



NATIONAL COMMISSION ON
VIOLENCE AGAINST WOMEN **KOMNAS PEREMPUAN**
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

Kertas Posisi RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga

KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN
KOMNAS PEREMPUAN

2021



Kertas Posisi Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga, 2021

Penulis: Komnas Perempuan

Tim Penulis

Ari Ujianto, Fitri Lestari, Yuni Asriyanti

Penyelarasan Akhir/Editor

Andy Yentriyani, Theresia Sri Endras Iswarini

Tim Diskusi

Alimatul Qibtiyah, Fitri Lestari, Hayati Setia Inten, Mariana Amiruddin, Maria Ulfah Anshor, Satyawanti Mashudi, Theresia Sri Endras Iswarini, Tiasri Wiandani, Veryanto Sitohang, Yuni Asriyanti

Tim Administrasi

Martini Elizabeth Letelay

Desain & Layout:

ISBN:

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) memegang penuh hak cipta atas publikasi ini. Semua atau sebagian dari publikasi boleh digandakan untuk segala pendidikan pemajuan hak-hak konstitusional warga Negara, upaya menghapuskan diskriminasi, khususnya perempuan dan demokrasi. Dalam menggunakannya, mohon menyebutkan sumber dan menginformasikan kepada Komnas Perempuan. Pendapat yang diungkapkan dalam manual ini sepenuhnya tanggung jawab Komnas Perempuan.

Jalan Latuharhary Nomor 4B Menteng, Jakarta Pusat, 10310

Telepon : 021 3903963

Faksimili : 021 3903922

Email : mail@komnasperempuan.go.id

Situs Web : www.komnasperempuan.go.id

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	3
BAB I.....	5
Situasi Umum Pekerja Rumah Tangga.....	5
1. Gambaran Umum.....	5
2. Permasalahan yang Dihadapi PRT.....	6
3. PRT dalam Sistem Perekonomian.....	9
4. Kontribusi PRT bagi Ekonomi dan Sosial Budaya.....	10
BAB II.....	13
1. Peraturan Perundang-undangan Terkait Pelindungan PRT yang Belum Komprehensif.....	13
2. Kekosongan Perlindungan Hukum PRT Berupa Undang-Undang.....	18
3. Praktik Pengaturan Pelindungan PRT di Negara Lain.....	19
3.1. Filipina.....	19
3.2. Afrika Selatan.....	24
BAB III.....	26
RUU Pelindungan PRT Sebagai Usulan Reformasi Hukum untuk Pengakuan dan Perlindungan PRT dan Pemberi Kerja.....	26
1. Landasan Filosofis.....	26
2. Landasan Sosiologis.....	27
3. Landasan Yuridis.....	28
4. Asas.....	30
5. Tujuan.....	31
6. Muatan Materi.....	32
A. Ruang Lingkup dan Definisi.....	32
B. Lingkup Pekerjaan PRT.....	32
C. Hak dan Kewajiban.....	33
D. Hubungan Kerja.....	38
E. Agen Perekrutan dan Penempatan PRT.....	39
F. Pengawasan.....	39
G. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.....	40
H. Tugas dan Wewenang Pemerintah dan Pemerintah Daerah.....	40
I. Larangan.....	41
J. Sanksi.....	41
BAB IV.....	43
Kesimpulan dan Rekomendasi.....	43
A. Kesimpulan.....	43
B. Rekomendasi.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....	44

KATA PENGANTAR

Pekerja Rumah Tangga (PRT) bisa dikatakan adalah salah satu jenis profesi tertua di dunia. Jenis pekerjaan ini banyak diampu oleh perempuan. Dalam struktur masyarakat yang patriarkis jenis pekerjaan ini dianggap sebagai bagian dari tugas alamiah perempuan yang bersifat pelengkap dan karenanya tidak bernilai ekonomis. Pada perkembangannya, seiring dengan kebutuhan dan permintaan tenaga kerja perempuan di ruang publik, terjadi pergeseran pekerjaan rumah tangga menjadi bagian dari pekerjaan sektor jasa yang berbayar. Namun, pergeseran ini tidak serta merta mengubah persepsi tentang pekerjaan ini, apalagi terkait standar kerja layak dan perlindungan bagi pekerjanya.

Pada banyak negara, termasuk Indonesia, pekerja rumah tangga masih dikecualikan dari perlindungan yang sama sebagaimana pekerja lain pada umumnya. Akibatnya, posisi PRT terus rentan dari eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan, dan bahkan dalam kondisi serupa perbudakan, penyiksaan dan merendahkan martabat kemanusiaan. Hingga pada Konferensi ke 100 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) 16 Juni 2011, Konvensi 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) secara resmi diadopsi oleh 70 negara anggota sebagai wujud pengakuan dan perlindungan terhadap PRT. Namun, hampir 1 dekade berlalu, baru ada 32 negara yang meratifikasinya, menjadikan Konvensi 189 ini sebagai bagian dari hukum nasional.

Sementara itu, hampir dua dekade Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) telah memberikan perhatian dan dukungan untuk upaya pengakuan dan perlindungan terhadap PRT, baik di dalam maupun luar negeri. Dukungan ini terutama dalam bentuk pemantauan, pendokumentasian dan pelaporan serta membangun kerjasama lintas sektor dan batas geografis. Dukungan ini dimaksudkan sebagai bagian dari penguatan gerakan dan juga memajukan pelaksanaan tanggung jawab negara pada perlindungan hukum melalui peraturan perundang-undangan. Segenap langkah ini sejalan dengan mandat Komnas Perempuan sebagai lembaga nasional hak asasi manusia (LNHAM) yang berfokus pada penciptaan kondisi yang kondusif bagi penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan pemajuan hak-hak perempuan.

Dalam kurun waktu tersebut, organisasi PRT berkembang dengan pesat dan mandiri menyuarakan kepentingan mereka untuk pengakuan dan perlindungan substantif atas kerja layak. Pada saat yang sama, sepanjang 17 tahun terakhir, upaya pengakuan dan perlindungan hukum terhadap PRT masih berhadapan dengan tembok keengganan, jika bukan penolakan, dari para pengambil kebijakan; DPR dan Pemerintah. Sejak 2004 Rancangan Undang-Undang Pelindungan PRT telah masuk daftar pembahasan di DPR dan bahkan beberapa kali masuk dalam Program Prioritas Legislasi Nasional. Namun, hingga kini belum juga disahkan.

Komnas Perempuan menegaskan pentingnya posisi PRT dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Sektor pekerja ini yang memungkinkan banyak perempuan selaku pemberi kerja dapat bekerja di sektor-sektor yang beragam untuk kepentingan ekonomi keluarga. Perempuan pemberi kerja juga dapat mengaktualisasikan dirinya di ruang publik dengan lebih optimal karena mendapatkan sokongan untuk kerja-kerja domestik dari PRT.

Pada yang sama, jenis pekerjaan ini telah membuka lapangan kerja bagi banyak perempuan PRT sehingga mampu menyokong nafkah keluarga. Oleh karenanya, pengakuan dan perlindungan hukum untuk PRT tidak hanya akan bermanfaat untuk PRT, lebih dari itu dia berdampak luas untuk perempuan Indonesia secara umum. Pelindungan ini pun terlebih lagi menjadi lebih genting di tengah dampak pandemi Covid-19 yang bersifat sistemik dan berjangka panjang, yang memungkinkan perempuan lebih rentan lagi berada pada kondisi ketidakberdayaan dari eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan.

Dengan maksud mengajak lebih banyak pihak dapat memahami dan mendukung urgensi payung hukum perlindungan bagi PRT, Kertas Posisi ini disusun. Di samping itu, Komnas Perempuan juga merumuskan Risalah Kebijakan tentang urgensi Pengesahan RUU Pelindungan PRT. Kedua dokumen ini – kertas posisi dan risalah kebijakan- diharapkan dapat berkontribusi dalam membangun pengetahuan dan pemahaman publik terkait pentingnya perlindungan terhadap PRT, dan juga mendorong DPR dan Pemerintah untuk segera membahas dan mengesahkan RUU Pelindungan PRT.

Komnas Perempuan menyampaikan terima kasih kepada penulis dan para pihak, baik di internal Komnas Perempuan atau pun organisasi mitra, yang telah turut berkontribusi dalam penyusunan Kertas Posisi dan Risalah Kebijakan ini. Berbekal kedua dokumen ini Komnas Perempuan, khususnya pada Unit Kerja Perempuan Pekerja, mengajak semua elemen untuk terus mengawal serta mendorong proses pembahasan RUU Pelindungan PRT baik di DPR dan Pemerintah.

Kiranya kita semua terus dapat menjaga energi dan meluaskan dukungan untuk perjuangan pengakuan dan perlindungan terhadap PRT, sebagai bagian dari upaya bersama mewujudkan Indonesia yang adil, setara dan sejahtera.

Selamat membaca.

Jakarta, 5 Juli 2021

Andy Yentriyani
Ketua Komnas Perempuan

BAB I

Situasi Umum Pekerja Rumah Tangga

1. Gambaran Umum

Pekerja Rumah Tangga (PRT) adalah mereka yang bekerja dengan spesifikasi khusus mengurus rumah tangga dan anggota keluarga di dalamnya yang masuk dalam kategori kerja perawatan (care-work). Pekerjaan rumah tangga adalah salah satu jenis pekerjaan tertua. Keberadaan pekerja rumah tangga berakar dari sejarah global perbudakan dan perdagangan budak di abad 19, kolonialisme dan bentuk-bentuk kerja paksa lainnya. Peran Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam keberlangsungan kehidupan sektor publik tidak dapat diabaikan. Para PRT adalah tenaga-tenaga tak terlihat (invisible powers) yang memungkinkan berjalannya kehidupan ekonomi, pemerintahan, jasa dan sektor publik yang lain. Merekalah penopang kerja publik melalui institusi domestik yaitu keluarga yang mengurus rumah tangga sementara pemilik rumah, baik laki-laki dan perempuan bekerja di sektor publik.

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa lebih dari separuh angkatan kerja nasional (sekitar 70,49 juta orang) bekerja pada sektor informal, dimana 61% diantaranya adalah pekerja perempuan. Dari data tersebut, pekerjaan rumah tangga merupakan salah satu dari jenis pekerjaan sektor informal yang didominasi oleh perempuan (BPS, 2019). Pada 2015 saja, diperkirakan jumlah PRT di Indonesia mencapai 4,2 juta orang; angka tersebut hampir 50% dari tahun 2008 yang mencatat 2,6 juta PRT di Indonesia (ILO, 2016). Sementara itu, Bank Dunia tahun 2017 mencatat 60-70% dari total perkiraan 9 juta pekerja migran Indonesia merupakan perempuan yang bekerja sebagai PRT di luar negeri (World Bank, 2017). Di tingkat global, Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation- ILO) mencatat di tahun 2019 bahwa jumlah Pekerja Rumah Tangga di seluruh dunia sebanyak 67,1 juta orang, dimana sekitar 17% atau 11,7 juta diantaranya merupakan PRT migran dan 73,4% diantaranya adalah perempuan.

Jaringan Advokasi Nasional Kerja Layak PRT (JALA PRT) pada tahun 2009 melakukan rapid assessment mengenai jumlah PRT di Indonesia. Hasilnya tercatat bahwa jumlah PRT di Indonesia diperkirakan mencapai 10.744.887, dimana 67% dari rumah tangga kelas menengah dan menengah atas mempekerjakan PRT. Dari angka tersebut, sekitar 30% diantaranya adalah pekerja rumah tangga anak (PRTA). Hasil rapid assessment JALA PRT ini mengonfirmasi data ILO yang menyatakan bahwa mayoritas PRT adalah perempuan, yaitu sekitar 92%. JALA PRT bahkan telah melakukan riset dari data yang dikompilasi bahwa usia rata-rata PRT terdiri dari; 22 % usia < 18 tahun, 57% usia 18-50 tahun dan 21% > 50 tahun. Dari latar belakang pendidikan, mereka yang berpendidikan SD sebesar 27%; SMP: 68%; dan SLTA 5% dan kebanyakan berasal dari perdesaan dan miskin perkotaan.

