

PENGATURAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA

Gwendolyn Ingrid Utama

Vienna Melinda

Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan
Jl. M.H. Thamrin Boulevard 1100, Tangerang
Email : gwen.ingrid@gmail.com, melindavienna@gmail.com

Abstract

One of the informal sector that absorbs many workers is the domestic worker sector. Indonesia has come up with merely 1 (one) regulation on domestic employment relationship, namely Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 2 of 2015 on the Protection of Domestic Worker. This is a normative research.. This research has found that regulation of domestic work sector has been regulated on ILO Convention No. 189 Year 2011, which is not ratified by Indonesia. If the convention can be implemented in accordance with the conditions and situations of the people in Indonesian, then the arrangement will be better. Regulation of Minister of Manpower and Transmigration No. 2 Year 2015 has not been effective because the regulation is not accompanied by the force of sanctions against workers and employers, but only given to domestic worker suppliers.

Key words: *regulation, legal protection, domestic workers*

Abstrak

Salah satu sektor informal yang menyerap banyak tenaga kerja adalah bidang pekerjaan rumah tangga. Indonesia baru memiliki 1 (satu) pengaturan mengenai hubungan kerja rumah tangga, yaitu Peraturan Menakertrans Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permenaker PRT). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif dengan proses pengolahan data sekunder melalui studi kepustakaan serta analisis yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan mengenai hubungan kerja dalam rumah tangga sebenarnya telah dituangkan dalam Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 mengenai Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, yang mana belum diratifikasi oleh Indonesia. Jika konvensi tersebut dapat diimplementasikan sesuai dengan kondisi dan situasi dari masyarakat di Indonesia, maka pengaturan di Indonesia akan lebih baik. Permenaker PRT belum dapat dikatakan efektif karena pengaturannya tidak disertai daya paksa berupa sanksi terhadap pekerja dan pemberi kerja, namun hanya diberikan kepada lembaga penyalur pekerja rumah tangga.

Kata kunci: pengaturan, perlindungan hukum, pekerja rumah tangga

Latar Belakang

Setiap perempuan dan laki-laki berhak mendapatkan pekerjaan yang layak yang dipilihnya sendiri secara bebas sesuai dengan minat dan bakatnya, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan agama, untuk mendapatkan upah sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan juga melangsungkan kehidupan keluarganya, seperti yang telah diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di sisi lain, Pemerintah mempunyai tanggung jawab yang cukup besar, yaitu untuk memberikan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia tersebut¹.

Pekerjaan yang telah disebutkan dapat dilakukan dengan cara mengikatkan diri kepada orang lain, dengan kata lain ia bekerja atas ketergantungan kepada orang lain yang memberi perintah, mengatur, dan memberi upah; maupun pekerjaan tanpa mengikatkan diri kepada perintah orang lain, yang artinya ia bekerja secara usaha sendiri dengan tenaga dan modal sendiri dan hasilnya pun untuk kepentingan sendiri dan tidak tergantung dengan orang lain.² artikel ini membahas mengenai pekerjaan yang dilakukan dengan

cara mengikatkan diri kepada orang lain.

Setiap orang yang bekerja dan mempunyai pekerjaan tentunya mempunyai tujuan untuk mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarga dalam rumah tangga, tidak terkecuali para Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut PRT) sekalipun yang dikategorikan sebagai pekerja dalam sektor informal.

Sektor informal memiliki karakteristik seperti jumlah unit usaha yang banyak dalam skala kecil, kepemilikan oleh individu atau keluarga, teknologi yang sederhana dan padat tenaga kerja, tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah, akses ke lembaga keuangan rendah, dan tingkat upah yang juga relatif lebih rendah dibandingkan sektor formal.³ Istilah informal berdasarkan ILO dinyatakan “*informal economy*” *proposed instead of the “informal sector” to accommodate “all economic activities that are, in law or practice, not covered or insufficiently covered by formal arrangements”*,⁴ yang berarti bahwa pekerjaan dalam sektor informal ataupun dengan sebutan ekonomi informal merupakan kegiatan yang baik dalam hukum ataupun prakteknya tidak terlindungi oleh pengaturan formal. Dengan demikian

