

BAB II

KERANGKA TEORI

1. Perlindungan hukum

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Dalam tindakan pemerintah dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat terdiri dari perlindungan preventif dan represif¹.

Arti perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Kemudian, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum².

2. Hukum Perburuhan

Menurut Prof. Iman Soepomo Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Himpunan

¹ Mutia Cherawaty Thalib, *Masalah & Ekspektasi Pekerja Rumah Tangga* (Ideas Publishing, 2020).

²<https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=all>, 'Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli', 2022, diakses pada 2 April 2024.

peraturan tersebut hendaknya jangan diartikan seolah-olah peraturan perburuhan telah lengkap dan telah dihimpun secara sistematis dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan Peraturan yang tertulis seperti : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan lain-lainya tentu tidak akan fleksibel dalam setiap waktu. Sehubungan dengan itu banyak ketentuan tentang perburuhan harus ditemukan dalam aturan yang tidak tertulis yang berbentuk kebiasaan. Peraturanperaturan itu baik dalam arti formil maupun materiil ada yang ditetapkan oleh penguasa dari pusat yang sifatnya heteronoom dan ada pula yang timbul di dunia perburuhan sendiri ditetapkan oleh buruh dan majikan atau ditetapkan oleh majikan sendiri yang sifatnya otonoom³.

3. Pekerja Rumah Tangga

Pekerja rumah tangga dalam hukum ketenagakerjaan adalah menelusuri posisi mereka terkait dengan kategorisasinya sebagai pekerja/buruh atau bukan sebagai perkedrja/buruh sebagaimana ketentuan yang atur dalam norma hukum ketenagakerjaan⁴.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PRT dapat dikategorikan sebagai pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁵.

³ MUHAMAD AZHAR., *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, 2020.

⁴ Trianah Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional* (CV Budi Utama, 2020).

⁵ Baby Ista Pranoto, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *Jurnal Lex Renaissance*, 7.4 (2022), 746 <<https://doi.org/10.20885/jlr.vol7.iss4.art5>>.

Kemudian berdasarkan pada Pasal 1 angka 1 Permenaker No. 2 Tahun 2015 disebutkan bahwa: “Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.”

4. Majikan

Menurut Imam Soepomo (1986:26) yang dimaksud dengan majikan adalah “orang lain atau suatu badan atau siapa di mana buruh itu bekerja“. Dalam pengertian lain majikan bisa juga dikatakan perusahaan karena bila kita lihat pengertian dari perusahaan, majikan dan pengusaha ada persamaan diantara keduanya. Pengertian perusahaan seperti yang diatur dalam pasal 1 ayat 6 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan⁶.

Sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan istilah yang sangat populer yaitu Majikan. Pengertian Majikan dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, majikan ialah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh. Sama dengan istilah buruh, Istilah majikan juga dinilai kurang sesuai dengan perkembangan bangsa dengan alasan istilah majikan berkonotasi dengan sekelompok orang yang selalu menekan para buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lalu mengganti istilah majikan menjadi pengusaha. Menurut pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan istilah Pengusaha sebagai berikut:

⁶ Ervien Adiswanto, ‘Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perusahaan’, *Jurnal Imliah IUS Fakultas Hukum*, 3.1 (2015), 69.

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri melakukan perusahaan bukan miliknya ;
- c) Orang Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili pengusaha sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pihak perusahaan memiliki hak untuk memperkerjakan pekerja dengan kewajiban memberikan upah atas kerja yang telah dilakukan dan juga melakukan program “employee benefit” sebagai bentuk untuk memotivasi dalam meningkatkan tingkat produktivitas pekerja⁷.

5. perjanjian

Perjanjian adalah salah satu sumber perikatan. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia sering melakukan perjanjian baik disengaja maupun tidak disengaja dilakukannya. Perjanjian pada dasarnya adalah suatu hubungan yang terjadi antara pihak yang terlibat. Dalam pasal 1313 KUH Pedata dijelaskan bahwa perjanjian adalah “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih⁸.”

⁷ Ideta Eka Saputra and Bagus Sarnawa, ‘Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja’, *Media of Law and Sharia*, 3.4 (2022), 284–300.

⁸ [https://www.agamkab.go.id/Agamkab/detailkarya/533/mengenal-perjanjian-dan-kontrak.html#:~:text= Kabupaten Agam, ‘Mengenal Perjanjian Dan Kontral Kabupaten Agam’, Detailkarya, 2014 Perjanjian pada dasarnya adalah suatu,satu orang lain atau lebih.”](https://www.agamkab.go.id/Agamkab/detailkarya/533/mengenal-perjanjian-dan-kontrak.html#:~:text= Kabupaten Agam, 'Mengenal Perjanjian Dan Kontral Kabupaten Agam', Detailkarya, 2014 Perjanjian pada dasarnya adalah suatu,satu orang lain atau lebih.) [accessed 22 May 2014].