Meskipun jumlah PRT di Indonesia dan PRT migran cukup besar dan menjadi salah satu alternatif pekerjaan bagi perempuan, hingga saat ini pekerjaan rumah tangga belum diakui dan dilindungi secara hukum. Sebenarnya, PRT telah memenuhi unsur hubungan kerja, yaitu adanya perintah, pekerjaan, Pemberi Kerja, dan upah sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Permasalahan yang Dihadapi PRT

Struktur dan kultur patriarkal dalam masyarakat telah melahirkan dan menguatkan ketidakadilan gender. Bentuk ketidakadilan gender seperti pelabelan negatif (*stereotype*), subordinasi dan marginalisasi terhadap perempuan telah membuat pekerjaan rumah tangga identik dengan pekerjaan perempuan yang dipandang rendah, tidak membutuhkan keterampilan (*skill*), tidak bernilai ekonomis, tidak dianggap dan tidak dihitung memberi kontribusi pada kehidupan publik, baik sosial, ekonomi dan politik, bahkan tidak dianggap sebagai pekerjaan. Peran gender tradisional dan distingsi privat – publik mensegmentasikan posisi dan peran perempuan dan laki-laki. Dalam konteks pekerjaan rumah tangga yang identik dengan peran gender tradisional perempuan, terjadi pemindahan subyek pelakunya dari warga (perempuan) ke warga lain yang menjalankan pekerjaan tersebut yaitu PRT. Pada saat itu, sebetulnya terjadi pemindahan marginalisasi dan subordinasi yang lebih parah karena pemindahannya ke perempuan lain yang miskin.

Selain itu, area kerja PRT dalam rumah tangga yang bersifat privat dalam rumah-rumah pribadi, bahkan kadangkala terisolasi, menyebabkan PRT sangat rentan akan kekerasan dan eksploitasi. Data Komnas Perempuan melalui CATAHU mencatat 2.332 kasus PRT sepanjang 2005-2020. Kasus ini terdiri dari: kekerasan ekonomi, fisik, seksual, dan psikis.¹ Sementara pendokumentasian kasus dari Jaringan Nasional untuk Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) menyebutkan bahwa dalam kurun waktu 2012-2019 terdapat lebih dari 3.219 kasus yang dialami oleh PRT dengan bentuk-bentuk antara lain: kekerasan psikis (isolasi dan penyekapan), fisik, ekonomi (penahanan dokumen pribadi, gaji tidak dibayar, gaji karena sakit, tidak dibayar THR), dan perdagangan orang.

DATA KASUS KEKERASAN TERHADAP PRT

2012-2019

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
327	336	408	402	428	417	434	467

¹Data ini berasal dari kuesioner yang dikirimkan lembaga layanan yang menangani kasus-kasus PRT dan mengirimkan kembali formulir pendataan Komnas Perempuan.

Jenis-Jenis Kasus Kekerasan Terhadap PRT*

2012-2019

Jenis Kasus	Multi Kekerasan: psikis, fisik, ekonomi, trafficking berakibat fatal, luka parah	Multi Kekerasan: psikis: termasuk pelecehan, perendahan, isolasi/penyekapan, penahanan karena penyalur, pencemaran nama baik, dan ekonomi: upah tidak dibayar, dipotong upah karena sakit, tidak dibayar THR,	Kekerasan Ekonomi: upah tidak dibayar, PHK karena sakit, upah dipotong karena sakit, THR tidak dibayar
Presentase	22%	37%	41%

Sumber : Jaringan Nasional untuk Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT)

Pada masa pandemi COVID-19, lapis kerentanan PRT bertambah dengan ancaman kehilangan pekerjaan tanpa gaji dan pesangon, eksklusi dari program jaring pengaman sosial dan kerentanan untuk terinfeksi virus (Komnas Perempuan, 2020). PRT rentan terinfeksi virus baik bagi mereka yang bekerja paruh waktu terutama dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan juga mereka yang bekerja penuh waktu tinggal di rumah Pemberi Kerja yang tetap harus bekerja melayani anggota keluarga Pemberi Kerja yang sakit (Komnas Perempuan, 2020). Sejumlah kasus tersebut setidaknya disebabkan oleh sejumlah persoalan mendasar yaitu :

Pertama, persoalan struktural dan kultural. Ketidakadilan terhadap perempuan beririsan dengan feodalisme, bias kelas, bias ras yang kemudian melahirkan marginalisasi dan diskriminasi terhadap PRT. Diskriminasi tersebut juga dilatari oleh perspektif berbasis wilayah dan jenis kerja yang dilakukan sehingga seperti dipertentangkan antara: domestik-publik, reproduktif – produktif, non profit – profit; yang satu dianggap lebih unggul dari yang lain. Kemudian diskriminasi karena status sosial ekonomi (kemiskinan) dan bahkan diskriminasi karena letak geografis (berasal dari desa). Persoalan lain bahwa diskriminasi berbasis identitas etnis juga melanggengkan ketidakadilan terhadap PRT.

Selain diskriminasi ada pula persoalan struktural lain berupa kemiskinan yang multidimensi, seperti tiadanya akses pendidikan, informasi, ekonomi, yang selanjutnya menjadikan PRT miskin berkelanjutan. Kemudian tidak ada pengakuan dan perlindungan hukum terhadap PRT secara khusus juga merupakan persoalan struktural yang masih ada sampai sekarang. Kedudukan PRT yang subordinatif dalam hubungan PRT dengan Pemberi Kerja juga merupakan masalah yang amat sulit untuk dihilangkan jika tidak ada perubahan perspektif yang mendasar.

Kedua, persoalan kerja PRT sebagai imbas dari persoalan struktural dan kultural. Persoalan terkait kerja ini bisa dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Tidak ada batasan beban kerja yang jelas dan layak. Hal ini terlihat dari pemberian semua beban kerja termasuk yang bukan tugas pokok kepada PRT tanpa ada kesepakatan dan penyesuaian atas upah (eksploitasi);
- 2) Kerja PRT tidak dicakup dalam pengaturan waktu kerja normatif, akibatnya memunculkan jam kerja panjang yang umumnya lebih dari 14-16 jam perhari, dan PRT harus selalu siap kapanpun dibutuhkan (*on-call*);
- 3) Tidak ada mekanisme pengupahan PRT sehingga muncul persoalan upah mulai dari yang sangat rendah ataupun tidak dibayar, ditunda pembayarannya, pemotongan semena-mena, dan tidak ada kenaikan yang pasti;
- 4) Tidak dicakup dalam pengaturan dalam hak normatif libur mingguan, cuti tahunan, cuti haid, cuti hamil melahirkan;
- 5) Tidak dicakup dalam mekanisme jaminan sosial, yakni jaminan kesehatan nasional (JKN) dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Survei Jaminan Sosial JALA PRT tahun 2018 terhadap 4.296 PRT yang diorganisir di 6 kota: 89% (3823) memperlihatkan temuan bahwa PRT tidak mendapatkan Jaminan Kesehatan sebagai peserta PBI. Terdapat 99,9% (4253) PRT tidak mendapatkan hak Jaminan Ketenagakerjaan, sehingga ketika PRT mengalami sakit atau kecelakaan kerja PRT tidak berobat atau menanggung sendiri biaya pengobatan dengan cara berhutang;
- 6) Tidak ada jaminan perlindungan saat mengalami PHK. Dengan pendapatan 20%-30% dari UMR, PRT tidak memiliki bekal ekonomi apabila terjadi PHK, berakhirnya kontrak kerja atau mencapai usia di atas 45 tahun ke atas yang sudah sulit mencari pekerjaan. Dampak lebih jauh adalah mengalami kesulitan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari;
- 7) Fasilitas akomodasi yang kurang atau tidak layak, umumnya menjadi satu dengan ruang kerja menyeterika, penyimpanan barang, bahkan tanpa ada almari ataupun tempat tidur dan keamanan, serta kenyamanan atas privasi pribadi;
- 8) Fasilitas makan yang kurang layak atau tidak layak, jam makan yang tidak jelas, bahkan menu makan yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan kalau berbeda keyakinan agama dan kepercayaan;
- 9) Tidak ada perlindungan K3: Kesehatan, Keamanan dan Keselamatan kerja – seperti keamanan dalam penggunaan pembersih rumah berbahan kimia ataupun petunjuk tata cara kerja yang aman, contoh PRT yang terjatuh dari atap, tersetrum listrik ketika membersihkan kulkas, kompor listrik, kulit tangan mengelupas karena pemakaian pembersih porselen, terkena minyak panas, terkena ledakan kompor gas;

- 10) Tidak ada atau minim akses komunikasi/sosialisasi yang membuat PRT terkekang/jauh dari kontak sosial baik dengan keluarga, dan kelompok sosial. Akibatnya tidak ada intervensi atau kontrol sosial terutama saat mereka ada dalam situasi sulit;
- 11) Tidak ada kesempatan untuk pengembangan/aktualisasi diri. Pelarangan dalam berbagai bentuk secara terselubung ataupun terbuka atas penggunaan kesempatan pengembangan pribadi termasuk pendidikan, pelatihan khususnya terhadap PRTA; tidak ada atau kurangnya akses pendidikan, seperti akses informasi untuk pengembangan dan memperkuat diri; Munculnya situasi psikososial seperti merasa cemas, takut membuat kesalahan, takut menyatakan pendapat atau berekspres, dan *underestimated*;
- 12) Tidak ada mekanisme penyelesaian perselisihan. Umumnya penyelesaian perselisihan bersifat sepihak;
- 13) Tidak ada mekanisme pengawasan atas situasi kerja PRT;
- 14) Eksploitasi oleh agen penyalur PRT atau pihak yang sengaja memperdagangkan PRT;
- 15) Tidak ada standar situasi kerja layak. Situasi tergantung pada kebaikan majikan sehingga PRT rentan eksploitasi dan kekerasan;
- 16) Ancaman kekerasan baik dalam bentuk verbal, psikis, dan fisik yang sering terjadi pada PRT.

3. PRT dalam Sistem Perekonomian

Pekerja Rumah Tangga adalah salah satu penopang penting dalam pembangunan baik di tingkat nasional dan global. Hal ini didasarkan pada argumen bahwa PRT sudah eksis sejak adanya kebudayaan manusia yang biasanya dipetakan pembagiannya berdasarkan jenis kelamin, kelas dan pekerjaan ekonomi subsisten dalam sistem perekonomian. Selain itu PRT juga sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sosial ekonomi kelompok masyarakat terkecil hingga terbesar baik di tingkat keluarga, masyarakat di wilayah asal, nasional dan global.

Dalam pembagian kerja berbasis ekonomi, pekerjaan rumah tangga adalah satu bentuk dari kerja ekonomi subsisten yang menghasilkan produksi untuk dikonsumsi sendiri. Pekerjaan rumah tangga meliputi mencuci baju yang memungkinkan anggota rumah tangga berpakaian bersih dan rapi, memasak untuk keberlangsungan energi anggota rumah tangga dalam beraktivitas, membersihkan rumah untuk keberlangsungan tempat tinggal sebagai tempat istirahat, berkumpul yang sehat dan layak, pemeliharaan habitat – ekosistem agar teratur dan rapi, sehat serta bersih. Karenanya pekerjaan rumah tangga sesungguhnya menciptakan ruang, kesempatan dan pembangkitan kembali tenaga dan pikiran anggota rumah tangga dalam beraktivitas, termasuk aktivitas di kerja berbasis ekonomi pasar dan ekonomi kapitalis. Artinya pekerjaan rumah tangga menjadi bagian dari proses atau mata rantai kerja ekonomi pasar dan ekonomi kapitalis.

Dalam masyarakat patriarkal, pekerjaan rumah tangga dibebankan kepada perempuan dengan *stereotype* pekerjaan kodrat dan peran "*labor of love*" perempuan sebagai ibu. *Stereotype* ini digunakan untuk meniadakan atau menegasi korelasi positif dari "arti hasil" dan "mahalnya nilai ekonomi" hasil kerja kerumahtanggaan. Konstruksi ini rekat dengan peran gender tradisional yang mengarahkan perempuan untuk berhadapan dengan marginalisasi, dan subordinasi melalui domestifikasi peran-peran subsisten di dalam rumah, sementara laki-laki pada peran-peran yang lebih luas di ruang publik.

Persoalan peran gender tradisional ini kemudian berinterseksi dengan persoalan kelas yang membuat perempuan selain tersubordinasi karena gender juga mulai tersubordinasi secara kelas atau stratifikasi sosialnya. Karenanya, ketiadaan pengakuan dan penghargaan terhadap kerja dan *stereotype* yang ditujukan untuk menghilangkan penghargaan pada kerja di ruang domestik adalah suatu bentuk ketidakadilan terhadap perempuan atas peran dan kerja serta hasil kerja yang dilakukan dalam sistem perekonomian.