1 Lihat Pasal 28I ayat (4) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2 Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Harvarindo, 2005), hlm. iii

3 Sali Susiana, “Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga Perempuan Dalam Perspektif Feminis”, *Kajian: Menjembatani Teori dan Persoalan Masyarakat dalam Perumusan Kebijakan Vol. 13, No. 1, Maret 2008* (Jakarta: P3DI Setjen DPR-RI, 2008), hlm. 122

4 International Labour Office, “The Informal Economy: Enabling Transition to Formalization”, *Background document* pada Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization (Geneva: ILO, 27-29 November 2007), hal. 3

pengaturan mengenai jenis pekerjaan ini tidak dapat didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian informal lainnya adalah: (a) mudah memasukinya dalam arti keahlian, modal, dan organisasi; (b) perusahaan milik keluarga; (c) beroperasi pada skala kecil; (d) intensif tenaga kerja dalam produksi dan menggunakan teknologi sederhana; dan (e) pasar yang tidak diatur dan berkompetitif.⁵

Untuk menjadi seorang PRT, tidak membutuhkan suatu pendidikan atau keterampilan khusus yang didapatkan melalui pendidikan tertentu. Berdasarkan uraian mengenai kriteria pekerjaan pada sektor informal, maka PRT dapat dikategorikan sebagai pekerjaan dalam sektor informal.

PRT merupakan orang yang melakukan pekerjaan rumah tangga, yang artinya didasari dengan perjanjian kerja di rumah. M.G. Rood, seorang ahli hukum Belanda, memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja di rumah sebagai berikut:⁶

“Perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak”.

Pengertian tersebut menyebutkan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah berdasarkan perjanjian, termasuk mengenai imbalan yang telah terlebih dahulu disetujui para pihak sebelum melakukan pekerjaan.

Oleh karena PRT merupakan pekerja dalam sektor informal, maka mengenai imbalan dalam bentuk upah yang diterima oleh para PRT ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja (majikan), yang umumnya di bawah ketentuan upah minimum. Iman Soepomo menyatakan bahwa “upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan”.⁷ Faktor utama yang membuat upah dari PRT di bawah upah minimum adalah karena faktor pendidikan. Pada umumnya, PRT mempunyai tingkat pendidikan formal yang tidak tinggi, contohnya hanya pada tingkat SD, SMP, bahkan ada yang tidak pernah menempuh jalur pendidikan formal sama sekali, sehingga membuat mereka tidak mempunyai alternatif pekerjaan lain ataupun tidak adanya peluang ekonomi di dalam komunitas mereka. Terlebih lagi, tidak ada batasan minimum seseorang untuk bekerja sebagai PRT, sehingga anak-anak di bawah umur sekalipun bisa menjadi PRT.

5 *Kajian Evaluasi Pembangunan Sektoral: Peran Sektor Informal Sebagai Katup Pengaman Masalah Ketenagakerjaan* (Jakarta: Kedeputusan Evaluasi Kinerja Pembangunan BPPN, 2009), hal. 12

6 Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, Ed. 2-7* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 77-78

7 Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cetakan Ketujuh*, (Jakarta: Djembatan, 2016), hlm. 97

Adapun alasan-alasan yang sering timbul di dalam mempekerjakan PRT adalah karena sibuknya pasangan suami-isteri terhadap tuntutan pekerjaan yang mewajibkannya bekerja diluar rumah selama empat puluh jam seminggu⁸ yang cukup menyita waktu hidupnya dalam sehari. Belum lagi adanya kebutuhan untuk beristirahat dan mendapatkan hiburan yang merupakan kebutuhan pokok manusia.⁹ Oleh karena itu, mereka, khususnya para perempuan/isteri yang bekerja di luar rumah atau disebut sebagai pekerja di sektor publik, cenderung tidak memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan domestik rumah tangganya. Walaupun perempuan yang bekerja di sektor publik bukan satu-satunya kategori perempuan yang membutuhkan PRT, karena ada pula PRT yang bekerja pada keluarga dimana isteri tinggal dirumah, namun dapat diasumsikan bahwa perempuan yang bekerja di sektor publik sangat membutuhkan PRT karena mereka mempunyai ikatan waktu dengan tempatnya bekerja, sehingga tidak dapat melakukan semua pekerjaan domestik rumah tangga. Dengan kondisi demikianlah, maka peranan PRT menjadi sangat penting.¹⁰

