ASIAN LAW STUDENTS' ASSOCIATION
LOCAL CHAPTER UNIVERSITAS UDAYANA

LEGAL OPINION

"Efektivitas UU No. 2 Tahun 2026 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT): Analisis Kasus Kekerasan Seksual di Cengkareng"

Volume 2 No.5

Author

- Jessica Margareth Praisa
- Shanti Maryani Panjaitan

Reviewer

- I Gusti Ngurah Nyoman Krisnadi Yudiantara, S.H.,M.H.

Together as One:
One Team, One Dream, One, Family
ALSA, Always be One!

2025
2026

EFEKTIVITAS UU NO. 2 TAHUN 2026 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT): ANALISIS KASUS KEKERASAN SEKSUAL DI CENGKARENG

Jessica Margareth Praisa dan Shanti Maryani Panjaitan

I. Masalah Hukum

1. Bagaimana UU No. 2 Tahun 2026 memberikan perlindungan hukum kepada PRT dari tindakan eksploitasi dan kekerasan oleh pemberi kerja?
2. Bagaimana ketentuan dalam UU No. 2 Tahun 2026 dapat diterapkan untuk mencegah permasalahan yang terjadi dalam kasus kekerasan seksual terhadap PRT di Cengkareng?
3. Apakah UU No. 2 Tahun 2026 efektif mencegah eksploitasi dan kekerasan terhadap PRT ketika pengawasan terhadap kondisi kerja PRT sulit dilakukan di rumah pemberi kerja?

II. Identifikasi Fakta Hukum

A. Para Pihak dan Objek Perkara

1. Perkara ini melibatkan korban berinisial U sebagai pihak yang dirugikan (Pelapor/Korban), berkedudukan sebagai karyawan/asisten rumah tangga, melawan pelaku berinisial S sebagai pihak yang diduga melakukan tindak pidana (Terlapor/Tersangka), yang berkedudukan sebagai majikan korban dan pemilik toko kelontong tempat Korban bekerja.[1]
2. U merupakan pihak yang mengalami kerugian dan menjadi korban dalam perkara ini, dimana U diduga mengalami pemerkosaan yang dilakukan oleh Pelaku hingga mengakibatkan U hamil dan melahirkan seorang anak.

[1] Ady Anugrahadi, "Majikan Lakukan Pencabulan ke Karyawan hingga Hamil, Lalu Jual Bayi Senilai Rp 10 Juta," Liputan6.com, 2022.

3. Paman U merupakan pihak yang melaporkan dugaan tindak pidana tersebut kepada pihak berwenang setelah menerima pengaduan dari Korban mengenai peristiwa yang dialaminya, mengingat Korban sudah tidak memiliki orang tua sehingga Paman U kemudian mengambil langkah untuk melaporkan perkara tersebut.[2]
4. Objek perkara meliputi dua hal, yakni dugaan tindak pidana kekerasan seksual terhadap pekerja rumah tangga (PRT) yang dilakukan secara berulang oleh Pelaku terhadap Korban, serta dugaan penjualan bayi hasil kehamilan Korban kepada pihak lain seharga Rp 10.000.000 setelah bayi tersebut lahir.

B. Rangkaian Peristiwa

1. Pada tahun 2019, Pelaku yang berinisial S mulai melakukan tindak kekerasan seksual terhadap Korban yang berinisial U yang saat itu berusia 16 tahun dan bekerja sebagai penjaga di warung kelontong milik Pelaku.[3]
2. Tindakan tersebut bermula ketika Pelaku memegang tubuh korban hingga menjalar ke tindakan pencabulan, yang mana tindakan itu sempat dilawan oleh Korban, tetapi Pelaku kemudian mengancam Korban sehingga Ia tidak memiliki keberanian untuk menceritakan peristiwa tersebut kepada orang lain.[4]
3. Kekerasan seksual tersebut dilakukan secara berulang selama kurang lebih tiga tahun, hingga Korban berusia 19 tahun.[5]

---

[2] kumparanNEWS, "ART di Cengkareng Dicabuli Majikan Selama 3 Tahun hingga Hamil, Bayinya Dijual," Kumparan, 3 Juni 2022.
[3] Ibid.
[4] Ibid.
[5] Ibid.

4. Pelaku juga menyediakan tempat kos bagi Korban dan disebut tidak pernah memberikan gaji kepada korban selama bekerja.[6]
5. Pada Maret 2022, korban hamil dan kemudian melahirkan seorang bayi, tetapi alih-alih bertanggung jawab Pelaku justru menjual bayi tersebut kepada orang lain dengan harga Rp10.000.000.[7]
6. Peristiwa tersebut kemudian terungkap setelah Korban mengadukan hal yang dialaminya itu kepada Pamannya.[8]

C. Posisi Korban sebagai Pekerja Rumah Tangga

1. Korban berkedudukan sebagai pekerja rumah tangga sekaligus karyawan toko kelontong milik Pelaku, dengan aktivitas pekerjaan tersebut menempatkan korban dalam hubungan kerja langsung dengan Pelaku.
2. Hubungan kerja antara Korban dengan Pelaku bersifat sangat timpang atau tidak seimbang, mengingat Korban mulai bekerja sejak Ia berusia 16 tahun (masih berstatus anak), tinggal, dan bekerja secara langsung di bawah kendali Pelaku.
3. Korban memiliki ketergantungan terhadap Pelaku karena Pelaku merupakan pihak yang menyediakan pekerjaan, tempat tinggal, serta sumber penghasilan bagi Korban.
4. Korban tinggal dan bekerja dalam lingkungan yang berada di bawah penguasaan Pelaku, sehingga sebagian besar aktivitas kerja dan kehidupan sehari-hari Korban berlangsung dalam ruang privat yang sulit dijangkau oleh pihak luar.