Sejalan dengan perkembangan sosial dan ekonomi, khususnya meningkatnya permintaan keterlibatan perempuan dalam pasar tenaga kerja, jenis pekerjaan ini mengalami transformasi dari kerja tak berbayar yang bercorak perhambaan (*servitude*) menjadi kerja reproduksi sosial yang menjadi bagian dari sektor jasa (*service work*). Kerja subsisten rumah tangga dialihkan kepada tenaga kerja pengganti yaitu Pekerja Rumah Tangga (PRT).

Namun agar rantai nilai ekonomi pekerjaan rumah tangga tetap terjaga maka sistem kapitalis terus menerus mengkonstruksikan bahwa pekerjaan rumah tangga adalah sektor kerja tidak produktif, dikerjakan sebagai bagian dari pekerjaan kodrat, dan tidak membutuhkan keahlian. Oleh karena itu pula, pekerjaan rumah tangga seolah tidak membutuhkan pengaturan formal, melainkan hasil negosiasi sedemikian rupa atau bahkan berdasarkan kerelaan.

4. Kontribusi PRT bagi Ekonomi dan Sosial Budaya

Dalam sistem ekonomi dunia, PRT telah berperan besar dalam menciptakan kelangsungan angkatan kerja secara terus-menerus melalui peran dan kerja-kerja ekonomi subsistensi di rumah-rumah tangga hingga memungkinkan pergerakan ekonomi negara. Industrialisasi yang berkembang meningkatkan permintaan tenaga kerja termasuk perempuan. Hal tersebut membuka peluang perempuan bekerja pada sektor produksi dan sektor-sektor lainnya di ruang publik, namun pada saat yang sama kerja ekonomi subsisten harus tetap dilakukan. Pada situasi tersebut, keberadaan PRT merupakan pertemuan antara perempuan miskin desa yang membutuhkan mata pencaharian dengan perempuan kota dan mayoritas perempuan-keluarga yang membutuhkan tenaga pengganti di tugas domestik. Pilihan kerja-kerja sebagai PRT menjadi alternatif kerja kaum perempuan miskin termasuk bagi yang putus pendidikan dan mantan buruh. Terlebih, bagi mereka yang tinggal di perdesaan dan selama ini mengalami keterbatasan akses terhadap informasi, pendidikan, serta peningkatan program ekonomi. Keterbatasan-keterbatasan ini tidak memungkinkan mereka mengakses peluang kerja di sektor “formal” dengan kondisi kerja yang relatif lebih baik.

Ruang ini terbuka untuk kelompok perempuan dari perdesaan dan bahkan kemudian miskin kota yang secara umum memiliki akses pendidikan, pengalaman dan relasi sosial yang terbatas. Stratifikasi sosial majikan juga mengalami perubahan. Jika pada awalnya majikan PRT adalah kalangan kelas atas saja, maka sejak industrialisasi, orang yang mempekerjakan PRT tidak hanya dari kalangan kelas atas, tapi meluas juga dari kelas menengah dan juga kelas bawah. Mulai dari pegawai negeri sipil golongan 1 dan 2, hingga buruh-buruh pabrik juga mempekerjakan PRT yang mayoritas bekerja untuk pengasuhan anak. Dengan demikian harus diakui, bahwa PRT menjadi salah satu bagian fundamental ekonomi nasional dan global.

Pertama, PRT menjadi bagian fundamental pergerakan aktivitas jutaan rumah tangga seiring meningkatnya permintaan kebutuhan keluarga-keluarga di perkotaan dan di perdesaan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga dalam perawatan dan pemeliharaan serta layanan rumah tangga. Salah satunya yang terbesar adalah untuk merawat anak-anak. PRT menjadi pendamping anak, berproses dalam tumbuh kembangnya, membantu dan menggantikan orang tuanya. Kerja PRT menyebabkan anggota rumah tangga dapat melangsungkan berbagai aktivitasnya di berbagai bidang lain seperti ekonomi, hukum, budaya, politik dan memungkinkan anggota rumah tangga Pemberi Kerja memiliki karir, keahlian, dan akses-akses lainnya.

Penelitian Diaz (2013) membuktikan bahwa kehadiran PRT di rumah tangga telah membawa dampak positif, yakni naiknya produktivitas maupun pendapatan para pemakai jasa PRT secara signifikan karena kehadiran PRT di rumah tangga tersebut. Walaupun kontribusi PRT dalam keluarga ibu bekerja dianggap dapat meringankan beban majemuk perempuan dalam rumah tangga melalui peningkatan produktivitas dan pendapatan keluarga, namun di sisi lain juga memberi keuntungan lain berupa pengurangan tingkat stres, peningkatan kenyamanan dalam keluarga, mendukung kesehatan fisik dan mental dan tidak jarang PRT dianggap sebagai “teman” Pemberi Kerja.

Kedua, berbagai bidang aktivitas publik, sektor usaha – industri, perkantoran, lembaga sipil dan swasta diuntungkan dengan keberadaan PRT. Mereka dapat bekerja dengan tenang dan optimal, sementara urusan domestik PRT yang dikerjakan menjadi urusan privat mereka sendiri.

Ketiga, kontribusi PRT secara riil tidak hanya pada aktivitas ekonomi sosial ratusan ribu keluarga majikan yang bekerja di berbagai sektor, namun juga pada keluarga, masyarakat dan pemerintah daerah asal. Subsidi PRT untuk keluarganya relatif cukup besar berdasar rasio pendapatannya. Mayoritas PRT mensubsidi keluarganya untuk berbagai keperluan. Subsidi ini sangat membantu dalam hal: (1) biaya pendidikan anggota keluarganya (2) membantu ekonomi keluarga untuk keperluan dan mobilitas sehari-hari bahkan untuk investasi keluarga, misalnya untuk pembelian tanah olahan seperti sawah atau kebun, membeli tempat tinggal maupun hewan ternak (3) menyumbang biaya hidup keluarga khususnya orang tua hingga membiayai pengobatan keluarga yang sedang sakit di daerah asalnya.

Keempat, kontribusi PRT untuk perputaran ekonomi daerah asalnya diperkirakan mencapai sebesar 30% - 50% dari pendapatannya. Kontribusi tersebut dikirim dengan berbagai cara melalui pos, transfer bank ataupun tunai. Dana kiriman PRT bahkan berkontribusi dalam ekonomi rumah tangga, menciptakan dan perluasan lapangan kerja anggota keluarganya di daerah.

Kelima, kontribusi PRT secara nasional berupa berkurangnya angka pengangguran, sehingga citra pemerintah diuntungkan dengan keberadaan PRT.

Lima kontribusi PRT yang dipaparkan di atas memperjelas bahwa keberadaan PRT menyumbang dan berjaln ke rantai ekonomi, sosial dan kerja ratusan ribu dan jutaan orang. Segala sektor penyelenggaraan negara, pendidikan, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, industri barang, jasa, dan hiburan dapat berkembang karena kontribusi PRT khususnya pada perawatan dan pemeliharaan rumah tangga Pemberi Kerja yang bermuara pada ekonomi nasional suatu negara. Maka bisa dibayangkan efek domino yang terjadi jika tidak ada PRT. Jutaan orang yang bekerja dan beraktivitas di sektor publik menjadi kebingungan dan bahkan mengurangi/menghentikan aktivitasnya di sektor publik, seperti banyak cerita tahunan di seputar masa hari raya Lebaran (Idul Fitri). Dalam kondisi ini, sadar maupun tidak, keberadaan PRT untuk keluarga yang memiliki banyak ketergantungan terhadap kerja domestik telah berkontribusi menciptakan harmoni dalam keluarga, di samping menopang perputaran ekonomi di tingkat mikro keluarga (majikan dan PRT), komunitas dan bahkan negara.

BAB II

Keterbatasan Peraturan Perundang-Undangan yang Mengakui dan Melindungi Pekerja Rumah Tangga

1. Peraturan Perundang-undangan Terkait Pelindungan PRT yang Belum Komprehensif

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 secara khusus menjamin hak-hak pekerja, namun secara substantif belum mengakui dan melindungi kelompok pekerja di luar sektor industrial. Pengakuan hukum pada PRT diberikan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Pada Pasal 1 PRT didefinisikan sebagai orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini merupakan langkah baik yang patut diapresiasi. Namun demikian, pengakuan melalui regulasi ini penting untuk diperkuat dan diperluas lagi mengingat Peraturan Menteri bersifat terbatas pada pengakuan dan belum menyentuh dimensi perlindungan yang lebih substantif. Lebih jauh, Permenaker ini cukup problematik karena tidak memiliki payung hukum yang lebih tinggi setingkat Undang-Undang.

Sementara itu di dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 (UU Ciker) khususnya pada klaster Ketenagakerjaan, PRT masih juga belum mendapat porsi pengakuan dan perlindungan hukum yang memadai. Demikian pula dalam isu Jaminan Sosial di dalam UU Ciker, PRT belum disebut secara eksplisit sebagai target program tersebut.

Belum komprehensifnya peraturan terkait perlindungan PRT ini memperlihatkan minimnya perlindungan terhadap mereka dan potensi diskriminasi yang disengaja dan dilembagakan padahal konstitusi, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, secara jelas memandatkan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-haknya, apa pun profesinya karena tiap-tiap warga negara memiliki kebebasan dalam memilih pekerjaan dan mendapatkan hak-haknya. Hal ini juga diperkuat oleh Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women/CEDAW) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Pasal 1 CEDAW mengatur bahwa diskriminasi terhadap perempuan sebagai “pembedaan, pengesampingan atau pembatasan apa pun yang dibuat berdasarkan jenis kelamin yang mempunyai akibat atau tujuan untuk menghalangi atau meniadakan pengakuan, penikmatan atau pelaksanaan oleh perempuan, apa pun status perkawinan mereka, berdasarkan pada kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, akan HAM dan kebebasan fundamental di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang lain apa pun”.

Namun demikian, ada sejumlah Peraturan Perundang-undangan yang dapat menjadi acuan perlindungan Pekerja Rumah Tangga, antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

- Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI 1945) menyatakan (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan:
 - (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
 - (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- Pasal 28I UUD RI 1945 menyatakan:
 - (1) Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.
 - (2) Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.
 - (3) Identitas budaya dan hak masyarakat tradisional dihormati selaras dengan perkembangan zaman dan peradaban.
 - (4) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
 - (5) Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Berbasis pada Konstitusi NKRI 1945 maka setiap orang tanpa terkecuali, termasuk Pekerja Rumah Tangga (PRT) juga berhak atas penghidupan yang layak, pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum, dan hak asasi manusia.

1. Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)

KUHP adalah kitab yang mengatur tentang ketentuan pidana yang dapat dikenakan terhadap semua orang yang dianggap subyek hukum. Ada beberapa ketentuan yang berdampak langsung terhadap para PRT yaitu:

- a. Pasal 285-291 tentang larangan pemerkosaan dan serangan seksual
- b. Pasal 297 tentang perdagangan perempuan dan anak-anak.
- c. Pasal 324-327 tentang perdagangan budak.
- d. Pasal 328-329 tentang penculikan.

- e. Pasal 335 tentang menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginannya.
- f. Pasal 338-350 tentang pembunuhan.
- g. Pasal 351-358 tentang pelecehan.
- h. Pasal 378 tentang pemalsuan dokumen.

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

Pada konteks pentingnya pengaturan kontrak atau perjanjian antara PRT dan Pemberi Kerja maka KUHPer dapat menjadi acuan. Sesuai Pasal 1320 KUH Perdata, syarat sahnya perjanjian ada 4 (empat) yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Syarat pertama dan kedua disebut syarat subjektif, karena berkenaan dengan para subjek yang membuat perjanjian itu. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena berkenaan dengan objek dalam perjanjian tersebut. Syarat pertama berarti, para pihak yang membuat perjanjian harus sepakat atau setuju mengenai hal-hal pokok atau materi yang diperjanjikan; kesepakatan itu harus dicapai dengan tanpa ada paksaan, penipuan atau kekhilafan (Pasal 1321 KUH Perdata). Syarat Kedua, diatur lebih lanjut dalam Pasal 1330 KUH Perdata terkait pihak-pihak mana saja yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni orang yang belum dewasa, orang yang ditaruh di bawah pengampuan, dan seorang istri. Namun, berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 tahun 1963, seorang isteri sekarang sudah dianggap cakap untuk melakukan perbuatan hukum.

