjanjian kerja lisan sebagai instrumen hukum pengikat hubungan kerja harian mereka. Perjanjian lisan pada prinsipnya tetap diakui keabsahannya berdasarkan ketentuan hukum perdata yang berlaku secara universal di indonesia. Kitab undang-undang hukum perdata pasal 1320 menentukan syarat sah perjanjian mencakup kesepakatan kehendak dan kecakapan hukum. Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 2 tahun 2015 pasal 5 memberikan pengakuan resmi terhadap bentuk perjanjian lisan sektor domestik.

Meskipun diakui sah, perjanjian lisan memiliki kelemahan mendasar dalam aspek pembuktian ketika terjadi sengketa hukum di persidangan. Kitab undang-undang hukum perdata pasal 1866 mengatur alat bukti tertulis yang sering kali gagal dipenuhi oleh pekerja rumah tangga. Tindakan wanprestasi upah oleh pemberi kerja merupakan pelanggaran berat terhadap hak ekonomi dan nilai kemanusiaan yang adil.

Pekerja rumah tangga yang mengalami penundaan atau pemotongan upah dapat menuntut hak normatif berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 93 ayat 2 huruf f memberikan perlindungan atas pembayaran upah pekerja. Penyelesaian sengketa wanprestasi upah dapat ditempuh melalui jalur musyawarah kekeluargaan maupun mediasi pada dinas ketenagakerjaan setempat. Kehadiran regulasi komprehensif sangat diperlukan guna menjamin kepastian perlindungan hak pekerja dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja.

b. Sanksi Hukum Terhadap Pemberi Upah Yang Melakukan Tindakan Wanprestasi Upah Kepada Pekerja Rumah Tangga Menurut Hukum Positif Di Indonesia Saat Ini

Penegakan hukum positif di indonesia menghendaki kepatuhan mutlak dari seluruh subjek hukum terhadap ketentuan normatif yang berlaku. Tindakan wanprestasi upah yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja rumah tangga memicu konsekuensi yuridis yang tegas. Sanksi administratif diterapkan secara bertahap mulai dari teguran tertulis hingga pembekuan kegiatan usaha pemberi kerja yang melanggar.

Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja pasal 190 mengatur sanksi administratif. Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 2 tahun 2015 turut menjabarkan mekanisme pengawasan dan penjatuhan sanksi bagi pelanggar ketentuan normatif. Sanksi pidana ketenagakerjaan dapat dijatuhkan apabila pemberi kerja terbukti secara sengaja mengabaikan hak-hak dasar pekerja rumah tangga. Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja pasal 185 ayat 1 menetapkan ancaman pidana.

Ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun mengintai pelaku pelanggaran hak pekerja. Denda finansial dengan nominal seratus juta rupiah sampai empat ratus juta rupiah dapat dijatuhkan kepada pemberi kerja. Alternatif penjeratan pidana umum dapat menggunakan ketentuan undang-undang nomor 23 tahun 2004 tentang penghapusan kekerasan dalam rumah tangga. Undang-undang nomor 23 tahun 2004 pasal 9 memberikan sanksi tegas terhadap penelantaran orang dalam lingkup rumah tangga.

Kitab undang-undang hukum pidana nomor 1 tahun 2023 juga menyediakan instrumen hukum untuk menindak pelaku eksploitasi tenaga kerja. Penerapan sanksi hukum yang konsisten diharapkan mampu memberikan efek jera serta perlindungan nyata bagi pekerja domestik. Aparat penegak hukum dituntut proaktif dalam memproses setiap laporan pelanggaran hak upah di sektor ketenagakerjaan informal. Harmonisasi regulasi ketenagakerjaan menjadi kunci utama dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia secara menyeluruh.

D. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga dalam perjanjian kerja lisan terhadap tindakan wanprestasi upah didasarkan pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 yang mengakui keabsahan perjanjian lisan meskipun memiliki kelemahan pembuktian formil. Pekerja dapat menuntut hak normatifnya melalui mediasi atau ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sanksi hukum terhadap pemberi upah yang melakukan wanprestasi diterapkan melalui sanksi administratif berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta sanksi pidana penjara dan denda berdasarkan Pasal 185 ayat 1 undang-undang tersebut maupun Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, *Aspek-Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018.

Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2021.

Fuady, Munir, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020.

Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2019.

Harahap, M. Yahya, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2017.

Kansil, C.S.T., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2021.

Khairani, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2022.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2021.

Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2020.

Prodjodikoro, Wirjono, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2018.

Salam, Nyoman Serikat Putra, *Hukum Pidana Materil*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2020.

Subekti, R., *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2020.

Sutedi, Adrian, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.

Widjaja, Gunawan, *Risalah Hukum Perjanjian*, Dahlan Merdeka, Jakarta, 2018.

Zulfa, Eva Achjani, *Kriminologi dan Perlindungan Korban*, Rajawali Pers, Jakarta, 2021.