---

[6] Ibid.
[7] Ibid.
[8] Ibid.

5. Pelaku diduga memanfaatkan kedudukannya sebagai pemberi kerja dan kondisi ketergantungan Korban untuk melakukan kekerasan seksual secara berulang serta mengintimidasi korban dengan cara mengancam dan tidak melakukan pembayaran gaji.

III. Intervensi Aturan Hukum

1. UU No. 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga
2. UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
3. UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak
4. UUD NRI Tahun 1945
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015

IV. Pengaplikasian Peraturan terhadap Permasalahan

A. UU No. 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga

UU ini memberikan kerangka pelindungan yang komprehensif bagi PRT, dimana pada pasal 3 huruf b secara tegas menyatakan bahwa pelindungan PRT bertujuan untuk mencegah segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, kekerasan, dan pelecehan terhadap PRT. Sejalan dengan itu, PRT juga memiliki hak untuk memperoleh lingkungan kerja yang aman dan sehat sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1) huruf m, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat berdasarkan Pasal 19 huruf e. Apabila dikaitkan dengan fakta kasus, tindakan kekerasan seksual yang dilakukan oleh Pelaku terhadap Korban telah menunjukkan kondisi hubungan kerja yang bertentangan dengan apa yang telah diatur di dalam UU ini. Tindakan tersebut juga menunjukkan bahwa hak dan perlindungan Korban sebagai PRT belum terpenuhi sebagaimana mestinya,

khususnya dalam menciptakan hubungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan.

Dari sisi pencegahan, UU No. 2 Tahun 2026 juga menempatkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah sebagai pihak yang wajib melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan perlindungan PRT. Pasal 30 telah mengatur terkait pendataan PRT dan pemberi kerja, pelibatan aparatur pemerintahan, sosialisasi, serta pemberdayaan RT/RW dalam rangka mencegah terjadinya kekerasan terhadap PRT. Ketentuan ini relevan dengan kasus ini karena salah satu persoalan utama dari PRT adalah berlangsungnya hubungan kerja di ruang privat yang sulit diawasi secara langsung, sehingga pelaporan dan pemberdayaan RT/RW menjadi pengawasan alternatif di luar rumah sang pemberi kerja. Namun, efektivitasnya tetap bergantung pada pelaksanaan pendataan, pelaporan, dan pengawasan tersebut.

Selain itu, UU ini juga baru diundangkan dan berlaku sejak 30 April 2026, sedangkan pada kasus ini, rangkaian kekerasan terhadap Korban berlangsung pada 2019–2022. Sehingga, berdasarkan asas non-retroaktif, UU ini tidak dapat diterapkan secara langsung terhadap peristiwa a quo, dan hanya relevan sebagai kerangka evaluatif.

B. UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

UU ini mengatur sembilan jenis tindak pidana kekerasan seksual secara eksplisit dalam Pasal 4 ayat (1), sekaligus menegaskan dalam Pasal 4 ayat (2) bahwa delik-delik kekerasan seksual lain yang telah diatur dalam KUHP dan undang-undang lain, termasuk perkosaan dan pencabulan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan UU TPKS tidak selalu menggantikan ketentuan pidana dalam undang-undang lain,

melainkan melengkapi penanganan perkara melalui mekanisme Penanganan, Perlindungan, dan Pemulihan terhadap Korban. Dalam kasus ini, meskipun perbuatan seksual terhadap Korban yang terjadi ketika Korban masih berusia 16 tahun dapat didasarkan pada ketentuan pidana dalam UU Perlindungan Anak, UU TPKS tetap relevan dalam menjamin pemenuhan hak Korban, termasuk hak atas pendampingan, perlindungan dari ancaman atau kekerasan, kerahasiaan identitas, serta pemulihan. Selain itu, hubungan antara Korban dan Pelaku sebagai pekerja dan majikan menunjukkan adanya ketimpangan posisi dan ketergantungan sehingga melanggar Pasal 6 huruf c. Dalam kasus ini, posisi Pelaku sebagai majikan yang menguasai tempat tinggal dan sumber penghidupan Korban dapat menjadi keadaan yang relevan apabila terbukti dimanfaatkan untuk melakukan atau mempertahankan kekerasan seksual terhadap Korban.

Selain itu, UU ini juga memberikan mekanisme pembuktian yang mempertimbangkan karakteristik tindak pidana kekerasan seksual yang sering berlangsung secara tertutup. Pasal 25 mengatur bahwa keterangan Saksi dan/atau Korban dapat digunakan untuk membuktikan kesalahan apabila disertai paling sedikit satu alat bukti yang sah lainnya serta hakim memperoleh keyakinan bahwa tindak pidana telah terjadi dan terdakwalah yang bersalah. Ketentuan ini relevan dengan kasus ini karena kekerasan seksual terhadap Korban diduga berlangsung secara tertutup dan berulang selama kurang lebih tiga tahun, sehingga tidak selalu terdapat saksi yang secara langsung menyaksikan setiap peristiwa. Di samping itu, Pasal 30 menyebutkan hak kepada Korban untuk memperoleh restitusi dan layanan pemulihan atas kerugian yang timbul akibat tindak pidana, dan Pasal 70 mengatur hak korban atas berbagai jenis pemulihan. Dalam perkara ini, mekanisme tersebut dapat diterapkan untuk memberikan pemulihan terhadap dampak fisik,

psikologis, dan sosial yang dialami Korban sebagai akibat kekerasan seksual. Dengan demikian, penerapan UU TPKS dalam kasus ini tidak hanya berkaitan dengan pertanggungjawaban pelaku, tetapi juga memastikan tersedianya mekanisme pembuktian, perlindungan, dan pemulihan yang sesuai dengan kondisi Korban.

C. UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak

UU ini sangat relevan pada kasus ini karena pada saat pertama kali mengalami kekerasan seksual, Korban masih berusia 16 tahun, sehingga secara hukum Korban masih termasuk anak. Pada pasal 69A telah diatur berbagai upaya perlindungan khusus terhadap anak korban kejahatan seksual. Adapun norma larangannya diatur dalam Pasal 76D, yang melarang setiap orang melakukan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memaksa anak melakukan persetubuhan, dan Pasal 76E, yang melarang ancaman kekerasan, tipu muslihat, atau bujukan untuk melakukan perbuatan cabul terhadap anak. Fakta bahwa Pelaku mengancam Korban agar tidak melaporkan peristiwa tersebut telah memenuhi unsur "ancaman kekerasan" dalam kedua pasal tersebut. Sanksi pidananya diatur dalam Pasal 81 ayat (1) untuk persetubuhan, serta Pasal 82 untuk pencabulan. Pasal 81 ayat (3) juga mengatur pemberatan sepertiga apabila pelaku memiliki kedudukan atau relasi kekuasaan tertentu terhadap korban, ketentuan yang relevan diterapkan mengingat kedudukan Pelaku sebagai majikan sekaligus penyedia tempat tinggal Korban.

Selain kekerasan seksual, fakta bahwa bayi hasil kehamilan Korban kemudian dijual kepada pihak lain juga menunjukkan adanya persoalan perlindungan anak. Dimana pasal 76F telah melarang penculikan, penjualan, dan/atau perdagangan anak, sedangkan Pasal 68 mengatur perlindungan khusus bagi anak

korban penculikan, penjualan, dan/atau perdagangan melalui upaya pengawasan, perlindungan, pencegahan, perawatan, dan rehabilitasi. Oleh karena itu, rangkaian peristiwa dalam kasus ini tidak hanya dapat dilihat sebagai kekerasan seksual terhadap Korban, tetapi juga terkait perlindungan terhadap anak yang lahir dari kekerasan tersebut.[9]

D. UUD NRI Tahun 1945

Dalam kasus ini UUD NRI Tahun 1945 menjadi dasar konstitusional bagi perlindungan Korban sebagai pekerja, perempuan, dan anak dari kekerasan. Pasal 27 ayat (2) menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang menjadi dasar legitimasi pengakuan profesi PRT dalam UU No. 2 Tahun 2026. Kemudian, pada pasal 28B ayat (2) secara spesifik menjamin hak anak dari kekerasan dan diskriminasi, ketentuan yang secara langsung dilanggar dalam kasus ini selama Korban masih berstatus anak. Selain itu, Pasal 28D ayat (1) menjamin kepastian dan perlakuan yang adil di hadapan hukum, Pasal 28G ayat (1) menjamin perlindungan diri, kehormatan, martabat, serta rasa aman, dan Pasal 28I ayat (4) menegaskan tanggung jawab negara dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM. Ketentuan tersebut menjadi dasar konstitusional bagi negara untuk memberikan perlindungan dan penegakan hukum terhadap korban dalam kasus ini.

E. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015

Permenaker No. 2 Tahun 2015 pada dasarnya telah memberikan sejumlah mekanisme perlindungan terhadap PRT

[9] Walda Marison, "Polisi Tangkap Pria yang Rudapaksa Karyawan Sendiri di Cengkareng," ANTARA News, 3 Juni 2022.

sebelum lahirnya UU No. 2 Tahun 2026. Peraturan ini mengatur persyaratan PRT, termasuk batas usia minimal 18 tahun dalam Pasal 4, hak-hak dasar PRT dalam Pasal 7, serta kewajiban Pengguna dalam Pasal 11. Apabila ketentuan tersebut dibandingkan dengan fakta dalam kasus ini, maka terdapat ketidaksesuaian karena Korban mulai bekerja ketika berusia 16 tahun dan berdasarkan fakta yang tersedia, Korban juga tidak memperoleh gaji dari Pelaku, padahal PRT berhak memperoleh upah sesuai dengan perjanjian kerja dan Pengguna berkewajiban membayarnya. Namun, pengaturan tersebut masih memiliki keterbatasan karena tidak menetapkan standar besaran upah maupun pengaturan waktu kerja secara lebih terperinci, sementara mekanisme sanksi administratif dalam Pasal 26 dan Pasal 27 terutama ditujukan kepada LPPRT yang melakukan pelanggaran. Dengan demikian, ketika hubungan kerja PRT terbentuk secara langsung dengan Pengguna sebagaimana dimungkinkan dalam Pasal 2, instrumen administratif yang tersedia masih terbatas.