Syarat ketiga “suatu hal tertentu” maksudnya adalah dalam membuat perjanjian, apa yang diperjanjikan (objek perikatannya) harus jelas. Syarat keempat, berarti tidak boleh memperjanjikan yang dilarang undang-undang atau yang bertentangan dengan hukum, nilai-nilai kesopanan ataupun ketertiban umum (Pasal 1337 KUH Perdata). Misalnya melakukan perjanjian jual beli narkoba, atau perjanjian jual beli orang/manusia, dsb. Perjanjian semacam ini adalah dilarang dan tidak sah. Jika sudah memenuhi ke empat syarat di atas, maka perjanjian tersebut adalah sah. Tapi, perjanjian bisa diminta dibatalkan bahkan batal demi hukum

3. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*)

CEDAW dalam banyak hal secara lebih rinci mengemukakan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Persamaan hak di bidang ketenagakerjaan diatur dalam beberapa pasal, antara lain:

- a. Negara peserta wajib membuat peraturan yang tepat dalam rangka penghapusan diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan guna menjamin hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:
- Hak untuk bekerja;
 - Hak atas kesempatan kerja yang sama;
 - Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, promosi, jaminan pekerjaan dan tunjangan serta fasilitas kerja, memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk magang, dan pelatihan lanjutan;
 - Hak untuk menerima upah dan tunjangan yang sama, serta mendapat perlakuan yang sama atas penilaian kualitas pekerjaan;
 - Hak atas jaminan sosial; dan
 - Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Mencegah diskriminasi atas dasar perkawinan atau kehamilan, negara peserta wajib membuat peraturan yang tepat:
- Untuk melarang, memberi sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
 - Untuk memberikan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sebanding tanpa kehilangan pekerjaannya;
 - Untuk meningkatkan pembentukan dan pengembangan tempat penitipan anak; dan
 - Untuk memberi perlindungan khusus kepada wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Negara peserta diwajibkan untuk membuat peraturan dalam upaya mencegah terjadinya diskriminasi. Dalam Pasal 11 ayat (1) dinyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi, sehingga negara peserta wajib memberikan kesempatan yang sama kepada siapa pun. Sedangkan dalam Pasal 11 ayat (2) diatur tentang kewajiban negara peserta untuk membuat aturan tentang larangan pemecatan ketika menjalankan fungsi reproduksinya.

4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM)

UU HAM mengatur mengenai hak asasi manusia yang harus dihormati dan dipenuhi oleh negara dan warganegara. Penyusunan RUU PPRT perlu mengadopsi dan mendasarkan pada ketentuan yang terkandung dalam UU HAM, khususnya yang menyangkut diskriminasi, penyiksaan, pelanggaran hak asasi manusia, pengaturan mengenai hak hidup, hak mendapatkan pendidikan, hak tidak boleh diperbudak, dan hak untuk tidak dieksploitasi secara ekonomi. PRT juga merupakan warganegara yang harus dihormati hak asasinya terkait dengan pekerjaannya, antara lain:

- a. Pasal 22 ayat (1) hak untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.
- b. Pasal 38 (1) hak untuk memperoleh pekerjaan-pekerjaan yang pantas, sesuai dengan bakat dan keterampilannya.
- c. Pasal 38 (2) hak untuk memilih secara bebas pekerjaannya dan dipekerjakan berdasarkan kondisi-kondisi yang adil.
- d. Pasal 38 (4) hak atas upah yang adil, sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diselesaikan dan cukup untuk menghidupi keluarganya.

Dalam Pasal 1 ayat 3 UU HAM dinyatakan bahwa diskriminasi adalah:

“Setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.”

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU PKDRT)

UU PKDRT melarang dalam konteks rumah tangga, setiap tindakan yang mengakibatkan penderitaan yang bersifat fisik, seksual ataupun psikologis atau tindakan penelantaran, yang mencakup suami, isteri, anak-anak, kerabat. Selain itu secara eksplisit merujuk pada orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c.

Sedangkan pasal 10 UU PKDRT menyebutkan bahwa korban-korban kekerasan memiliki hak untuk mendapatkan akses terhadap:

- a. Perlindungan oleh keluarga, kepolisian, jaksa penuntut, pengadilan, pengacara, organisasi sosial dan pihak-pihak lain;
- b. Perawatan kesehatan;
- c. Penanganan secara baik dan rahasia atas kasus mereka;
- d. Dukungan dari pekerja sosial dan bantuan hukum; dan
- e. Bimbingan spiritual.

Selain itu dalam Pasal 15 mengharuskan semua orang mengambil segala langkah yang mungkin untuk memberikan perlindungan dan membantu mereka yang terlibat dalam kekerasan dalam rumah tangga agar dapat diproses oleh yang berwajib. Walaupun ruang lingkup UU PKDRT juga mengatur korban dari PRT (terutama yang menetap), namun perlindungannya dirasa masih belum cukup. Hal ini antara lain karena UU PKDRT belum mengatur perlindungan terhadap PRT yang bekerja dalam kondisi seperti perbudakan ataupun yang bekerja paruh waktu dan tidak menetap dalam sebuah rumah tangga.

6. Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Dalam kedua UU tersebut dikatakan bahwa pekerja harus diikutsertakan dalam Jaminan Sosial. Namun ketiadaan pengakuan PRT sebagai pekerja dalam peraturan perundangan telah menyebabkan ketidakjelasan status PRT. Akibat lebih jauh adalah tidak adanya perlindungan jaminan sosial terhadap PRT berupa jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.

2. Kekosongan Perlindungan Hukum PRT Berupa Undang-Undang

Keberadaan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tidak serta merta dapat digunakan karena secara substantif belum sepenuhnya melindungi PRT. Dibutuhkan sebuah aturan setingkat UU yang dapat mengisi kekosongan perlindungan hukum bagi PRT demi mengatasi berbagai pelanggaran hak-hak PRT, situasi kerja tidak layak, pembiaran adanya PRTA, penyiksaan serta perbudakan.

Kekosongan regulasi perlindungan PRT ini seharusnya tidak terjadi karena di tingkat internasional, Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga telah diadopsi oleh mayoritas anggota pada Sesi ke-100 Sidang Perburuhan Internasional tanggal 16 Juni 2011. Indonesia merupakan salah satu negara yang menyetujui adopsi Konvensi ILO tersebut. Namun, hingga saat ini belum ada langkah-langkah maju untuk upaya ratifikasi terhadap Konvensi tersebut.

Dalam konteks persoalan PRTA, Indonesia telah memiliki perangkat peraturan perundangan tentang hak anak dan pengakhiran pekerja anak. Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, UU No. 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 tentang Batasan Usia Minimum Bekerja dan UU No. 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 182 tentang Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk terhadap Anak adalah seperangkat regulasi untuk perlindungan pekerja anak. Namun Pemerintah di sisi lain tetap melakukan pembiaran bahkan menggunakan toleransi usia pekerja anak 15 tahun untuk negara berkembang sebagai toleransi keberadaan PRTA.

Selain itu, Indonesia berkomitmen untuk melaksanakan Agenda 2030 untuk tujuan pembangunan berkelanjutan. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*the 2030 Agenda for Sustainable Development Goals atau SDGs*) mempunyai prinsip bahwa tidak akan ada seorang pun yang ditinggalkan dalam pembangunan. Dua dari Tujuan SDGs yaitu Tujuan 1 adalah Tanpa Kemiskinan dan Tujuan No. 8 adalah terwujudnya Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Namun dalam realitanya, 4,2 juta PRT tidak menjadi bagian dari program SDGs itu sendiri, sebagaimana tercermin absennya negara dalam perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.

3. Praktik Pengaturan Pelindungan PRT di Negara Lain

Secara umum pengaturan tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga di negara lain dimuat dalam suatu undang-undang tersendiri. Hal ini merupakan bentuk pengakuan terhadap kelompok rentan seperti PRT. Kajian ini secara khusus menyoroti dua UU Pelindungan PRT di Filipina dan Afrika Selatan

3.1. Filipina

Filipina merupakan salah satu negara di Asia yang memiliki pengaturan terkait Pelindungan PRT dan berusaha meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap Perlindungan PRT. Tahun 2012, Pemerintah Filipina telah meratifikasi Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi PRT, disusul kemudian pada 2013 mengesahkan Undang-Undang Pelindungan PRT yang diberi nama *Republic Act No. 10361, "BATAS KASAMBAHAY"* (UU Pelindungan & Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga). Undang-Undang ini mengatur PRT yang bekerja di dalam negeri Filipina, termasuk di dalamnya pengasuh anak, perawat orang sakit atau berkebutuhan khusus, tukang masak, tukang kebun, tukang cuci, tetapi tidak termasuk PRT yang bekerja tidak tetap atau tidak menjadikan PRT sebagai pekerjaan utamanya.

"Kasambahay under RAN 10361:

Domestic worker or "Kasambahay" refers to any person engaged in domestic work within an employment relationship, whether on a live-in or live-out arrangement, such as, the following: (a) General househelp, (b) Yaya, (c) Cook, (d) Gardener, (e) Laundry person, or (f) Any person who regularly performs work in one household on an occupational basis."

Pelindungan PRT dalam UU Republic Act No. 10361, "BATAS KASAMBAHAY" mencakup sebagai berikut:

Rights of Kasambahay Per Irr Of Republic Act No. 10361,	Hak-Hak PRT Dalam UU Pelindungan & Kesejahteraan PRT Di Filipina
Employment Contract state identity of both side DW and Employer, period, rights and obligation, including social security for domestic workers	Kontrak Kerja Tertulis yang memuat identitas, masa kerja, dan hak -kewajiban termasuk hak Jaminan Sosial PRT
Minimum Wage: P 2.000 - 3.500 Depend On Municipalities	Upah Minimum: Berkisar Rp. 550.493,37 - Rp. 963.363,40 mengacu pada tingkat Kota
Other Mandatory Benefits Such As Daily And Weekly Rest Periods, Service Incentive Leave, And 13th Month Pay (The end of year - December)	Manfaat wajib lainnya seperti periode istirahat harian dan mingguan, cuti insentif layanan, dan upah bulan ke-13 biasanya diberikan pada bulan desember (kalau di Indonesia seperti THR)
Freedom From Employers' Interference In The Disposal Of Wages	Tidak ada pemotongan upah

<p>Social Security Coverage Under The SSS, Philhealth And PAG-IBIG LAW</p>	<p>Jaminan Sosial mencakup: Jaminan Kesehatan dan Jaminan Melahirkan yang ditanggung Pemerintah, Jaminan Ketenagakerjaan yang ditanggung Pemberi Kerja dengan masa kerja PRT minimal 1 bulan.</p> <p>Pemberi Kerja wajib untuk mendaftarkan PRT, mengikutsertakan PRT & memenuhi - membayar Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan PRT dengan semua program manfaat yang sama sebagai pekerja. Iuran bersifat wajib dan dibayarkan - disetorkan oleh majikan</p> <p>Besar Iuran untuk semua program - manfaat kepesertaan:</p> <p>Upah PRT \leq P 5000 = Rp. 1.376.233,43 maka Iuran dibayarkan semua oleh:</p> <p>Majikan: P 600 = Rp. 165.148,01/bulan Pajak: P 10 = Rp. 2.752,47/bulan Total Rp. 167.900,48/bulan</p> <p>Upah PRT \geq P 5000 = Rp. 1.376.233,43 maka Iuran dibayarkan oleh:</p> <p>Majikan: P 400 = Rp. 110.098,67/bulan PRT: P 200 = Rp. 55.049,34/bulan Pajak: P 10 = Rp. 2.752,47/bulan Total Rp. 167.900,48/bulan</p> <p>Catatan: P 1 = Rp. 275,25 per Desember 2019</p>
<p>Board, Lodging And Medical Attendance</p>	<p>Akomodasi dan Jaminan Perawatan</p>
<p>Right To Privacy</p>	<p>Hak atas Privasi</p>
<p>Access to outside communication</p>	<p>Akses untuk Berkomunikasi</p>
<p>Access to education and training</p>	<p>Akses untuk Pendidikan dan Training Pendidikan dan Training difasilitasi oleh Pemerintah dan biasanya diadakan di Kantor Kelurahan</p>

Right to form, join, or assist labor organization	Hak untuk membentuk, bergabung dan membantu Serikat Buruh/Pekerja
Right to be provided a copy of employment contract	Hak untuk Kontrak Kerja
Right to certificate of employment	Hak untuk Mendapat Referensi – Sertifikat Kerja dari Majikan: Referensi – Sertikat tersebut menjelaskan bahwa PRT telah memiliki pengalaman kerja, masa kerja, jenis pekerjaan: memasak, membersihkan rumah, pengasuhan anak, dsb
Right to terminate employment	Hak untuk Memutuskan Hubungan Kerja
Right to exercise religious beliefs and cultural practices	Hak untuk menjalankan kepercayaan agama dan praktik budaya
Access to education and training	Akses untuk Pendidikan dan Training. Pendidikan dan Training difasilitasi oleh Pemerintah dan biasanya diadakan di tingkat Kelurahan

Mengenai pengaturan upah dalam UU tersebut, Filipina membuat pengaturan upah secara khusus berdasar kondisi ekonomi Pemberi Kerja dan tingkat status wilayah kota dari ibu kota negara, ibu kota propinsi hingga kota umumnya dan tidak mengacu pada upah minimum wilayah.

