

## ABSTRAK

Vina Farokatun Ni'mah 126101201021, *Praktik pelaksanaan pasal 5 tentang perjanjian kerja permenaker no. 2 tahun 2015 tentang perlindungan pekerja rumah tangga (studi kasus di kecamatan gondang)* Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, UIN Sayyid Ali Rahmatullah, 2024, Pembimbing : Fahmi Arif, M.H

Kata kunci : Pelaksanaan, PERMENAKER, Perlindungan, PRT

Latar belakang penelitian ini dikarenakan Keberadaan PERMENAKER RI No. 2 Tahun 2015 tentang perlindungan hukum PRT merupakan suatu aturan penting untuk menjamin kepastian hukum PRT dalam mencapai hak dan memenuhi kewajibannya. Dalam hal ini juga berlaku bagi majikan tentunya agar kedua belah pihak terhindar dari penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja antara PRT dengan majikannya.

Rumusan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana kontrak kerja antara PRT dan pengguna PRT di kecamatan Gondang ?; 2) Untuk mengetahui bagaimana kelayakan kerja antara PRT dan pengguna PRT di kecamatan Gondang di tinjau dari penerapan pasal 5 tentang perjanjian kerja PERMENAKER No 2 Tahun 2015

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan penelitian hukum empiris, Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan PRT di Kecamatan Gondang, dan Dokumentasi, Sedangkan dalam Teknik analisis data menggunakan Pemeriksaan data (editing), Klasifikasi (Classifying), Verifikasi, dan Kesimpulan. Sedangkan untuk pengecekan keabsahan data menggunakan ketekunan pengamatan dan triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Perjanjian atau kontrak kerja yang di lakukan PRT di Kecamatan Gondang dengan pengguna (majikan) hanya menggunakan kontrak kerja lisan dan juga perjanjian tersebut tidak di ketahui oleh ketua rukun tetangga atau sebutan yang lainnya. Seperti halnya yang tertuang dalam peraturan PERMENAKER No 2 Tahun 2015 pasal 5 tentang perjanjian kerja. Namun jika di sesuaikan dengan syarat sah nya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undangundang Hukum Perdata, tentang Kesepakatan (*Toesteming*) kedua belah pihak dalam poin kesepakatan maka perjanjian yang di lakukan secara lisan oleh PRT dan pengguna (majikan) di anggap sah, dan untuk menghindari terjadinya sengketa antara kedua belah pihak di kemudian hari maka perlunya perjanjian secara tertulis yang di dalamnya mencantumkan beberapa aspek yang terdapat dalam PERMENAKER No 2 tahun 2015 pasal 5, yang kemudian dari pasal tersebut di jabarkan dalam pasal 6 tentang hak hak dan kewajiban. 2) Kelayakan kerja antara PRT dan pengguna PRT di kecamatan Gondang, Jika dilihat dari penerapan pasal 5 tentang perjanjian kerja PERMENAKER No 2 tahun 2015 ini terhadap PRT di Kecamatan Gondang beserta dengan pengguna (majikan) maka kelayakan kerja PRT di kecamatan gondang ini sangat beragam. Terdapat PRT di Kecamatan Gondang ini yang mengeluhkan besaran gaji yang di terima dari majikan di rasa kurang sepadan dengan pekerjaan yang di lakukan PRT tersebut. Selain itu terdapat juga PRT di Kecamatan Gondang ini menerima tambahan pekerjaan dari majikan

namun gaji yang di terima tetap sama. Jika kita lihat dalam jumlah rata rata perolehan dari keseluruhan PRT ialah sebesar 817.500 ribu rupiah maka dalam hal ini PRT yang memperoleh gaji di bawah rata rata sejumlah 16 orang PRT di Kecamatan Gondang, dan PRT yang memperoleh gaji sesuai dengan rata rata sebanyak 5 orang PRT di Kecamatan Gondang, sedangkan PRT yang memperoleh gaji di atas rata rata sejumlah 19 orang PRT di Kecamatan Gondang.

## ABSTRACT

Vina Farokatun Ni'mah 126101201021, *Practice of implementing article 5 on employment agreements of Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015 regarding the protection of domestic workers (a case study in Gondang sub-district) Department of Islamic Economic Law, Faculty of Sharia and Law, UIN Sayyid Ali Rahmatullah, 2024, Advisor: Fahmi Arif, M.H.*

*Keywords: Implementation, Minister of Manpower Regulation (PERMENAKER), Protection, Domestic Workers.*

*The background of this research is due to the existence of Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015 concerning the legal protection of domestic workers, which is an important regulation to ensure the legal certainty of domestic workers in achieving their rights and fulfilling their obligations. This also applies to employers, of course, to avoid abuse of power in the employment relationship between domestic workers and their employers.*