Terkait perjanjian atau persetujuan, ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata menerangkan bahwa semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

a. Syarat Sah Perjanjian

Empat syarat sah perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata, antara lain⁹:

1) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya

Syarat perjanjian dinyatakan sah yang pertama adalah adanya kesepakatan para pihak. Artinya harus ada persetujuan atau kesepakatan para pihak yang membuat perjanjian. Tidak boleh ada paksaan atau tekanan, melainkan perjanjian harus atas dasar kehendak sendiri.

Hal ini juga telah ditegaskan kembali dalam Pasal 1321 KUH Perdata “Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan”.

2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Mengenai cakap tidaknya seseorang, perlu diketahui siapa saja yang menurut hukum tidak cakap atau tidak punya

⁹ <https://siplawfirm.id/syarat-sah-perjanjian/?lang=id> Sip Law Firm, ‘Syarat Sah Perjanjian Berdasarkan Undang-Undang’, 2024, diakses pada 19 Juni 2024.

kedudukan hukum untuk membuat perjanjian, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1330 KUH Perdata yaitu:

Yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah;

- a) anak yang belum dewasa;
- b) orang yang ditaruh di bawah pengampuan;
- c) perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

3) suatu pokok persoalan tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu dalam syarat perjanjian agar dinyatakan sah adalah objek perjanjian yaitu prestasi misalnya memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu seperti yang disebutkan dalam Pasal 1234 KUH Perdata.

4) suatu sebab yang tidak terlarang

KUH Perdata tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai sebab yang halal. Adapun yang diatur adalah suatu sebab terlarang jika dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Demikian yang disebutkan dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Akibat hukum tidak dipenuhinya syarat subjektif kontrak dapat dibatalkan (*vernietigbaar*), artinya akan dibatalkan atau tidak terserah pihak yang berkepentingan, sedang jika tidak dipenuhi syarat obyektif maka kontrak itu batal demi hukum, artinya kontrak itu sejak semula dianggap

tidak pernah ada. Oleh karena itu, setiap perjanjian yang dibuat harus benar-benar dilaksanakan. Jika tidak, perjanjian tersebut dapat dianggap sebagai perbuatan wanprestasi atau ingkar janji, yang memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk menuntut ganti rugi.

Setiap perjanjian harus ada kesepakatan antara para pihak, tanpa adanya paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Jika terdapat unsur tersebut, maka perjanjian dianggap tidak sah. Selain itu, setiap perjanjian dibuat oleh orang-orang yang cakap hukum atau orang dewasa menurut undang-undang, kecuali jika undang-undang mengatakan sebaliknya. Dalam suatu perjanjian, harus ada jenis objek yang dapat ditentukan. Namun jika jumlah objek tidak tentu, asalkan jumlah tersebut dapat ditentukan atau dihitung kemudian, hal tersebut tidak menjadi halangan.

Terakhir, tidak boleh membuat suatu perjanjian yang dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan nilai-nilai kesopanan atau ketertiban umum, dan bertentangan dengan kesusilaan.

6. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan

nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan¹⁰.

Dalam UU No. 33 tahun 1947 ada beberapa bentuk upah menurut lamanya karyawan bekerja, seperti yang dimaksud dengan upah sehari, yaitu upah yang ditetapkan dalam harian atau upah yang harus dibayar untuk satu hari, kalau upah itu ditetapkan mingguan, maka upah sehari merupakan upah mingguan yang harus dibagi tujuh hari, demikian pula kalau upah ditetapkan bulanan maka upah sehari merupakan upah satu bulan yang harus dibagi 30 hari kerja. Dalam hal terjadinya penentuan lain dari ketentuan upah harian, upah mingguan atau bulanan, maka banyaknya upah sehubungan dengan perhitungan tunjangan kecelakaan akan ditentukan oleh pegawai pengawas dengan terlebih dahulu memanfaatkan pertimbangan-pertimbangan pada pengusaha dan karyawan.

Apabila penetapan upah demikian menimbulkan kesalahpahaman dan salah satu pihak menyatakan tidak puas, maka dapat diajukan kepada menteri tenaga kerja, dengan maksud agar diambil keputusan yang seadil-adilnya.

Dalam undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut : “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga

¹⁰ B A B Iii, 'Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja , (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), Hal. 67 1', 13, 2003, 36.

kerja kita atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar.

Menurut undang-undang kecelakaan nomor 33 tahun 1947, yang dimaksud dengan istilah upah adalah :

- a) Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh karyawan itu adalah sebagai ganti pekerjaan yang dikerjakannya.
- b) Makan, seragam, dan uang transportasi yang nilainya dapat ditaksir menurut harga umum diperusahaan dimana karyawan bekerja ditempat itu adalah termasuk sebagian dari bentuk upah.