Namun demikian, PRT berdasar UU tersebut diakui sebagai pekerja dan mendapat Jaminan Sosial antara lain jaminan kesehatan, jaminan kelahiran dan jaminan ketenagakerjaan yang ditanggung negara dan iuran bersama PRT dan Pemberi Kerja.

Tabel berikut memperlihatkan perbandingan pengaturan jaminan sosial di Indonesia dan Filipina berdasarkan aspek-aspek yang diatur.

ASPEK	JAMINAN SOSIAL	
	JAMINAN SOSIAL DI INDONESIA	JAMINAN SOSIAL DI FILIPINA
KESEHATAN	Jaminan Kesehatan Dikelola oleh BPJS Kesehatan Mayoritas PRT belum terdaftar sebagai peserta KIS PBI yang ditanggung pemerintah. PRT masih harus ikut KIS Mandiri dengan sistem tanggung renteng sekeluarga yang berat untuk pembayaran iurannya, sehingga ketika sakit tidak bisa berobat.	Jaminan Kesehatan Dikelola oleh PhilHEALTH PRT mendapat Jaminan Kesehatan dari Pemerintah
MELAHIRKAN	Masuk dalam Jaminan Kesehatan Dikelola oleh BPJS Kesehatan	Jaminan - Tunjangan Tabungan Dikelola oleh PAG-IBIG PRT Ketika melahirkan mendapat tunjangan kelahiran dari Pemerintah dari iuran Jamsostek yang dibayar Pemberi Kerja dan PRT
KETENAGAKERJAAN	Jaminan Ketenagakerjaan Dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan PRT tidak masuk dalam kategori Pekerja Penerima Upah dan tidak ada kewajiban bagi Pemberi Kerja untuk memenuhi Jamsostek PRT. Sehingga PRT tidak mendapat Jamsostek	Jaminan Ketenagakerjaan Dikelola oleh SSS (Social Security System) PRT telah diakui sebagai Pekerja dan diikutsertakan dalam Jamsostek dengan manfaat yang sangat luas.

INDONESIA	FILIPINA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indonesia BELUM meratifikasi Konvensi ILO 189 tentang Standar Situasi Kerja Layak PRT ▪ Indonesia BELUM memiliki UU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> PRT BELUM DIAKUI SBG PEKERJA & BELUM mendapat hak jaminan sosial ketenagakerjaan; <input type="checkbox"/> Masuk dalam Kategori Pekerja Bukan Penerima Upah (Istilah & Kategori yang harus diubah); <input type="checkbox"/> Tidak ada kewajiban bagi majikan atas jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PRT yang bekerja di rumahnya; <input type="checkbox"/> Kepesertaan PRT dalam program bersifat sukarela 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Filipina sudah meratifikasi Konvensi ILO 189 tentang Standar Situasi Kerja Layak PRT pada Tahun 2012 ▪ Filipina sudah memiliki Republic Act No. 10361, “BATAS KASAMBAHAY” (UU Pelindungan& Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> PRT = PEKERJA & mendapat hak jaminan sosial ketenagakerjaan & ada kewajiban bagi majikan atas jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PRT yang bekerja di rumahnya; <input type="checkbox"/> Majikan wajib untuk mendaftarkan PRT, mengikutsertakan PRT & memenuhi – membayar Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan PRT; <input type="checkbox"/> PRT mendapat hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang sama dengan Pekerja lainnya

Dalam UU PRT di Filipina menyebutkan adanya Perjanjian Kerja tertulis memuat paling sedikit:

1. Pekerjaan dan tanggung jawab PRT;
2. Masa kerja;
3. Upah;
4. Jaminan Sosial;
5. Jam kerja;
6. Hari libur dan cuti;
7. Perjanjian pinjaman;
8. Pengakhiran perjanjian; dan
9. Hal lain yang disepakati para pihak.

Terkait pendataan, pengawasan dan penyelenggaraan pelatihan bagi PRT, maka PRT dan Pemberi Kerja harus mendaftarkan dirinya di kelurahan tempat tinggal Pemberi Kerja. Dalam undang-undang ini juga diatur mengenai segala hal yang dilarang antara lain penyalahgunaan, kekerasan fisik, atau segala hal yang menyangkut martabat dan hak asasi PRT.

3.2. Afrika Selatan

Afrika Selatan merupakan salah satu negara yang dianggap berhasil dalam melindungi kesejahteraan mereka yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga. Persoalan PRT di Afrika Selatan terkait erat dengan masalah rasial dan kelas, mengingat hampir semua PRT merupakan warga berkulit hitam, dan sebagian besar Pemberi Kerjanya adalah orang kulit putih.

Selama masa Apartheid, PRT dikesampingkan dari undang-undang ketenagakerjaan dan banyak sekali kasus kekerasan terhadap PRT. Pasca runtuhnya rezim apartheid, Afrika Selatan memulai kampanye meningkatkan kondisi kerja bagi PRT yang dikemudian hari memberikan dampak positif terhadap sejumlah besar kehidupan masyarakat, mengingat jumlah PRT lebih dari 10% (sepuluh persen) jumlah penduduk.

Di Afrika Selatan, pengaturan PRT banyak diatur dengan peraturan sektoral yang berlaku bagi semua PRT serta memberikan standar minimum di seluruh bidang. PRT dan Pemberi Kerja bebas untuk membuat kontrak sesuai keinginan. Peraturan Sektoral dibuat oleh Menteri Tenaga Kerja atas rekomendasi *Employment Conditions Commission* (ECC). ECC merupakan sebuah komisi yang terdiri dari wakil serikat, wakil majikan, dan pakar tenaga kerja.

Ketentuan Sektoral meliputi:

1. Ketentuan upah minimum sektoral PRT;
2. Pedoman mengenai pemotongan-pemotongan terhadap gaji PRT;
3. Hak PRT yang tinggal di rumah Pemberi Kerja;
4. Hak PRT atas upah dan tugas-tugasnya
5. 45 jam kerja per minggu;
6. Batas kerja lembur 15 jam perminggu, dengan upah rata-rata pekerjaan 1,5 kali
7. Syarat PRT yang bekerja malam hari;
8. Batas waktu dan upah minimum PRT saat istirahat, tetapi bisa diminta melakukan pekerjaan dengan segera;
9. Istirahat makan setiap lima jam;
10. Istirahat harian paling sedikit 12 (dua belas) jam berturut-turut;
11. Istirahat mingguan paling sedikit 36 (tiga puluh enam) jam berturut-turut;
12. Upah lembur untuk hari Minggu dan hari libur umum;
13. Cuti tahunan 3 (tiga) minggu per tahun, atau cuti 1 (satu) hari setiap 17 (tujuh belas) hari kerja;
14. Cuti sakit, dihitung menurut berapa lama PRT sudah bekerja;
15. Cuti tanggung jawab keluarga untuk kelahiran, kematian dan sakit paling banyak 5 (lima) hari per tahun serta 4 (empat) bulan cuti melahirkan;
16. Larangan pekerja anak berusia di bawah 15 tahun;
17. Larangan kerja paksa;
18. Jangka waktu pemberitahuan, baik untuk PRT atau Pemberi Kerja, satu minggu (untuk masa kerja enam bulan) atau empat minggu (untuk masa kerja lebih dari enam bulan atau kurang); dan
19. Jaminan pembayaran bagi PRT atas cuti dan upah yang belum dibayar yang terkumpul.

Berdasarkan undang-undang ini, majikan harus memotong 1% (satu persen) dari gaji pekerja dan membayar 1% (satu persen) lagi dari mereka sendiri kepada dana asuransi pengangguran (*Unemployment Insurance Fund/UIF*) atau jaminan sosial baik ketenagakerjaan maupun kesehatan. UIF juga memberikan santunan melahirkan.

Salah satu ciri penting sistem Afrika Selatan untuk mengatur pekerjaan rumah tangga adalah semua Pemberi Kerja yang memperkerjakan PRT lebih dari 24 jam (dua puluh empat) jam per bulan harus mendaftarkan pekerja tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja. Keberlakuan tersebut juga dibantu oleh fakta bahwa PRT dapat membawa kasus-kasus dugaan pelanggaran ke pengadilan industri.

Aspek penting lainnya dari model Afrika Selatan adalah model ini disertai dengan kampanye informasi menyeluruh. Departemen Tenaga Kerja telah menyusun buku panduan, model kontrak salinan undang-undang dan sumber-sumber informasi lainnya yang tersedia secara bebas dan luas.

BAB III

RUU Pelindungan PRT Sebagai Usulan Reformasi Hukum untuk Pengakuan dan Pelindungan PRT dan Pemberi Kerja

1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis dari Undang-Undang Pelindungan PRT adalah Pancasila yang mengandung nilai-nilai filosofi luhur dalam menentukan kebijakan untuk kehidupan berbangsa dan bernegara. Pancasila sebagai landasan ideologi bangsa tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar RI tahun 1945 yang dengan tegas mengamanahkan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pembukaan Undang-Undang Dasar tahun 1945 juga mengamanahkan bahwa Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia disusun dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Artinya, penyelenggara negara berkewajiban untuk melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, tak terkecuali juga untuk kaum PRT. Kewajiban-kewajiban negara dalam mewujudkan perlindungan terhadap PRT juga diatur dalam Konstitusi Undang-Undang Dasar RI tahun 1945, diantaranya:

1. Pasal 20 Ayat (1) – “Dewan Perwakilan Rakyat memegang kekuasaan membentuk undang-undang”
2. Pasal 20 Ayat (2) – “Setiap rancangan undang-undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama”
3. Pasal 21 – “Anggota Dewan Perwakilan Rakyat berhak mengajukan usul rancangan Undang-undang”
4. Pasal 27 Ayat (2) - “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
5. Pasal 28B Ayat (2) - “Setiap anak berhak untuk kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”

6. Pasal 28D Ayat (2) - “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”
7. Pasal 28E Ayat (1) - “Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali”
8. Pasal 28E Ayat (3) - “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”
9. Pasal 28I Ayat (1) - “Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun”
10. Pasal 28I Ayat (2) - “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”
11. Pasal 28I Ayat (4) - “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”
12. Pasal 28I Ayat (5) - “Untuk menegakan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan

DPR dan Pemerintah RI berkewajiban menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif dan layak bagi pemenuhan, perlindungan dan pemajuan hak asasi perempuan PRT dengan menuangkannya dalam peraturan perundang-undangan. DPR dan Pemerintah RI juga berkewajiban untuk mengupayakan penghapusan segala bentuk ketidakadilan gender seperti kekerasan, diskriminasi, perbudakan, pelabelan negatif (*stereotype*) dan marginalisasi terhadap PRT.

2. Landasan Sosiologis

Realitas sosial menggambarkan pengakuan terhadap PRT belum terjadi dan berbagai tindak kekerasan, diskriminasi dan pelanggaran hak-hak PRT masih dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari sejumlah persoalan yaitu :

- a. Budaya Patriarki mengonstruksi peran gender tradisional yang mendiskreditkan pekerjaan domestik yang dilakukan oleh perempuan. Pekerjaan ini diidentikkan sebagai tugas perempuan yang tidak diakui sebagai pekerjaan. Akibatnya, tidak ada pengaturan yang adil dan situasi kerja layak pada jenis pekerjaan ini.
- b. Feodalisme, dalam konteks PRT, diwujudkan dalam bentuk tradisi “ngenger” atau ‘numpang hidup’ dalam masyarakat Jawa. Tradisi ini, seolah-olah menempatkan Pemberi Kerja memiliki kuasa atas PRT dalam hubungan kerja patron-klien. Sebaliknya, PRT seolah-olah harus “mengabdikan” dan ‘tunduk’ pada Pemberi Kerja karena berada dalam relasi yang timpang. Akibatnya, Pemberi Kerja bisa memerintah sewaktu-waktu tanpa negosiasi, dan PRT harus selalu siap sedia.