Selain mengatur hak dan kewajiban para pihak, Permenaker ini juga telah mengenal mekanisme pembinaan dan pengawasan yang melibatkan lingkungan masyarakat. Ketentuan tersebut pada dasarnya memberikan ruang bagi lingkungan masyarakat untuk mengetahui keberadaan hubungan kerja PRT dan membantu mencegah terjadinya kekerasan. Namun, mekanisme pelaporan dan pengawasan tersebut belum memberikan jaminan bahwa kondisi kerja PRT di dalam rumah pemberi kerja dapat dipantau secara berkala, terutama ketika korban berada dalam posisi rentan dan tidak memiliki keberanian atau akses untuk melaporkan kekerasan yang dialaminya. Kondisi tersebut relevan dengan kasus ini karena kekerasan seksual terhadap Korban berlangsung secara tertutup dan berulang selama kurang lebih tiga tahun tanpa terdeteksi oleh pihak lain. Dengan demikian, meskipun Permenaker No. 2 Tahun

2015 telah meletakkan dasar bagi pengawasan berbasis lingkungan, keterbatasan mekanisme pengawasan terhadap ruang privat menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan normatif dan efektivitas penerapannya dalam mencegah kekerasan terhadap PRT.

V. Analisis Hukum

A. Efektivitas UU No. 2 Tahun 2026 dalam memberikan perlindungan kepada PRT

Dibentuknya UU No. 2 Tahun 2026 menunjukkan adanya pengakuan bahwa Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan pekerja yang memiliki hak dan membutuhkan perlindungan hukum. Pengaturan khusus diperlukan karena hubungan kerja PRT berlangsung dalam lingkup rumah tangga yang merupakan ruang privat pemberi kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pengawasan terhadap kondisi kerja menjadi lebih sulit dan dapat meningkatkan kerentanan PRT terhadap eksploitasi dan kekerasan.

Sebelum berlakunya UU No. 2 Tahun 2026, perlindungan terhadap PRT dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya mampu menjangkau karakteristik hubungan kerja PRT. Hal tersebut berkaitan dengan perbedaan karakteristik antara hubungan kerja dalam kegiatan usaha dan hubungan kerja PRT yang berlangsung antara pekerja dengan individu atau keluarga. Akibatnya, pemenuhan hak PRT, seperti upah, waktu kerja, istirahat, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman, masih menghadapi berbagai keterbatasan.[10] Kondisi tersebut sejalan dengan kajian mengenai perlindungan hukum PRT yang menunjukkan bahwa hubungan kerja domestik

[10] Nabiyla Risfa Izzati, "Urgensi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga untuk Kerja Layak Pekerja Perawatan," *Masalah-Masalah Hukum* 53, no. 2 (2024): 215–226; Rahma Septiani, Siti Kunarti, dan Sugeng Santoso PN, "Mekanisme Pengawasan dan Tantangan Implementasi UU PPRT di Ranah Privat: Tinjauan Teori Perlindungan Hukum," *Jurnal Tana Mana* 7, no. 2 (2026): 141–150.

memiliki karakteristik tersendiri dan sebelumnya banyak bergantung pada pengaturan melalui Permenaker No. 2 Tahun 2015.[11]

UU No. 2 Tahun 2026 memberikan pengaturan yang lebih khusus mengenai hubungan kerja PRT, termasuk hak dan kewajiban para pihak, jaminan sosial, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pembinaan dan pengawasan, serta penyelesaian perselisihan. Pengaturan tersebut dapat menjadi dasar perlindungan preventif terhadap eksploitasi dan kekerasan. Hal ini relevan dengan kasus kekerasan terhadap PRT di Cengkareng yang antara lain menunjukkan adanya persoalan tidak terpenuhinya hak pekerja berupa upah.

Namun demikian, UU No. 2 Tahun 2026 yang mengatur perlindungan PRT, mencakup hak-hak dasar pekerja, kewajiban pemberi kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa, tetap menyisakan sejumlah permasalahan hukum potensial terkait perlindungan hukum. Berdasarkan analisis substansi UU, permasalahan tersebut diuraikan sebagai berikut.[12]

B. Penerapan UU No. 2 Tahun 2026 untuk Mencegah Kekerasan Seksual terhadap PRT dalam Kasus Cengkareng

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga memberikan landasan hukum yang komprehensif untuk menjamin perlindungan hukum bagi PRT di

---

[11] Luh Eni Pribadi, I Nyoman Putu Budiartha, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Hubungan Kerja Penuh Waktu," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 1 (2020): 89–94.

[12] Rahma Septiani, Siti Kunarti, dan Sugeng Santoso PN, "Mekanisme Pengawasan dan Tantangan Implementasi UU PPRT di Ranah Privat: Tinjauan Teori Perlindungan Hukum," *Jurnal Tana Mana* 7, no. 2 (2026): 141–150.

Indonesia. Penerapan ketentuan tersebut dapat dianalisis melalui beberapa aspek utama sebagai berikut.[13]

1. Perekrutan dan Persyaratan PRT

UU No. 2 Tahun 2026 mengatur bahwa perekrutan PRT dapat dilakukan secara langsung oleh pemberi kerja maupun secara tidak langsung melalui Perusahaan Penempatan PRT (P3RT). Dalam perekrutan melalui P3RT, hubungan penempatan harus dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama Penempatan. Perjanjian tersebut menjadi instrumen untuk memberikan kepastian mengenai identitas para pihak, hak dan kewajiban, lingkup pekerjaan, jumlah PRT yang dibutuhkan, besaran upah, dan jaminan penempatan.[14]

UU No. 2 Tahun 2026 juga menetapkan persyaratan calon PRT. Berdasarkan Pasal 5, calon PRT harus berusia paling rendah 18 tahun, memiliki KTP-el, dan memiliki surat keterangan sehat dari fasilitas pelayanan kesehatan. Ketentuan usia minimum tersebut memiliki fungsi preventif. Dalam kasus Cengkareng, Korban mulai bekerja ketika berusia 16 tahun. Apabila kondisi serupa terjadi setelah UU No. 2 Tahun 2026 berlaku, perekrutan seseorang yang berusia 16 tahun sebagai PRT tidak memenuhi persyaratan umum sebagaimana diatur dalam Pasal 5, dengan tetap memperhatikan ketentuan peralihan yang diatur dalam UU.