7. Cuti

Cuti dapat diartikan sebagai waktu rehat yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Atau bisa juga diajukan oleh pekerja ketika menghadapi kondisi tertentu yang menghalangi mereka untuk bekerja. Namun demikian, terkait cuti masih diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Amanat dalam pasal 79 UU Ketenagakerjaan ayat (1) adalah pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada karyawan¹¹.

Sesuai dengan Pasal 79 Ayat 3 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan 13/2003 maupun UU Cipta Kerja 11/2020. Seorang pekerja atau karyawan ini bisa mengambil cuti tahunan paling sedikit 12 hari. Terutama setelah pekerja tag bersangkutan ini bekerja selama 12 bulan terus menerus.

¹¹ [https://employers.glints.com/id-id/blog/hak-cuti-karyawan/#:~:text=Menajemen Talenta, 'Terbaru, 8 Hak Cuti Karyawan Lengkap Menurut Aturan', Glints, 2023 Namun demikian%2C terkait cuti masih,diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.> \[accessed 22 May 2024\].](https://employers.glints.com/id-id/blog/hak-cuti-karyawan/#:~:text=Menajemen Talenta,%20terkait cuti masih,diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.> [accessed 22 May 2024].)

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta kerja, cuti tahunan karyawan ini bisa ditetapkan kurang lebih 12 hari. Dari UU itu bisa didapatkan pemahaman bahwa perusahaan bisa memberikan cuti paling sedikit 12 hari dan tidak boleh kurang dari 12 hari.

Perusahaan tidak dilarang untuk memberikan cuti lebih dari itu. Waktu cuti ini disesuaikan dengan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Kesepakatan itu ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Jika pekerja atau karyawan memiliki masa kerja kurang dari 12 bulan namun ingin mengajukan cuti tahunan perusahaan yang memiliki wewenang berhak untuk menolak permintaan cuti tersebut. Jika perusahaan bersedia memberikan izin maka cuti itu tidak dibayar. Artinya adalah perusahaan bisa memotong gaji karyawan tersebut sesuai dengan jumlah hari cuti atau ketidakhadirannya di perusahaan.

Disebutkan dalam UU Cipta Kerja, Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 yaitu bahwa pelaksanaan cuti tahunan ini bisa dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan. Bisa dikatakan bahwa cuti ini tergantung dengan negosiasi antara pekerja dengan perusahaan.

Rumus untuk menghitung hak cuti tahunan adalah jumlah bulan bekerja/12 bulan x jatah cuti tahunan. Misalnya saja karyawan A mempunyai jatah cuti tahunan 14 hari. Gaji yang didapatkan Rp7.000.000. Selama tahun 2021 ia telah mengambil cuti 4 hari. Pada tanggal 1 Juli 2021 kemudian ia mengundurkan diri. Dari studi kasus ini karyawan A bekerja selama 6 bulan, jumlah hari kerja bulan terakhir Juni 2021 atau 21 hari kerja.

Karyawan A ini memiliki 5 hari kerja dalam seminggu. Hak Cuti = 6 bulan/12 bulan x 14 hari didapatkan hasil 7 hari. Sisa cuti = 7 hari – 4 hari didapatkan 3 hari. Jika hak cuti dan sisa cuti sudah didapatkan tugas selanjutnya adalah menghitung nilai uang penggantian hak dan rumus. Untuk penggantian hak ini bisa menggunakan rumus seperti sisa cuti/ jumlah hari kerja bulan terakhir x gaji. Penghitungannya adalah 3 hari/21 hari x Rp7.000.000= Rp1.000.000.

Mengatur cuti karyawan memang menyita waktu dan merepotkan. Terlebih lagi jika karyawan mengajukan cuti secara bersamaan tentu perusahaan harus mengelola cuti karyawan tersebut agar tidak bertabrakan waktunya sehingga operasional perusahaan terus berjalan. Tidak hanya itu saja perusahaan harus cermat dan teliti dalam menghitung penggantian hak cuti karyawan yang belum diambil. Salah dalam menghitung akan menyebabkan masalah antara perusahaan dan karyawan¹².

8. Waktu kerja

Waktu kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah lamanya (saat yg tertentu); sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Jadi yang dimaksud dengan waktu kerja dalam penelitian hukum ini adalah lamanya saat yang diperlukan seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencari nafkah¹³.

¹² <https://www.sakura-system.co.id/blog/Cuti-Definisi-Jenis-dan-Cara-menghitung-cuti-tahunan/article-sss00040.htm> Gibran Respati, 'Cuti: Definisi, Jenis Dan Cara Menghitung Cuti Tahunan Karyawan', *Sakura System Solution*, 2023, diakses pada 20 June 2024.