Ketimpangan relasi kuasa ini, membentuk pemahaman bahwa Pemberi KerjaPemberi Kerja adalah satu-satunya pihak yang menolong dengan memberi nafkah, sehingga PRT berada dalam kendali mereka dan tidak sadar, kurang asertif bahkan menjadi bungkam. Seringkali, nasib PRT menjadi tergantung pada kebaikan hati Pemberi KerjaPemberi Kerja. Meskipun dari masa ke masa, praktik ini mulai sedikit demi sedikit berkurang, namun mayoritas PRT masih mengalami situasi kerja yang tidak layak seperti: jam kerja panjang, beban kerja tidak jelas, pembatasan akses sosial dan ekspresi.

- c. Bias kelas. Pandangan bahwa PRT adalah warga kelas dua karena pekerjaan, asal dan latar belakang sosial ekonominya. Pekerjaan rumah tangga masih dipandang rendah dan tidak bernilai ekonomi, bertaut dengan persoalan asal PRT yang mayoritas dari perdesaan dan berlatar sosial miskin. Mayoritas PRT di perkotaan merupakan pendatang yang sering tidak dilibatkan dalam aktivitas sosial lingkungan sekitar, juga menjadi beban bagi pemerintah setempat. Peran dan kontribusi PRT sebagai penopang warga kota yang menjadi Pemberi KerjaPemberi Kerja belum dilihat dan dihargai. Meskipun ada praktik-praktik relasi kerja yang baik, namun prosentasenya sulit diukur karena ketiadaan standar yang jelas. Perlindungan, keadilan, dan standar kerja layak PRT tidak bisa diserahkan kepada Pemberi KerjaPemberi Kerja tanpa ada standarnya. Sementara di sisi PRT, latar belakang informasi dan pendidikan yang terbatas merentankan PRT berhadapan dengan praktik-praktik ketidakadilan dan eksploitasi. Lebih jauh, hal tersebut seringkali dianggap biasa dan bahkan dianggap bagian dari nasib yang harus diterima.

3. Landasan Yuridis

Hukum adalah sarana pembaruan, perubahan masyarakat untuk lebih baik (Kusumaatmaja (1995), sehingga sangat penting adanya hukum untuk melindungi PRT dan menjadi sarana pembaruan masyarakat atas kesadaran pola pikir dan perilaku adil terhadap PRT. Semestinya, apabila ada hukum yang memberikan kepastian maka hukum bisa secara paralel mengubah budaya masyarakat dengan membentuk pola pikir masyarakat akan pengakuan bahwa PRT adalah pekerja dan berhak atas hak-haknya sebagai pekerja sebagaimana pekerja lainnya.

Demikian pula hak-haknya dalam berbagai konteks sebagai manusia, perempuan, warga negara dan warga dunia. Keberadaan peraturan perundang-undangan tentang perlindungan PRT menjadi tanggungjawab penyelenggara negara untuk membentuk budaya yang adil, setara, bebas dari diskriminasi dan perbudakan bagi semua masyarakat dalam berelasi termasuk relasi kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja Pemberi Kerja dan juga relasi-relasi sosial horisontal lainnya.

Dengan demikian, penyelenggara Negara bertanggungjawab pula untuk tidak membiarkan terjadinya pelanggaran hak-hak terhadap salah satu kaum/kelompok. Penyelenggara Negara berkewajiban mewujudkan amanat dan prinsip-prinsip dasar dari Pancasila, Undang-Undang Dasar RI tahun 1945 dan sejumlah Konvensi Internasional yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, antara lain :

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.
- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998 tentang *Pengesahan Convention Against Torture And Other Cruel, Inhuman Or Degrading Treatment Or Punishment* (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, Atau Merendahkan Martabat Manusia).

- c. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama.
- d. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang mengenai Penghapusan Kerja Paksa.
- e. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum.
- f. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum.
- g. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- h. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- i. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- j. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga.
- k. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- l. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).
- m. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik).
- n. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang.
- o. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- p. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- q. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Atas dasar hukum di atas, penyelenggara Negara harus memenuhi kewajiban dan tanggungjawabnya dengan mewujudkan sistem hukum perlindungan PRT yaitu:

- Memberikan jaminan perlindungan, kepastian hukum secara khusus bagi kaum PRT sebagai pekerja dalam relasi kerja;
- Menyiapkan perangkat penegakan hukum perlindungan PRT;
- Membentuk budaya hukum yang mengacu pada prinsip penghormatan HAM, keadilan, non diskriminasi, penghapusan perbudakan, kesejahteraan tak terkecuali bagi PRT, melalui perwujudan Undang-Undang Pelindungan PRT.

Pengesahan Undang-Undang Pelindungan PRT dengan muatan substansi penghormatan HAM, keadilan, perwujudan kesejahteraan sebagai sarana perubahan, pembaharuan dan pengendalian sosial akan membawa Indonesia sebagai bangsa dan negara yang konsisten pada ideologi dan juga menjadi promotor HAM, keadilan bagi semua warga di lingkungan internasional.

4. Asas

Rancangan Undang-Undang Pelindungan PRT didasarkan pada asas:

- a. **Keluargaan:** pola hubungan pekerja dan Pemberi KerjaPemberi Kerja yang bersifat kekerabatan dan sosio-kultural guna membangun relasi yang harmonis, setara dan berkeadilan serta menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan seimbang.
- b. **Keterpaduan:** perlindungan Pekerja Rumah Tangga diselenggarakan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah, Calon dan/atau Pekerja Rumah Tangga, Pemberi KerjaPemberi Kerja dan Masyarakat.
- c. **Penghormatan Hak Asasi Manusia:** penghormatan terhadap seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia;
- d. **Persamaan dan Non Diskriminasi:** setiap pribadi adalah sama sebagai manusia dan atas dasar kekuatan martabat yang melekat pada setiap manusia. Setiap manusia berhak atas hak asasi manusianya tanpa diskriminasi apa pun, seperti ras, warna (kulit), jenis kelamin, suku, umur, bahasa, agama, politik asal usul kebangsaan atau sosial, ketidakmampuan, harta kekayaan, kelahiran atau status lain seperti dijelaskan dalam instrumen Hak Asasi Manusia.
- e. **Kesetaraan Gender:** kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut (Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000).
- f. **Keadilan Gender:** merupakan suatu kondisi yang adil bagi perempuan dan laki-laki melalui suatu proses kultural dan struktural yang menghentikan hambatan-hambatan aktualisasi bagi pihak-pihak yang oleh karena jenis kelaminnya mengalami hambatan, baik secara kultural maupun secara struktural (Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000);Demokrasi: pelaksanaan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif masyarakat secara merata.
- g. **Anti perdagangan manusia:** tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan Calon Pekerja Rumah Tangga dan/atau Pekerja Rumah Tangga dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan Calon Pekerja Rumah Tangga dan/atau Pekerja Rumah Tangga tereksplorasi.

h. Kemanfaatan: asas yang mencerminkan bahwa Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga harus memberikan manfaat yang khusus bagi Pekerja Rumah Tangga.

Asas-asas tersebut bertujuan untuk merumuskan nilai-nilai dasar yang menjiwai penginterpretasian dan pelaksanaan aturan-aturan dalam Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga.

5. Tujuan

Tujuan Pembentukan dan Pengesahan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga, antara lain:

- a. Menjamin penghormatan, pemajuan, pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Rumah Tangga;
- b. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Rumah Tangga;
- c. Menjamin pelaksanaan kondisi kerja layak bagi Pekerja Rumah Tangga;
- d. Memberikan kepastian hukum kepada Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja;
- e. Mencegah segala bentuk kekerasan, pelecehan, diskriminasi, eksploitasi, perbudakan, perdagangan orang, perlakuan yang kejam, dan bentuk-bentuk tindak pidana lainnya terhadap PRT dalam menjalankan pekerjaannya;
- f. Mengatur Hubungan Kerja yang harmonis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan;
- g. Menjadi dasar hukum dan panduan bagi semua golongan masyarakat di Indonesia dalam mempekerjakan dan menggunakan jasa PRT;
- h. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan PRT; dan
- i. Meningkatkan kesejahteraan PRT.

6. Muatan Materi

A. Ruang Lingkup dan Definisi

Lingkup Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga akan mengatur mengenai seluruh hal ataupun aspek yang terkait dengan perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Dalam merancang ruang lingkup dan definisi, Komnas Perempuan secara khusus berpijak pada dasar hukum Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi PRT. Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disebut PRT adalah setiap orang yang terikat bekerja pada Pemberi Kerja untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja untuk memperoleh upah. Sedangkan pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilakukan oleh PRT dalam lingkungan rumah tangga Pemberi Kerja yang tidak menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kepentingan kegiatan komersial Pemberi Kerja dan/atau pihak ketiga yang lain. Mengingat sejarah panjang PRT dalam masyarakat Indonesia, hubungan kerja yang dimaksud juga memuat aspek sosiokultural selain aspek ekonomi/industrial.

Hal penting yang harus ditegaskan juga mengenai pengakuan atas profesi dan pekerjaan rumah tangga, sehingga relasi antara pengguna jasa dan PRT adalah hubungan kerja. Dalam ruang lingkup dan definisi, menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara PRT dengan Pemberi Kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah. Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara PRT dengan Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

B. Lingkup Pekerjaan PRT

Adapun lingkup pekerjaan PRT antara lain memasak; mencuci pakaian; membersihkan rumah; membersihkan halaman dan/atau kebun tempat tinggal Pemberi Kerja; merawat anak; menjaga orang sakit, lansia, dan/atau orang yang berkebutuhan khusus; mengemudi; menjaga rumah; dan/atau mengurus binatang peliharaan. Lingkup pekerjaannya juga mengatur bahwa setiap PRT hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja yang diatur dalam perjanjian kerja. Sedangkan terkait waktu dan konteks kerja, PRT dapat digolongkan berdasarkan Waktu Kerja meliputi: a) PRT penuh waktu yaitu PRT yang bekerja antara 40 jam/minggu dengan 8 jam/hari untuk 5 hari kerja, 7 jam/hari untuk 6 hari kerja, atau berdasarkan kesepakatan, dan b) PRT paruh waktu yaitu PRT yang bekerja maksimal 4 jam dalam satu hari, berdasarkan kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja.

C. Hak dan Kewajiban

Beberapa hak yang harus diatur, dijamin dan dipenuhi melalui Rancangan Undang-undang Pelindungan PRT diantaranya:

C.1 Hak-Hak Fundamental di tempat Kerja

Sebagai upaya untuk menjamin perlindungan yang efektif dan komprehensif bagi hak asasi seluruh PRT, maka Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga harus mengedepankan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja bagi Pekerja Rumah Tangga sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Konvensi ILO 189. Hak-hak fundamental tersebut yaitu:

- a. kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama;
- b. penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
- c. penghapusan efektif pekerja anak; dan
- d. penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Pekerja Rumah Tangga yang utamanya adalah perempuan dan sebagian berusia anak rentan menghadapi berbagai bentuk kekerasan, diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Negara memiliki peran yang besar untuk mewujudkan dan memastikan penghormatan, perlindungan, pemajuan dan pemenuhan hak-hak fundamental di tempat kerja bagi PRT.

C.2 Upah

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI tahun 1945 menerangkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 11 Konvensi ILO 189 mengatur, “Setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa PRT menikmati cakupan upah minimum, bila cakupan itu ada, dan bahwa pengupahan ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin”.

PRT berhak memperoleh upah dengan standard besaran upah yang sama seperti pekerja pada umumnya. Tentunya, pemenuhan hak upah tersebut termasuk mencakup semua kategori PRT, baik yang bekerja paruh waktu dan purna waktu, maupun PRT yang tinggal bersama (*stay in*) di rumah pengguna jasa dan yang tidak (*stay out*). Adapun mekanisme pembayaran upah diatur pada Pasal 12 Konvensi ILO 189, yang dapat dilakukan dengan transfer, cek atau secara langsung sesuai dengan peraturan masing-masing negara yang disesuaikan dengan kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja.