Dengan demikian, perlindungan PRT berdasarkan UU No. 2 Tahun 2026 dimulai sejak tahap perekrutan. Persyaratan tersebut ditujukan untuk memastikan bahwa hubungan kerja PRT terbentuk berdasarkan prosedur yang jelas dan tidak dimanfaatkan untuk melakukan eksploitasi.

---

[13] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7174, Pasal 1 angka 3 dan Pasal 3.
[14] *Ibid.*

2. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja PRT dengan pemberi kerja harus didasarkan pada kesepakatan atau perjanjian kerja tertulis sesuai dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 2026. Perjanjian kerja memiliki fungsi penting karena menjadi dasar untuk menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian tersebut memuat antara lain identitas para pihak, lingkup pekerjaan, waktu kerja, keberadaan PRT, serta besaran upah.[15] Perjanjian dibuat dalam bahasa Indonesia, bermeterai, dan salinannya diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan ketentuan undang-undang. Dengan adanya perjanjian tertulis, hubungan kerja PRT tidak hanya didasarkan pada hubungan pribadi antara pemberi kerja dan pekerja, tetapi memiliki dasar hukum yang dapat digunakan apabila terjadi perselisihan.

Dalam kasus Cengkareng, kepastian hubungan kerja menjadi penting karena berdasarkan fakta yang tersedia Korban tidak memperoleh upah selama bekerja. Apabila hubungan kerja dituangkan secara jelas dalam perjanjian tertulis, hak dan kewajiban para pihak dapat diketahui sejak awal sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan dan eksploitasi.

3. Hak dan Kewajiban PRT

Pasal 15 sampai dengan Pasal 17 UU No. 2 Tahun 2026 memberikan dasar hukum mengenai hak dan kewajiban PRT.[16] Hak PRT antara lain meliputi:

1. memperoleh upah dan tunjangan hari raya keagamaan sesuai kesepakatan;
2. memperoleh waktu kerja yang manusiawi dan waktu istirahat yang layak;

---

[15] *Ibid.*

[16] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, Pasal 15–17.

3. memperoleh cuti sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan hukum;
4. memperoleh jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan;
5. memperoleh lingkungan kerja yang aman dan sehat;
6. memperoleh hak untuk menjalankan ibadah;
7. memperoleh perlindungan dari kekerasan, diskriminasi, eksploitasi, dan perlakuan yang merendahkan martabat; dan
8. mengakhiri hubungan kerja apabila kewajiban pemberi kerja tidak dipenuhi sesuai ketentuan.

Sementara itu, PRT juga memiliki kewajiban untuk memberikan informasi secara jujur, mematuhi perjanjian kerja, menjalankan pekerjaan sesuai kesepakatan, serta mengikuti prosedur pengakhiran hubungan kerja. Dalam kasus Cengkareng, hak-hak tersebut menjadi relevan terutama berkaitan dengan tidak diterimanya upah dan terjadinya kekerasan terhadap Korban. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja PRT membutuhkan perlindungan hukum yang tidak hanya berkaitan dengan hak ekonomi, tetapi juga keselamatan dan martabat PRT.

4. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal 18 dan Pasal 19 UU No. 2 Tahun 2026 memberikan dasar mengenai hak dan kewajiban pemberi kerja. Pemberi kerja mempunyai hak untuk memperoleh informasi mengenai PRT serta memantau pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja. Namun, hak tersebut harus dilaksanakan dengan tetap menghormati hak dan martabat PRT. Di sisi lain, pemberi kerja berkewajiban memenuhi hak PRT, termasuk memberikan upah sesuai kesepakatan, memberikan waktu istirahat dan cuti, menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memenuhi kewajiban lain yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan undang-undang. Pemberi kerja juga dapat melaporkan keberadaan

PRT kepada RT/RW sebagai bagian dari pengawasan administratif. Ketentuan tersebut penting karena hubungan kerja PRT berlangsung di dalam rumah tangga sehingga keterlibatan lingkungan sekitar dapat menjadi salah satu sarana untuk mendukung pengawasan.

5. Peran dan Pengawasan P3RT

UU No. 2 Tahun 2026 mengatur keberadaan Perusahaan Penempatan PRT (P3RT) sebagai salah satu pihak yang dapat terlibat dalam proses penempatan PRT. P3RT wajib memiliki perizinan berusaha dari pemerintah pusat dan menjalankan fungsi penempatan serta pelatihan PRT sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya persyaratan tersebut, proses penempatan PRT melalui P3RT diharapkan berlangsung secara lebih tertib dan dapat memberikan kepastian bagi PRT maupun pemberi kerja.

P3RT juga dilarang melakukan praktik yang merugikan PRT. Larangan tersebut antara lain mencakup memotong upah atau memungut biaya dari calon PRT dan PRT, menahan dokumen pribadi asli, menghalangi akses komunikasi PRT, serta melakukan bentuk penempatan atau pengikatan yang dilarang oleh undang-undang. Terhadap P3RT yang melakukan pelanggaran dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 2026, mulai dari teguran sampai dengan pencabutan izin.[17] Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan PRT tidak hanya menjadi tanggung jawab PRT dan pemberi kerja, tetapi juga melibatkan P3RT dan pemerintah. Pengawasan terhadap P3RT diperlukan untuk mencegah praktik penempatan yang dapat membuka ruang bagi eksploitasi PRT sejak awal hubungan kerja.

