BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan upah bagi pekerja/buruh telah diatur dalam beberapa regulasi, yaitu UU Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, serta Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023. pengupahan dalam produk hukum tersebut hanya diperuntukkan bagi pekerja sektor formal saja. Hal ini terjadi karena regulasi yang berlaku menyempitkan subjek nya hanya antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hingga saat ini, perlindungan bagi PRT satu-satunya hanya didasari oleh Permenaker PPRT. Dalam Permenaker tersebut, pemberian upah PRT hanya berdasarkan pada perjanjian kerja antara PRT dengan pemberi kerja. Hal ini menjadi alarm bagi negara agar membentuk aturan perundangan bagi para PRT guna melindungi PRT secara keseluruhan termasuk perlindungan upah.
2. Secara Filosofis, Sosiologis, serta Yuridis, peraturan mengenai perlindungan PRT amat dibutuhkan guna menjadi penjamin bagi perlindungan dan kepastian hukum bukan hanya bagi PRT, tetapi juga bagi pemberi kerja dan penyalur kerja itu sendiri. Selain itu, dengan adanya peraturan perundangan untuk profesi PRT, maka profesi ini akan mendapat kejelasan akan status PRT sebagai sebuah profesi yang diakui negara dan masyarakat serta

memiliki kejelasan atas hubungan kerja yang dijalin antara PRT dengan pemberi kerjanya.

3. Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja terdapat kekhususan yang dipengaruhi oleh rasa kekeluargaan. Oleh karena itu, salah satu langkah yang dapat diambil adalah dilakukannya formalisasi hubungan kerja dengan cara mewajibkan persyaratan kontrak kerja tertulis atau pernyataan keterangan tertulis, meliputi jam kerja normal, persyaratan lembur, pengupahan, termasuk pembayaran dengan barang jika ada, pemotongan yang disepakati, dan jangka waktu upah dan metode pembayaran. Cara ini diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan berbasis persyaratan, memperjelas kewajiban pemberi kerja, hak-hak PRT dan sebagai bukti jika terjadi perselisihan.

B. Saran

1. Guna memberi kepastian hukum terhadap PRT maupun Pemberi Kerja dan memenuhi hak konstitusional PRT sebagai warga negara dan juga pekerja, maka perlu dibuat undang-undang yang berisikan aturan, pengakuan serta perlindungan PRT.
2. Minimnya peraturan hukum yang melindungi PRT menyebabkan hak-hak PRT sering tidak terpenuhi sebagaimana mestinya. Oleh karena itu seharusnya Pemerintah segera menetapkan RUU PPRT sebagai UU. Namun, sebelum itu dalam RUU PPRT perlu dimuat ketentuan yang ada dalam Konvensi ILO No 189. Adanya UU PPRT nantinya, hal tersebut

dapat menjadi payung hukum dan pemberi kepastian atas hak-hak para PRT, terutama bagi hak mereka atas upah yang layak.

3. Pemerintah harus segera meratifikasi Konvensi ILO No 189 mengenai Kerja Layak bagi PRT untuk mengotimalkan perlindungan terhadap hak-hak PRT. Ratifikasi yang dilakukan akan menunjukkan komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi PRT di Indonesia, serta memperkuat upaya-upaya pemerintah dalam memastikan adanya perlindungan hukum bagi para PRT Indonesia yang seringkali berhadapan dengan suatu permasalahan berupa eksploitasi, kekerasan.