C.3 Jam Kerja

Ketentuan mengenai standar jam kerja bagi PRT diatur pada Pasal 10 ayat (1) Konvensi ILO 189, “Setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja pada umumnya dalam kaitannya dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal libur harian dan mingguan dan cuti tahunan yang dibayar sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan atau perjanjian kerja bersama, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga”.

Menurut Komnas Perempuan, jam kerja bagi PRT sebaiknya mengikuti standard layak ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu tidak melebihi 40 jam per-minggu untuk jam kerja normal. Apabila telah melebihi jam kerja tersebut maka harus dihitung sebagai lembur. Pengguna jasa wajib memberikan upah kerja lembur. Sedangkan jam lembur sebaiknya tidak melebihi 3 jam per hari.

Mengenai pemenuhan kewajiban PRT untuk bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, dapat diatur sesuai dengan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga. PRT dapat memenuhi 40 jam per minggu berturut-turut atau akumulatif, sepanjang memenuhi jam kerja yang menjadi kewajibannya. Hal ini selanjutnya disepakati bersama antara PRT dan Pemberi Kerja.

C.4 Hak Cuti dan libur

Undang-Undang Pelindungan PRT harus menjamin pemenuhan hak libur dan cuti sebagaimana seperti pekerja pada umumnya. Pasal 10 angka (2) Konvensi ILO 189 menerangkan bahwa libur mingguan bagi PRT setidaknya 24 jam berturut-turut. PRT juga berhak menikmati hak cuti hari raya keagamaan dengan mendapatkan tunjangan hari raya dan hak cuti dalam keadaan tertentu saat anggota keluarganya sakit atau meninggal dunia. Apabila PRT tidak menggunakan hak libur dan cuti dan tetap bekerja pada hari libur, maka pengguna jasa harus tetap membayarnya sebagai kerja lembur (*overtime*).

Untuk menghormati Pekerja Rumah Tangga yang mayoritas adalah perempuan, maka pemenuhan hak maternitas berdasar Konvensi ILO 183 juga harus diatur dalam Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga, misalnya: cuti melahirkan tidak kurang dari 14 minggu dengan tetap mendapatkan upah, cuti menstruasi dengan tetap mendapatkan upah, cuti sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan bila terdapat penyakit atau resiko komplikasi. Pemenuhan hak maternitas dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga.

C.5 Kebebasan Berserikat

Kemerdekaan PRT untuk berserikat harus dijamin dalam Undang-Undang Pelindungan PRT. Pemenuhan hak kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama menjadi salah satu bentuk pemenuhan hak fundamental di tempat kerja bagi PRT sebagaimana diatur pada Pasal 3 ayat (2) huruf (a) Konvensi ILO 189. Selanjutnya pada Pasal 3 ayat (3) Konvensi ILO 189 menerangkan, “Memastikan bahwa setiap pekerja rumah tangga dan majikan menikmati kemerdekaan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak perundingan bersama, Negara anggota wajib melindungi hak pekerja rumah tangga dan majikan untuk mendirikan, sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung di organisasi, federasi dan konfederasi yang mereka pilih”.

Perlindungan terhadap hak berserikat bagi PRT juga sebagai langkah negara untuk melaksanakan Pasal 28C ayat (2) Undang-Undang Dasar RI tahun 1945, “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya”, dan Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar RI tahun 1945, “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”.

Serikat/Organisasi PRT adalah alat perjuangan untuk meningkatkan posisi tawarnya dalam hal relasi kerja. Serikat/Organisasi PRT juga akan berperan dalam perundingan dengan para pihak baik Pemberi Kerja, agen perekrutan dan penempatan, dan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan, penentuan upah dan pemenuhan hak-hak PRT lainnya.

C.6 Kebebasan bergerak dan Hak Privasi

Perlindungan terhadap hak privasi PRT penting pula diatur di dalam Undang-Undang Pelindungan PRT. Pasal 6 Konvensi ILO menerangkan, “Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga, sebagaimana pekerja pada umumnya, menikmati ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak dan, jika mereka tinggal di dalam rumah tangga tersebut, menikmati kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka”.

PRT yang bekerja dan tinggal bersama dengan Pemberi Kerja berhak menikmati hak privasi, berkomunikasi dengan keluarga, hari libur dan cuti di luar rumah. Sebagai penghormatan kepada PRT yang telah bekerja untuk kerumahtanggaan, Pemberi Kerja wajib menjamin hak privasi PRT diantaranya:

- a. Menyediakan kamar tersendiri yang layak dan nyaman, sesuai standar kesehatan dan dapat dikunci sehingga privasi PRT terjaga.
- b. Menyediakan fasilitas untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang diyakini PRT.

C.7 Hak bebas dari Kekerasan, Pelecehan dan Perlakuan yang Kejam

Lingkup kerja PRT yakni di rumah tangga dianggap oleh masyarakat sebagai ranah privat. PRT yang menghadapi kekerasan dipandang sebagai permasalahan non publik atau privat yang tidak perlu diintervensi oleh orang luar. Wilayah kerja yang tertutup dan tak terlihat serta penghormatan dan penghargaan yang rendah terhadap pekerjaan rumah tangga mengakibatkan PRT rentan dengan berbagai bentuk kekerasan. Undang-Undang Pelindungan PRT harus menjamin PRT bekerja secara aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan, pelecehan, diskriminasi, eksploitasi, perbudakan, perdagangan orang dan bentuk-bentuk tindak pidana lainnya. Sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO 189 pasal 5 “Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga menikmati perlindungan yang efektif terhadap segala jenis penyalahgunaan,

pelecehan dan kekerasan”. Apabila terjadi tindakan kekerasan, pelecehan dan perlakuan kejam terhadap PRT maka harus diselesaikan dengan ketentuan pidana yang berlaku.

C.8 Pelindungan dan Pemulihan

Undang-Undang Pelindungan PRT harus mengatur pencegahan, penanganan, pendampingan, perlindungan dan pemulihan terhadap PRT yang mengalami segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Hal itu adalah layanan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah dengan melibatkan partisipasi masyarakat.

Dalam proses penanganan kasus kekerasan, pelecehan, diskriminasi, eksploitasi, perbudakan, perdagangan orang dan bentuk-bentuk tindak pidana lainnya yang dialami oleh PRT, Undang-Undang Pelindungan PRT harus mengatur jaminan perlindungan dan pemulihan bagi mereka, meliputi: pendampingan, pelayanan kesehatan fisik dan mental, bantuan hukum, perlindungan saksi dan korban, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah dengan melibatkan partisipasi masyarakat.

C.9 Hak atas keamanan dan keselamatan kerja

Pasal 13 Konvensi ILO 189 menyatakan “Setiap Pekerja rumah tangga memiliki hak untuk lingkungan kerja yang aman dan sehat. Setiap Negara harus mengambil langkah yang sesuai dengan undang-undang, peraturan dan praktik nasional, langkah yang efektif, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja rumah tangga”. Undang-Undang Pelindungan PRT harus menjamin hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pekerjaan PRT di area domestik tidak lantas terbebas dari kecelakaan kerja, penggunaan peralatan rumah tangga justru berpotensi mengakibatkan bahaya dan resiko kerja, misalnya: kebakaran rumah. Pemenuhan hak atas keamanan dan keselamatan kerja selayaknya didapatkan oleh PRT agar PRT dapat bekerja dengan tenang, aman dan sehat.

Keamanan dan keselamatan kerja tidak hanya menjadi sesuatu yang vital bagi PRT tetapi juga penting bagi Pemberi Kerja: tempat kerja PRT adalah rumah Pemberi Kerja. Tempat kerja yang aman dan sehat bagi PRT adalah tempat tinggal yang aman dan sehat bagi Pemberi Kerja. Keduanya berkepentingan dalam menciptakan tempat kerja yang aman serta sehat dan pemerintah berkewajiban memastikan hak tersebut dipenuhi (Lion Indonesia & ILO, 2017).

C.10 Jaminan Sosial

Undang-Undang Pelindungan PRT harus menjamin PRT mendapatkan jaminan sosial. Sebagaimana diatur pada Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar RI tahun 1945, “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Hak ini merupakan kewajiban negara sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 34 ayat (2), “Negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak”. Pemenuhan hak jaminan sosial bagi PRT merupakan upaya negara melaksanakan tanggung jawab konstitusional terhadap warga negara, khususnya perempuan PRT.

Pasal 14 ayat (1) Konvensi ILO 189 juga menerangkan, “Setiap Anggota harus mengambil langkah yang tepat, sesuai dengan hukum nasional dan peraturan dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk menjamin bahwa para pekerja rumah tangga menikmati kondisi yang sama dengan pekerja lain pada umumnya dalam hal perlindungan jaminan sosial, termasuk berkenaan dengan persalinan”. Jaminan sosial bagi PRT adalah jaminan kesehatan penerima bantuan iuran dan jaminan ketenagakerjaan yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

C.11 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan Calon Pekerja Rumah Tangga dan/atau Pekerja Rumah Tangga diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di balai latihan kerja milik pemerintah yang anggarannya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Pendidikan dan pelatihan meliputi:

- a. pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian kerja;
- b. pendidikan hukum mengenai hak dan kewajiban sebagai PRT;
- c. pengetahuan tentang Hubungan Kerja;
- d. pendidikan hukum yang berprespektif pada perlindungan perempuan tentang tata cara dan mekanisme bekerja yang aman dan bebas dari penipuan, eksploitasi, kekerasan, pelecehan, perdagangan orang, perlakuan yang kejam dan bentuk-bentuk tindak pidana lainnya;
- e. pendidikan tentang norma-norma sosial dan budaya yang hidup dalam masyarakat sesuai dengan konteks tempat bekerja.

D. Batas Usia Kerja

Pasal 3 ayat 2 huruf (d) Konvensi ILO 189 menerangkan, “penghapusan efektif pekerja anak”. Sedangkan fakta menunjukkan bahwa mayoritas PRT adalah perempuan dewasa dan sebagian perempuan yang berusia anak. PRT Anak turut bekerja atas sebab feminisasi kemiskinan yang mereka hadapi. Akses pendidikan yang terbatas terutama bagi anak perempuan menjadikannya secara terpaksa harus bekerja. Dalam melakukan pekerjaannya, PRT Anak rentan menghadapi berbagai bentuk kekerasan yang tentunya mempengaruhi kesehatan mental mereka. Sementara di usia anak, mereka berhak menikmati proses tumbuh kembang yang baik dan sehat secara fisik maupun mental, mendapat pengasuhan yang layak dan perlindungan dari kekerasan dan penganiayaan.

Undang-Undang Perlindungan PRT harus mengatur batas usia kerja yang menjamin perlindungan anak. Berdasarkan Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi melalui Keputusan Presiden No 36 tahun 1990 menerangkan bahwa seorang anak berarti setiap manusia di bawah usia 18 tahun, kecuali apabila menurut hukum yang berlaku bagi anak tersebut ditentukan bahwa usia dewasa dicapai lebih awal. Pasal 32 Konvensi Hak Anak menjelaskan bahwa Negara-negara Pihak mengakui hak anak untuk dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan dari pelaksanaan setiap pekerjaan yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikannya, atau merugikan kesehatan anak atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak.

E. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Rumah Tangga terjadi setelah Perjanjian Kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Kerja paling sedikit memuat komponen sebagai berikut:

- a. Identitas PRT dan Pemberi Kerja;
- b. alamat tempat kerja;

- c. tanggal mulai dan berakhirnya kontrak, jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
- d. jenis pekerjaan yang dilaksanakan;
- e. hak dan kewajiban PRT dan Pemberi Kerja;
- f. pengupahan: besaran upah, model pembayaran dan penghitungan, periodisasi pembayaran;
- g. jam kerja normal dan hitungan lembur;
- h. waktu istirahat dan hari libur;
- i. ketentuan cuti tahunan yang dibayar dan cuti khusus;
- j. akomodasi;
- k. jaminan sosial;
- l. jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Rumah Tangga selama bekerja;
- m. ketentuan PHK, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh PRT maupun pengguna jasa;
- n. ketentuan pemulangan.