---

[17] Abel Parvez, Andi Vallian Superani, dan Imas Novita Juaningsih, "Rekonstruksi RUU PPRT Sebagai Upaya Perlindungan Hukum dalam Penanggulangan Kekerasan terhadap PRT Perempuan dan Anak," *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal* 2, no. 2 (2022): 232–250.

6. Penyelesaian Perselisihan

UU No. 2 Tahun 2026 mengatur penyelesaian perselisihan secara bertahap melalui musyawarah mufakat dan mediasi. Berdasarkan Pasal 31, perselisihan antara PRT, Pemberi Kerja, dan/atau P3RT terlebih dahulu diselesaikan melalui musyawarah mufakat yang dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari sejak salah satu pihak mengajukan permintaan musyawarah. Apabila tidak tercapai kesepakatan, Pasal 32 mengatur penyelesaian melalui mediasi. Untuk perselisihan antara PRT dan Pemberi Kerja, mediasi dilakukan oleh ketua RT/RW atau sebutan lainnya di tempat PRT bekerja. Sementara itu, apabila perselisihan melibatkan P3RT, mediasi dilakukan dengan melibatkan mediator pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Khusus perselisihan upah antara PRT dan Pemberi Kerja, keputusan mediator bersifat final dan mengikat untuk dilaksanakan dengan iktikad baik.

Dalam kasus Cengkareng, mekanisme tersebut dapat menjadi sarana penyelesaian apabila terdapat perselisihan mengenai hak PRT, khususnya terkait pembayaran upah. Namun, mekanisme ini tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan kekerasan seksual karena perbuatan tersebut merupakan tindak pidana dan harus diproses melalui mekanisme hukum pidana sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, efektivitas penyelesaian melalui musyawarah dan mediasi tetap bergantung pada keberanian PRT untuk mengajukan perselisihan serta kemampuan pihak yang melakukan mediasi untuk memberikan penyelesaian yang objektif, terutama karena hubungan sosial antara PRT dan Pemberi Kerja dapat menimbulkan ketimpangan posisi dalam proses penyelesaian.

7. Jaminan Perlindungan Hukum dan Adaptasi

UU No. 2 Tahun 2026 memberikan kepastian hukum dengan mengatur hak, kewajiban, dan hubungan kerja antara PRT, Pemberi Kerja, serta P3RT. Pengaturan ini penting karena sebelumnya hubungan kerja PRT lebih banyak berlangsung dalam ruang privat dan sering didasarkan pada hubungan personal atau kekeluargaan. Dalam kasus ini, kondisi tersebut dapat memperbesar ketimpangan posisi antara Korban dan Pelaku, termasuk dalam pemenuhan hak atas upah. Oleh karena itu, UU ini kemudian memberikan dasar yang lebih jelas untuk melindungi PRT dari eksploitasi, kekerasan, dan pelanggaran hak.

Selain memberikan kepastian hukum, UU No. 2 Tahun 2026 juga mengatur masa penyesuaian bagi lembaga penempatan PRT. Berdasarkan Pasal 35 huruf a, lembaga penempatan yang belum memiliki perizinan atau belum sesuai dengan ketentuan UU wajib menyesuaikan diri paling lama 1 (satu) tahun sejak UU diundangkan, yaitu sampai 30 April 2027. Ketentuan ini memberikan waktu bagi P3RT untuk memenuhi persyaratan dan menyesuaikan praktik penempatannya dengan aturan baru. Meskipun tidak berkaitan langsung dengan kasus Cengkareng karena Korban direkrut secara langsung oleh Pemberi Kerja, ketentuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan perlindungan PRT berlangsung melalui masa penyesuaian. Oleh karena itu, sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan pemerintah tetap diperlukan agar perlindungan yang telah diatur secara normatif dapat diterapkan secara efektif.

C. Hambatan Penerapan UU No. 2 Tahun 2026 dalam Mencegah Kekerasan Seksual terhadap PRT

Pencegahan kekerasan seksual terhadap PRT tidak hanya bergantung pada keberadaan aturan hukum, tetapi juga pada efektivitas penerapannya dalam hubungan kerja yang berlangsung di ruang privat rumah Pemberi Kerja. Meskipun UU No. 2 Tahun 2026 telah memberikan landasan hukum khusus bagi pelindungan PRT, penerapannya masih menghadapi hambatan karena kondisi kerja PRT sulit dijangkau oleh pihak luar. Kondisi tersebut menyebabkan pengawasan terhadap pemenuhan hak PRT menjadi lebih sulit dibandingkan hubungan kerja yang berlangsung di tempat kerja terbuka.[18] Dalam kasus Cengkareng, kekerasan seksual berlangsung berulang selama kurang lebih tiga tahun dan baru terungkap setelah Korban menceritakannya kepada Pamannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlindungan normatif perlu didukung mekanisme pengawasan, pelaporan, dan penanganan yang dapat menjangkau PRT dalam ruang privat.[19]

1. Kesenjangan antara Perlindungan Normatif dan Implementasi

UU No. 2 Tahun 2026 telah membentuk kerangka pelindungan PRT yang mencakup perekrutan, hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, pengawasan, hingga penyelesaian perselisihan. Undang-Undang ini juga secara tegas bertujuan mencegah diskriminasi, eksploitasi, kekerasan, dan pelecehan terhadap PRT. Namun, keberadaan kerangka hukum tersebut belum dengan sendirinya menjamin perlindungan efektif karena hubungan kerja PRT berlangsung dalam ruang privat dan memiliki karakter

[18] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga*.