Pekerjaan sebagai PRT yang tergolong pekerja dalam sektor informal, karena tidak

dibutuhkan suatu tingkat pendidikan atau keterampilan tertentu¹¹, seringkali membuat status sosial PRT berada di posisi yang lebih rendah dibandingkan para pekerja lainnya. Terlebih lagi, sangat jarang adanya kontrak kerja tertulis yang adil dan menjadi kesepakatan bersama pihak-pihak yang terlibat, seringkali membuat posisi tawar-menawar yang dimiliki oleh majikan lebih kuat dibandingkan dengan posisi PRT. Oleh karena itu, pemenuhan hak-haknya pun seringkali hanya didasari oleh rasa saling kepercayaan antara majikan dan PRT semata.

Selain itu, relasi antara PRT dan majikannya banyak dikondisikan dalam relasi kekeluargaan, yang dalam banyak hal dapat mengaburkan adanya relasi hubungan kerja antara PRT dan pengguna jasa,¹² karena pada umumnya PRT tinggal di rumah tempat ia bekerja. Akibat dari relasi tersebut, beban pekerjaan serta hak-hak PRT menjadi tidak terukur, mempunyai jam kerja yang tidak terbatas, gaji yang rendah, perlindungan PRT yang minim, dan tidak adanya jaminan kesehatan maupun jaminan sosial.

Pekerja Rumah Tangga umumnya didominasi oleh kaum perempuan, perempuan dewasa maupun anak perempuan. Sikap historis

8 Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

9 Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian I* (Bandung: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1994), hlm. 43

10 Hartini Retnaningsih, "Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga", *Kajian: Menjembatani Teori dan Persoalan Masyarakat dalam Perumusan Kebijakan Vol. 13, No. 1, Maret 2008* (Jakarta: P3DI Setjen DPR-RI, 2008), hlm. 145

11 Tri Widodo, "Peran Sektor Informal Terhadap Perekonomian Daerah: Pendekatan Delphi-IO dan Aplikasi", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol. 21 No. 3 Tahun 2006* (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2006), hlm. 254

12 Paula Sinta Saraswati, "Perlindungan Upah dan Waktu Kerja bagi Pekerja Rumah Tangga Lulusan Sekolah PRT Rumpun Tjoet Njak Dien di Kota Yogyakarta", <http://e-journal.uajy.ac.id/730/2/1HK09602.pdf>, diakses pada tanggal 23 Mei 2016

terhadap peran perempuan di masyarakat, dibarengi dengan asumsi-asumsi mengenai kecenderungan dan kemampuan mereka, dianggap menjadi penyebab utama pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin. Untuk sebagian besar, pekerjaan rumah tangga menyangkut tugas-tugas yang lazimnya dipikul oleh perempuan di rumah tanpa upah, misalnya membersihkan, memasak, berbelanja, mencuci, serta merawat anak-anak, orang lanjut usia, penyandang cacat dan anggota keluarga lainnya yang membutuhkan perawatan. Sikap dan persepsi semacam itu cenderung membuat kurang dihargainya pekerjaan rumah tangga dibandingkan dengan bidang-bidang pekerjaan yang mayoritas dilaksanakan oleh laki-laki. Hal ini pada akhirnya menimbulkan perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki.¹³ Rendahnya upah di sektor pekerjaan rumah tangga juga terkait dengan persepsi pekerjaan rumah tangga sebagai “tidak produktif” karena tidak secara langsung menghasilkan laba atau keuntungan ekonomi untuk rumah tangga yang mempekerjakan mereka.

Terlepas dari isu pengupahan, PRT sangat rentan terhadap praktik-praktik kekerasan maupun pelecehan-pelecehan yang dilakukan oleh majikan terhadap PRTnya tersebut karena mereka tinggal satu rumah dengan majikannya. PRT berpotensi hidup dan bekerja dalam kondisi yang eksploitatif dan menjadi korban kekerasan fisik, psikologis, dan seksual.

Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT), yang telah bertahun-tahun mengkampanyekan sebuah undang-undang untuk melindungi PRT, mendokumentasikan paling tidak 408 kasus kekerasan terhadap para PRT di 2014.¹⁴ Terlebih lagi, syarat dan ketentuan berkenaan dengan jam kerja dan upah pun tidak secara jelas ditetapkan dan disepakati. Masalah bahasa dan buta huruf karena tidak ditempuhnya jalur pendidikan formal maupun karena alasan lainnya, di kalangan pekerja rumah tangga juga dapat memperburuk masalah ini. Kondisi semacam itu merupakan sarang untuk terjadinya kekerasan dan pelecehan, bahkan bila majikan mempunyai niat baik pada awalnya.

Dalam memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja, khususnya orang yang bekerja dengan cara mengikatkan dirinya kepada orang lain, Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK). Definisi pekerja dalam Pasal 1 angka 3 UUK menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain”. Jika dilihat dari definisi tersebut, PRT sudah memenuhi kriteria pekerja/buruh berdasarkan UUK. Namun di dalam UUK itu dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pekerja ialah mereka yang dipekerjakan oleh pemberi kerja. Pemberi kerja, dalam Pasal 1 angka 4 UUK, adalah orang perseorangan,

13 International Labour Organization, “Domestic Work Policy Brief 1”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_166260.pdf, diakses pada tanggal 23 Mei 2016

pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga arti pemberi kerja yang telah diuraikan lebih ditujukan kepada para pengusaha yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri maupun orang lain.

Pengertian tenaga kerja yang diberikan oleh UUK dibagi menjadi dua, yaitu yang merupakan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan. Sedangkan, kelompok bukan angkatan kerja merupakan mereka yang masih dalam studi, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan penerima pendapatan tapi tidak melakukan aktivitas ekonomi.¹⁵ Sehingga dapat dikatakan bahwa golongan yang mengurus rumah tangga tersebut dapat berarti ibu rumah tangga maupun PRT.

Tidak ada satu pasalpun yang secara eksplisit menyinggung atau berkaitan dengan PRT, sehingga sulit untuk menyimpulkan apakah PRT tercakup dalam ruang lingkup UUK atau tidak. Namun pada kenyataannya, sebagian besar PRT bekerja tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas ataupun tegas, sehingga PRT tidak dapat dikategorikan

sebagai pekerja sektor formal dan oleh karena itu dapat dikatakan bahwa PRT tidak tercakup dalam ruang lingkup UUK. Hal ini berarti PRT tidak diberikan perlindungan yang diberikan oleh UUK kepada pekerja lainnya. Selain itu mereka juga tidak diberikan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁶

Perlu ditegaskan bahwa relasi/hubungan kerja yang terjadi antara PRT dan majikannya adalah hubungan yang informal karena kebanyakan tugas dilaksanakan di dalam rumah keluarga dan tidak dianggap produktif secara ekonomi.¹⁷ Terlebih lagi, rumah dinilai bersifat personal dan berada di luar batas jangkauan intervensi Negara, sehingga penyelesaian perselisihan yang terjadi yang menyangkut hak dan kewajiban pun biasanya diselesaikan secara informal.

Sampai saat ini belum ada undang-undang khusus di Indonesia yang mengatur mengenai PRT. Meskipun Rancangan Undang-Undang (selanjutnya disebut RUU) Perlindungan PRT telah menjadi agenda legislasi sejak tahun 2010, hingga DPR melakukan studi banding ke Afrika Selatan, namun pembahasan RUU Perlindungan PRT ini terus mengalami penundaan.¹⁸ Kondisi ini diperburuk dengan kenyataan bahwa Pemerintah Indonesia

14 Amnesty International, "Pernyataan Publik, Indonesia: Perbaiki Perlindungan Hukum yang Diperlukan Bagi Pekerja Rumah Tangga", <https://www.amnesty.org/download/Documents/ASA2100062015INDONESIAN.pdf>, diakses pada tanggal 2 Juni 2016

15 *Ibid*, hlm. 29.