Perjanjian Kerja harus tertulis, menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa yang mudah dipahami, bermaterai dan dibuat rangkap 2 (dua) untuk PRT dan Pemberi Kerja serta harus memuat syarat kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Perjanjian Kerja dibuat berdasarkan kesepakatan yang mengikat para pihak dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pemberi Kerja wajib melaporkan hubungan kerjanya dengan PRT kepada aparat pemerintah setempat, dengan menyertakan salinan identitas PRT, salinan identitas Pemberi Kerja, dan salinan Perjanjian Kerja. Dalam hal hubungan kerjanya berakhir, Pemberi Kerja juga wajib melapor kepada aparat pemerintah setempat.

F. Agen Perekrutan dan Penempatan PRT

Undang-Undang Pelindungan PRT harus mengatur syarat-syarat dan kewajiban yang ketat bagi agen perekrut dan penempatan PRT untuk meminimalisir praktik eksploitasi terhadap PRT oleh Pemberi Kerja dan agen perekrut. Agen Perekrutan dan Penempatan PRT adalah badan hukum wajib memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Rumah Tangga dengan ketentuan-ketentuan yang jelas dan tegas.

G. Pengawasan

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pelindungan PRT. Pengawasan tersebut meliputi:

- a. pendataan dan pembinaan Penyalur PRT dan PRT;
- b. pelibatan aparatur pemerintahan dalam penyelenggaraan Pelindungan PRT;

- c. sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan Pelindungan PRT;
- d. penertiban perizinan dan evaluasi kinerja Penyalur PRT; dan
- e. penguatan jejaring pengawasan sampai tingkat RT/RW dan Kelurahan dalam rangka pencegahan terjadinya kekerasan terhadap PRT.

H. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari, kecuali untuk kasus-kasus pidana. Dalam hal musyawarah mufakat tidak tercapai, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara mediasi melibatkan RT/RW dan Kelurahan tempat PRT bekerja. Apabila tidak berhasil, penyelesaian Perselisihan dilakukan dengan cara mediasi melibatkan mediator pada satuan kerja Pemerintah Daerah bidang ketenagakerjaan. Mediator harus menangani dan menyelesaikan perselisihan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak pengaduan diterima. Mediator dalam menangani dan menyelesaikan perselisihan mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam hal penyelesaian perselisihan dengan mediasi tidak tercapai, dapat ditempuh upaya hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

H.1 Tugas dan Wewenang Pemerintah Pusat

Pemerintah Pusat harus menjamin perlindungan terhadap pekerja rumah dengan menyusun kebijakan-kebijakan yang berprinsip pada perlindungan Pekerja Rumah Tangga, termasuk meratifikasi Konvensi ILO 189 dan mendorong Dewan Perwakilan Rakyat untuk mengesahkan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga. Selain itu Pemerintah Pusat juga menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Calon Pekerja Rumah Tangga dan/atau Pekerja Rumah Tangga pada balai latihan kerja milik pemerintah yang anggarannya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Pemerintah Pusat berperan pula dalam memberikan layanan pencegahan, penanganan, pendampingan, perlindungan dan pemulihan terhadap PRT yang mengalami segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pemerintah pusat juga berwenang melakukan penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang dihadapi oleh Pekerja Rumah Tangga dengan cara mediasi.

H.2 Tugas dan Wewenang Pemerintah Daerah

Dengan adanya otonomi daerah, pelibatan pemerintah daerah dalam mewujudkan perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT harus dioptimalkan. Undang-Undang Pelindungan PRT harus menjamin peran pemerintah dalam membentuk Peraturan Daerah tentang pelindungan PRT guna memaksimalkan peran pemerintah daerah dan menghormati kekhasan daerah tertentu dalam pengaturan dan perlindungan PRT.

Undang-Undang Pelindungan PRT juga harus mengatur tugas dan wewenang pemerintah daerah untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan perekrutan dan penempatan Pekerja Rumah Tangga. Selain itu juga menyediakan fasilitas dan layanan pendidikan dan pelatihan Calon Pekerja Rumah Tangga dan/atau Pekerja Rumah Tangga pada balai latihan kerja milik pemerintah yang anggarannya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Pemerintah Daerah berperan pula dalam memberikan layanan pencegahan, penanganan, pendampingan, perlindungan dan pemulihan terhadap PRT yang mengalami segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pada kasus-kasus yang dihadapi oleh PRT, pemerintah daerah berwenang dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan kerja dengan cara mediasi.

Selain itu, Undang-Undang Pelindungan PRT juga mengatur peran pemerintah daerah kabupaten/kota yaitu membuat basis data Pekerja Rumah Tangga yang bersumber dari pelaporan RT/RW dan/atau Kelurahan tempat PRT bekerja serta memberikan Pelindungan Pekerja Rumah Tangga di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya.

Pada pemerintahan terkecil, yakni pemerintah desa juga harus diatur tugas dan wewenang antara lain melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Rumah Tangga dan/atau Pekerja Rumah Tangga, melakukan pemantauan dari kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Rumah Tangga, melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Rumah Tangga dan/atau Pekerja Rumah Tangga.

I. Tugas dan Wewenang Pemerintah dan Pemerintah Daerah

Komnas Perempuan mendorong perluasan peran negara dalam menjamin perlindungan dan memastikan hak-hak PRT terpenuhi. Undang-Undang Pelindungan PRT harus mengatur tugas dan wewenang pemerintah pusat dan daerah.

J. Larangan

Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga mengatur bahwa setiap orang dilarang mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non-fisik kepada PRT. Selain itu, juga mengatur bahwa agen perekrutan dan penempatan PRT dilarang: memberikan informasi palsu tentang perusahaannya dan data calon PRT kepada Pemberi Kerja; mengintimidasi dan melakukan kekerasan kepada calon PRT atau PRT ataupun kepada Pemberi Kerja; menempatkan Pekerja Rumah Tangga dengan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

K. Sanksi

Undang-Undang Pelindungan PRT harus memuat ketentuan sanksi. Sanksi diberikan kepada para pihak, yang lalai atau melanggar kewajibannya dalam pemenuhan hak-hak PRT.

Dalam hal pengendalian dan pengawasan terhadap peran agen penyalur dan penempatan, ketentuan sanksi bagi agen penyalur yang melanggar ketentuan, melakukan praktek eksploitasi, perdagangan manusia dan bentuk-bentuk tindak pidana lain harus diberikan sanksi, baik sanksi administratif dan hukuman. Sedangkan Pemberi Kerja yang tidak melakukan pemenuhan hak PRT, wajib mengganti kerugian terhadap PRT.

BAB IV

Kesimpulan dan Rekomendasi

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. PRT merupakan profesi yang memiliki karakteristik yang spesifik, baik dari aspek historis, sosiologis, maupun yuridis. Profesi PRT muncul dan berkembang seiring dengan proses budaya yang terjadi di dalam masyarakat. Akan tetapi mengingat selama ini hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja di Indonesia lebih didominasi hubungan yang bersifat kekeluargaan atau kekerabatan dan hubungan sosiokultural, serta wilayah kerjanya berada di wilayah domestik/privat kerumahtanggaan, maka hingga saat ini profesi PRT masih belum diakui dan dilindungi oleh undang-undang. Selain itu, dari sisi perekrutan, PRT ada yang direkrut secara langsung oleh Pemberi Kerja dan secara tidak langsung oleh penyalur PRT, sehingga masih terdapat ketidakpastian hukum tidak saja kepada PRT, tetapi juga kepada Pemberi Kerja.
2. Dalam menjalankan pekerjaannya selama ini PRT sangat rentan menghadapi berbagai diskriminasi, eksploitasi dan kekerasan, baik kekerasan psikis maupun fisik, ekonomi, sosial. PRT tidak memiliki perlindungan pengupahan, waktu kerja, jaminan sosial hingga masalah perdagangan orang (*trafficking*). Di sisi lain juga terdapat masalah mendasar yang menyangkut rekrutmen dan penempatan kerja, serta pendidikan dan pelatihan yang kurang memadai, yang pada akhirnya merugikan PRT dan Pemberi Kerja.
3. Secara Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis, pengaturan tentang perlindungan PRT di Indonesia sangat dibutuhkan untuk menjamin perlindungan dan memberikan kepastian hukum bagi PRT, Pemberi Kerja, dan penyalur PRT. Selain itu, dengan pengaturan melalui undang-undang, profesi PRT diakui dan mempunyai posisi yang jelas dalam hubungan kerja.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, dapat disampaikan beberapa rekomendasi penting sebagai berikut:

1. Perlu adanya pengaturan pengakuan dan perlindungan PRT dalam bentuk Undang-Undang untuk dapat memberikan kepastian hukum terhadap PRT dan Pemberi Kerja serta untuk pemenuhan hak konstitusional perempuan.
2. Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga mengatur antara lain: Asas Dan Tujuan; Lingkup Pekerjaan PRT; Hubungan Kerja; Hak Dan Kewajiban; Pendidikan Dan Pelatihan; Perekrutan dan Penempatan PRT; Pengawasan; Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja; Ketentuan Pidana; dan Ketentuan Penutup.

DAFTAR PUSTAKA

A World Bank Indonesia Report, Indonesia's Global Workers, Juggling Opportunities & Risks, World Bank, 2017, diakses pada 15 Mei 2020, <http://pubdocs.worldbank.org/en/357131511778676366/Indonesias-Global-Workers-Juggling-Opportunities-Risks.pdf>

Badan Legislasi DPR RI, 2020. Draft Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga

Badan Pusat Statistik, Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2019, diakses pada 20 April 2020 <https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=OTYxMzhly2UzM2NjYzIyMDAwN2FjYmRk&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMTkvMTEvMjkvOTYxMzhly2UzM2NjYzIyMDAwN2FjYmRkL2tlyWRhYW4tYW5na2F0YW4ta2VyamEtZGktaW5kb25lc2lhLWFn dXN0dXMtMjAxOS5odG1s&twoadfnarfeauf=MjAyMC0wNC0yMCAxMTozMDo1NA%3D%3D>

Duffy, M. 2007. Doing the dirty work: Gender, race, and reproductive labor in historical perspective. *Gender & Society*, 21(3), 313-336

Gastaldi, Margherita. 2015. Domestic Workers Organization As a Tool To Reduce Social Exclusion; The Case of Domestic Workers Organization in Java. A *Thesis*, Faculte des Sciences Politique et Sociales, Universite libre de Bruxelles

International Labour Organization-IPEC. 2004. *Bunga-bunga di Atas Padas : Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia*. Kantor Perburuhan International, Jakarta

International Labour Organization, 2011. K-189: Konvensi tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_166544.pdf diakses pada 29 Agustus 2020

International Labour Organisation, 2017. Toward a better estimation of total population of domestic workers in Indonesia

International Labour Organisation ,2019. A Quantum leap for gender equality: For a better future of work for all, diakses 20 April 2020, di tautan https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf

Jaringan Nasional untuk Advokasi PRT, 2018. Penyajian Data Riset Advokasi Kerja Layak PRT. Dokumen tidak diterbitkan

Jaringan Nasional untuk Advokasi PRT, 2019. Data Kasus Kekerasan Terhadap PRT (2012-2019). Dokumen tidak diterbitkan

Komnas Perempuan, 2011, Kertas Posisi atas RUU Perlindungan PRT, dokumen tidak diterbitkan
Komnas Perempuan, 2020, Catatan FGD Dampak Sosial Ekonomi COVID-19 pada Perempuan Pekerja, dilaksanakan pada 13 Juli 2020

Local Initiative for OHS Network Indonesia (Local Initiative Indonesia) dan International Labor Organization (ILO), 2017, Pemetaan Kondisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pekerja Sektor Domestik, diakses pada 14 Maret 2021,

https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/b378dcd15ca2bc838ae2828d43cb05d0.pdf

Mochtar Kusumaatmadja, 1995. Hukum Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional, Penerbit Binacipta, Bandung

Pusat Penelitian, Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO) BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), 2019, diakses pada 15 Mei 2020, <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>

Republic Act No. 10361, "BATAS KASAMBAHAY", 2013

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja



NATIONAL COMMISSION ON
VIOLENCE AGAINST WOMEN **KOMNAS PEREMPUAN**
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

Kertas Posisi RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga, 2021

Penulis: Komnas Perempuan

Jalan Latuharhary Nomor 4B Menteng, Jakarta Pusat, 10310

Telepon : 021 3903963

Faksimili : 021 3903922

Email : mail@komnasperempuan.go.id

Situs Web : www.komnasperempuan.go.id