[19] Abel Parvez, Andi Vallian Superani, dan Imas Novita Juaningsih, "Rekonstruksi RUU PPRT Sebagai Upaya Perlindungan Hukum dalam Penanggulangan Kekerasan terhadap PRT Perempuan dan Anak," *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal* 2, no. 2 (2022): 232–250.

sosio kultural yang berbeda dari hubungan kerja pada umumnya. Kesenjangan tersebut terlihat dalam kasus Cengkareng, ketika kekerasan terhadap Korban berlangsung dalam waktu lama tanpa terdeteksi oleh pihak lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan utama bukan semata-mata ketiadaan aturan, tetapi kemampuan aturan tersebut menjangkau kondisi nyata yang dialami PRT. Karena itu, penerapan UU memerlukan pengawasan, sosialisasi, dan akses pengaduan yang dapat berfungsi secara efektif dalam ruang privat.

2. Keterbatasan Jangkauan Instrumen Pelindungan

Secara normatif, UU No. 2 Tahun 2026 menyediakan sejumlah instrumen yang berpotensi mendukung pencegahan kekerasan terhadap PRT. Pengakuan PRT sebagai pekerja, pengaturan mengenai perekrutan dan perjanjian kerja, jaminan lingkungan kerja yang aman, serta perlindungan dari eksploitasi dan kekerasan memberikan standar hukum yang lebih jelas bagi hubungan kerja PRT. UU ini juga mengatur pembinaan dan pengawasan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, pendataan dan pelaporan, serta pemberdayaan RT/RW untuk mendukung pelindungan PRT. Secara teoritis, instrumen tersebut dapat membantu mengidentifikasi PRT dan kondisi hubungan kerjanya sejak awal sehingga pelanggaran dapat lebih mudah dicegah dan ditangani.

Namun, jangkauan instrumen tersebut masih memiliki keterbatasan. Pengawasan dan pendataan bergantung pada informasi mengenai keberadaan PRT, sedangkan sanksi administratif secara khusus ditujukan kepada P3RT. Selain itu, UU mengakui adanya perekrutan secara langsung oleh Pemberi Kerja maupun melalui P3RT, sehingga tidak semua hubungan kerja berada dalam mekanisme penempatan melalui P3RT. Dalam kasus

Cengkareng, Korban direkrut langsung oleh Pemberi Kerja sehingga tidak terdapat P3RT yang terlibat dalam proses perekrutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan instrumen hukum belum otomatis menjangkau seluruh hubungan kerja PRT, terutama yang berlangsung secara langsung dan tertutup di lingkungan rumah tangga.

3. Hambatan Pelaksanaan di Lapangan

Penerapan UU ini juga menghadapi hambatan dalam pelaksanaannya di lapangan. Karakter hubungan kerja PRT yang berlangsung di ruang privat, disertai ketergantungan terhadap Pemberi Kerja atas pekerjaan, tempat tinggal, dan penghasilan, dapat menyulitkan pengawasan serta pelaporan ketika terjadi kekerasan. Dalam kasus Cengkareng, kekerasan seksual berlangsung selama kurang lebih tiga tahun dan baru terungkap setelah Korban menceritakannya kepada Pamannya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya faktor praktis yang dapat menghambat pelaksanaan pelindungan PRT, yang meliputi keterbatasan pengawasan, rendahnya pemahaman mengenai hak dan kewajiban, ketergantungan terhadap Pemberi Kerja, serta faktor sosial dan budaya.

- **Keterbatasan kapasitas pengawasan:** Keterbatasan mekanisme pengawasan berisiko membiarkan pelanggaran hak PRT tidak terdeteksi, seperti pada kasus Cengkareng yang mana kekerasan terhadap korban terjadi selama hampir tiga tahun. Hal ini menegaskan pentingnya sumber daya dan mekanisme pengawasan yang efektif hingga ke lingkup ruang privat.
- **Rendahnya kesadaran mengenai hak dan kewajiban:** Perlindungan hukum bagi PRT sulit terwujud apabila PRT belum mengenali haknya dan pemberi kerja tidak

memahami kewajibannya. Kurangnya pemahaman ini membuat pelanggaran kerap tidak dilaporkan. Hal tersebut diperberat oleh faktor internal dan tekanan luar, sebagaimana dalam kasus Cengkareng dimana usia korban yang masih 16 tahun serta adanya ancaman dari pelaku kian membungkam keberaniannya untuk melapor.

- **Keterbatasan pengawasan terhadap perekrutan langsung:** Mekanisme pengawasan P3RT belum dapat menjangkau seluruh hubungan kerja, terutama bagi PRT yang direkrut secara langsung oleh pemberi kerja. Perekrutan di luar P3RT ini membuat hubungan kerja menjadi lebih sulit dipantau. Hal tersebut terlihat pada kasus Cengkareng, dimana korban direkrut langsung oleh pemberi kerja tanpa keterlibatan P3RT, sehingga proses penempatannya luput dari mekanisme pengawasan.
- **Faktor sosial dan budaya:** Pandangan bahwa pekerjaan rumah tangga merupakan urusan domestik atau kekeluargaan sering kali menghambat keterlibatan pihak luar dalam pengawasan dan pelaporan. Fenomena ini tercermin dalam kasus Cengkareng, dimana dugaan kekerasan di ruang privat baru mengemuka usai adanya pengakuan korban kepada keluarga. Padahal, UU No. 2 Tahun 2026 kini telah melibatkan RT/RW serta masyarakat untuk membantu pengawasan lingkungan privat tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, hambatan penerapan UU No. 2 Tahun 2026 dalam mencegah kekerasan seksual terhadap PRT bukan terutama pada ketiadaan dasar hukum, melainkan pada kesenjangan antara perlindungan normatif dan pelaksanaannya. Meskipun UU ini telah mengatur perlindungan dari kekerasan dan eksploitasi serta menyediakan mekanisme pengawasan dan pengaduan, penerapannya masih menghadapi