*The formulation of this research is: 1) How is the employment contract between domestic workers and their employers regulated in Gondang sub-district?; 2) To determine how the quality of work between domestic workers and their employers in Gondang sub-district is assessed in terms of the application of article 5 of Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015.*

*This study uses qualitative research methods and empirical legal research, Data collection techniques using interviews with domestic workers in Gondang sub-district, and Documentation, while in Data analysis techniques using Data inspection (editing), Classification (Classifying), Verification, and Conclusion. As for checking the validity of the data, it uses diligence of observation and triangulation.*

*The results of the study indicate that: 1) The employment agreements or contracts between domestic workers in Gondang sub-district and employers are usually conducted through oral contracts, and often not known by the neighborhood association chairman or others. Although this contradicts Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015, article 5 regarding contract regulation, oral agreements between domestic workers and employers are considered valid according to the agreed terms of the agreement. To avoid future disputes, there should be a written agreement that includes some points mentioned in Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015, article 5, which is then elaborated in article 6 regarding rights and obligations. 2) The quality of work between domestic workers and employers in Gondang sub-district varies based on the application of Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2015, article 5. There are domestic workers in Gondang sub-district who complain that their wages are not commensurate with the work they do. Also, there are those who accept additional tasks without a change*

*in wages. For example, the percentage of workers who receive wages below the average was 16 domestic workers.*

## المستخلص

فيينا فاروكتاون نعمة، ٢٠٢١/١٢/١١، تطبيق تنفيذ المادة ٥ من قانون العمل رقم ٢ لعام ٢٠١٥ بشأن حماية عمال الخدمة المنزلية (دراسة حالة في منطقة غوندانج)، قسم القانون الاقتصادي الإسلامي، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأمير علي رحمة الله، ٢٠٢٤، المشرف: فهمي عارف، ماجستير في القانون.

كلمات مفتاحية: تنفيذ، قانون العمل، حماية، عاملة منزلية.

خلفية هذه الدراسة ترجع إلى وجود قانون العمل الإندونيسي رقم ٢ لعام ٢٠١٥ بشأن الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية وهو قانون مهم لضمان الثقة القانونية لعمال الخدمة المنزلية في تحقيق حقوقهم وتحمل التزاماتهم. وينطبق هذا على أصحاب العمل أيضًا بالطبع لتجنب سوء استخدام السلطة في العلاقة العملية بين عمال الخدمة المنزلية وأصحاب العمل.

صيغة الدراسة هي: (١) كيفية تنظيم عقود العمل بين عمال الخدمة المنزلية ومستخدميهم في منطقة غوندانج؟ (٢) لمعرفة كيفية تقييم جودة العمل بين عمال الخدمة المنزلية ومستخدميهم في منطقة غوندانج بالنظر إلى تطبيق المادة ٥ من قانون العمل رقم ٢ لعام ٢٠١٥.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج البحثي النوعي والبحث القانوني التجريبي، واستخدام تقنيات جمع البيانات من خلال المقابلات مع عمال الخدمة المنزلية في منطقة غوندانج، والتوثيق. أما تقنيات تحليل البيانات فتشمل التحقق من البيانات، التصنيف، التحقق، والاستنتاج. ويتم التحقق من صحة البيانات من خلال الانتباه والتثليث.

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: (١) تنظيم العقود بين عمال الخدمة المنزلية وأصحاب العمل في منطقة غوندانج يتم عادة بعقود شفوية وغالبًا ما لا يعرفها رئيس الجيران أو غيرهم. على الرغم من أن هذا يتعارض مع قانون العمل رقم ٢ لعام ٢٠١٥ المادة ٥ بشأن تنظيم العقود، إلا أن الاتفاقات الشفهية بين عمال الخدمة المنزلية وأصحاب العمل تعتبر صحيحة وفقًا لشروط الاتفاقية المتفق عليها. ولتجنب النزاعات في المستقبل، يجب وجود اتفاقية مكتوبة تشمل بعض النقاط المذكورة في قانون العمل رقم ٢ لعام ٢٠١٥ المادة ٥ والتي يتم تفصيلها في المادة ٦ بخصوص الحقوق والالتزامات. (٢) جودة العمل بين عمال الخدمة المنزلية وأصحاب العمل في منطقة غوندانج متفاوتة بناءً على تطبيق المادة ٥ من قانون العمل رقم ٢ لعام ٢٠١٥. يوجد عمال خدمة منزلية في غوندانج يشكون من أن ما يتقاضونه من أجر لا يتناسب مع العمل الذي يقومون به. كما يوجد من يقبل تكاليف إضافية دون تغيير في الأجر. وعلى سبيل المثال، نسبة العمال الذين يتقاضون أجرًا أقل من المتوسط بلغت ١٦ عامل