¹³ A Latar Belakang, '1HK09602 Bab 1 PRT', *Hak Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia*, 1997, 1 <<https://e-journal.uajy.ac.id/730/2/1HK09602.pdf>>.

Waktu kerja Undang-Undang Nomor 13 menurut data ketenagakerjaan Tahun 2003, waktu kerja meliputi:

- a. 7 jam per hari dan 40 jam per minggu, 6 hari kerja per minggu atau b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu selama 5 hari kerja seminggu.
- b. Waktu lembur Pasal 78 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan pengusaha yang mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja yang ditentukan dalam Pasal 77 (2) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a) Adanya kesepakatan antar pekerja terkait.
 - b) Lembur dapat dilakukan maksimal 3 jam per hari dan 1 jam per minggu. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja di luar jam kerja tersebut wajib membayar uang lembur peraturan lembur yang disebutkan di atas tidak berlaku dalam kehidupan komersial.
 - c) Waktu istirahat Pasal 79 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan waktu luang kepada pekerja atau pekerja antara lain:
 - (1) Istirahat di antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah empat jam kerja, jam waktu kerja terus menerus dan waktu istirahat tidak dalam jam kerja.

- (2) Waktu istirahat mingguan satu hari dalam enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari dalam lima hari kerja dalam satu minggu.
- (3) Cuti tahunan, paling singkat dua belas hari kerja setelah karyawan tetap bekerja selama dua belas bulan.
- (4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan, masing-masing satu bulan bagi pegawai yang telah tetap bekerja pada perusahaan yang sama selama enam tahun pegawai tersebut tidak lagi berhak atas cuti tahunan selama dua tahun berjalan dan selanjutnya untuk setiap kelipatan enam tahun masa kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003).

Waktu kerja yang fleksibel menjadi jawaban atas berbagai tantangan karyawan untuk pulih dari berbagai ketegangan kerja, kelelahan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, orang yang memiliki kekuatan untuk memilih kapan mereka dapat memulai dan berhenti bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

Waktu fleksibel adalah jenis praktik organisasi kerja fleksibel di mana para profesional diarahkan untuk bekerja dalam jumlah jam tertentu secara lebih fleksibel atau bekerja kurang dari yang disepakati di kantor. Pengenalan jam kerja yang fleksibel dapat memudahkan karyawan untuk menyesuaikan

diri dengan tuntutan kehidupan pribadi dan profesionalnya pekerja yang memiliki kesempatan untuk menyesuaikan jam kerjanya biasanya memiliki motivasi yang baik dalam bekerja sehingga hasil kerjanya juga baik.

Standar beban kerja ditentukan berdasarkan jam lembur masing-masing departemen Sumber Daya Manusia dibagi dengan waktu yang dibutuhkan untuk tugas utama. Jam kerja yang tersedia adalah jumlah hari kerja dalam setahun dikurangi hak cuti tahunan (12 hari), pelatihan dan pendidikan lanjutan (6 hari), hari libur nasional dan cuti dikalikan dengan jam kerja perhari, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu kegiatan utama ditentukan berdasarkan pengamatan dan pengalaman kerja yang disepakati bersama. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan utama sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh kompetensi staf, Standar Operasional Prosedur (SOP), standar pelayanan dan sarana dan prasarana medis yang tersedia. Karyawan dapat mengalami efek negatif jika pengaturan waktu kerja tidak baik seperti kelelahan, kebosanan dan beberapa penyakit yang disebabkan oleh kelelahan karena pada dasarnya manusia harus memiliki waktu istirahat yang cukup dan harus menghindari kondisi dimana seseorang mengalami stres yang berlebihan namun tidak berarti bahwa jika seseorang menghalangi dirinya dari tekanan pekerjaannya.

Pemerintah perlu memperhatikan jam kerja untuk PRT seperti layaknya pekerja formal. Tentu perlu dilakukan untuk kepentingan hukum yang jelas. Hasil wawancara, PRT memiliki jam kerja yang berbeda-beda, karena saat PRT bekerja lebih lama maka pekerjaan yang ada banyak

sebaliknya jika sedikit maka bisa selesai lebih cepat. Dan untuk PRT yang menginap dirumah majikannya alangkah baiknya diberi ketetapan jam kerja dan istirahatnya, tidaksewenangnya bekerja dari pagi hingga malam¹⁴.

¹⁴ Ligriani Lukas, Lery F Suoth, and Ribka Wowor, 'Hubungan Antara Suhu Lingkungan Kerja Dan Jam Kerja Dengan Stres Kerja Di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Unit Manado Proyek Universitas Sam Ratulangi', *KESMAS*, 7.4 (2018).