keterbatasan karena hubungan kerja berlangsung di ruang privat. Kasus Cengkareng menunjukkan bahwa aturan belum cukup apabila kondisi PRT tidak terpantau dan pelanggaran tidak terdeteksi sejak awal. Karena itu, efektivitas UU ini bergantung pada pengawasan, akses pengaduan, kepatuhan para pihak, dan kesadaran masyarakat, sedangkan kekerasan seksual yang telah terjadi tetap ditangani berdasarkan UU TPKS dan UU Perlindungan Anak.

VI. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, UU No. 2 Tahun 2026 memberikan dasar perlindungan yang lebih khusus dan komprehensif bagi PRT melalui pengaturan mengenai hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, lingkungan kerja yang aman, perekrutan, pembinaan, pengawasan, serta penyelesaian perselisihan. Sehingga, UU ini menutup kekosongan yang sebelumnya tidak terjangkau oleh UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker No. 2 Tahun 2015 yang daya ikatnya lemah dan pengawasannya hanya menyasar LPPRT. Dengan demikian, secara normatif UU No. 2 Tahun 2026 telah menyediakan dasar hukum yang lebih komprehensif untuk mencegah eksploitasi dan kekerasan terhadap PRT oleh pemberi kerja. Dalam kasus kekerasan seksual terhadap PRT di Cengkareng, pengaturan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan PRT tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak ekonomi, tetapi juga dengan perlindungan dari kekerasan dan penyalahgunaan hubungan kerja. Namun, penerapannya dalam kasus tersebut tidak dapat dilakukan secara langsung karena UU No. 2 Tahun 2026 baru berlaku pada 30 April 2026, sehingga dalam pembahasan ini hanya digunakan sebagai kerangka evaluatif terhadap perlindungan PRT.

Penerapan perlindungan terhadap kasus serupa juga tidak dapat hanya bergantung pada keberadaan UU No. 2 Tahun 2026. Perlindungan korban tetap perlu didukung oleh UU TPKS, UU Perlindungan Anak, UUD NRI Tahun 1945, serta Permenaker No. 2 Tahun 2015 sesuai dengan

aspek permasalahan yang diatur masing-masing. Kasus Cengkareng menunjukkan bahwa posisi PRT yang bekerja dan tinggal dalam ruang privat pemberi kerja dapat menyebabkan ketimpangan hubungan kerja, ketergantungan, serta kesulitan dalam pengawasan dan pelaporan. Oleh karena itu, efektivitas UU No. 2 Tahun 2026 sangat bergantung pada pelaksanaan pendataan, pengawasan, akses pengaduan, kepatuhan pemberi kerja, serta kemampuan PRT untuk memperoleh dan menggunakan perlindungan hukum. Dengan demikian, UU No. 2 Tahun 2026 secara normatif telah memperkuat perlindungan hukum bagi PRT, tetapi efektivitasnya dalam mencegah eksploitasi dan kekerasan masih perlu ditentukan oleh implementasi, kepatuhan pemberi kerja, kesadaran PRT atas haknya, serta kesiapan aparat dan masyarakat dalam menjalankan fungsi pengawasan yang telah diatur di dalam UU ini.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak

Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Artikel Jurnal

Abel Parvez, Andi Vallian Superani, dan Imas Novita Juaningsih, "Rekonstruksi RUU PPRT Sebagai Upaya Perlindungan Hukum dalam Penanggulangan Kekerasan terhadap PRT Perempuan dan Anak," Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal 2, no. 2 (2022).

Adelia Lubna Safira Hemaliana, Ani Purwanti, dan Anggita Doramia Lumbanraja, "Jaminan Perlindungan Hukum terhadap Tindak Kekerasan bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT)," *Diponegoro Law Journal* 14, no. 1 (2025).

Luh Eni Pribadi, I Nyoman Putu Budiartha, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga dalam Hubungan Kerja Penuh Waktu," Jurnal Interpretasi Hukum 1, no. 1 (2020).

Nabiyla Risfa Izzati, "Urgensi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga untuk Kerja Layak Pekerja Perawatan," Masalah-Masalah Hukum 53, no. 2 (2024): 215–226; Rahma Septiani, Siti Kunarti, dan Sugeng Santoso PN, "Mekanisme Pengawasan dan Tantangan Implementasi UU PPRT di Ranah Privat: Tinjauan Teori Perlindungan Hukum," Jurnal Tana Mana 7, no. 2 (2026)

Nurul Qomariyah, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia," *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 11.

Artikel Online

Ady Anugrahadi. “Majikan Lakukan Pencabulan ke Karyawan hingga Hamil, Lalu Jual Bayi Senilai Rp 10 Juta.” Liputan6.com, 3 Juni 2022.

Walda Marison, “Polisi Tangkap Pria yang Rudapaksa Karyawan Sendiri di Cengkareng,” ANTARA News, 3 Juni 2022.

kumparanNEWS. “ART di Cengkareng Dicabuli Majikan Selama 3 Tahun hingga Hamil, Bayinya Dijual.” Kumparan, 3 Juni 2022.