16 International Labour Organization, "Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122275.pdf, diakses pada 5 Juni 2016, hlm. 10.

17 *Ibid*. hlm. 9.

18 Amnesty International, *loc. Cit.*

hingga saat ini belum meratifikasi Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 189 Tahun 2011 mengenai Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga.

Studi banding yang dilakukan DPR bukan tanpa alasan. Afrika Selatan tampil sebagai pemimpin dunia dalam melindungi kesejahteraan bagi mereka yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga. Bagi Afrika Selatan, masalah pekerjaan rumah tangga terkait erat dengan masalah rasial. Hampir semua PRT adalah orang Afrika Selatan berkulit hitam, sedangkan sebagian besar majikannya adalah orang Afrika Selatan berkulit putih.¹⁹ Oleh karena itu, perlindungan terhadap PRT dianggap sangat perlu untuk meningkatkan kondisi kerja bagi para pekerja rumah tangga.

Di Afrika Selatan, pekerjaan rumah tangga sebagian besar diatur di dalam *Sectoral Determination 7: Domestic Worker Sector*, yang dibuat berdasarkan syarat-syarat dasar di dalam *Basic Conditions of Employment Act*. *Sectoral Determination* tersebut berlaku bagi semua PRT dan memberikan standar minimum di seluruh bidang.

Sementara sistem UUK tidak menjangkau PRT, sejumlah perundang-undangan nasional lainnya memberikan perlindungan tertentu, meski dengan masih secara terpisah dan terbatas, yang meliputi:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Semakin banyaknya tuntutan masyarakat, khususnya para PRT dan organisasi yang turut membantu membela hak-hak PRT, agar Pemerintah segera merampungkan RUU Perlindungan PRT yang terus tertunda, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2015 kemarin membuat suatu terobosan hukum, yaitu dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT. Meskipun peraturan ini menyinggung hak-hak PRT atas informasi, upah, istirahat yang cukup, hari cuti, dan mendapatkan perlakuan yang baik, namun peraturan ini dianggap masih jauh di bawah standar-standar perburuhan internasional (dengan parameter Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 mengenai Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga).

Indonesia hingga saat ini masih dihadapkan pada masalah krusial yang membutuhkan perhatian khusus, yaitu masalah kesejahteraan sosial. Selain melihat dari tingkat terpenuhinya kebutuhan dasar warga negaranya, kesejahteraan sosial juga dapat dilihat dari tinggi-rendahnya angka kemiskinan. Oleh karena sebagian besar PRT berasal dari keluarga yang kurang mampu,

¹⁹ International Labour Organization, *op. cit.* Hlm. 29.

maka dapat diasumsikan bahwa permasalahan mengenai PRT ini merupakan bagian dari masalah kesejahteraan sosial karena hingga saat ini Negara belum mampu memberikan perlindungan hukum yang dapat memberikan harapan bagi peningkatan kesejahteraan PRT.

Artikel ini berupaya untuk mendalami masalah-masalah terkait dengan pengaturan mengenai perlindungan hukum atas pemenuhan hak-hak sebagai Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. Untuk itu perlu diuraikan terlebih dahulu mengenai ketentuan-ketentuan hukum yang ada, standar-standar Internasional mengenai perlindungan terhadap PRT, dan juga mengenai norma-norma Internasional yang berkaitan dengan hubungan kerja kerumahtanggaan. Berdasarkan uraian ketentuan-ketentuan hukum dan norma-norma internasional, maka dapat ditelusuri mengenai perlindungan hukum bagi PRT yang dapat diberlakukan.

Permasalahan yang dibahas pada artikel ini adalah mengenai pengaturan terhadap hubungan kerja rumah tangga Indonesia dan perlindungan hukum yang disediakan oleh Negara bagi PRT di Indonesia. Artikel ini merupakan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2016 dengan judul “Urgensi Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga di Indonesia”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum

normatif dengan melakukan studi kepustakaan secara kualitatif sebagai cara pengolahan data. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Pembahasan

Pengertian pekerjaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pencaharian; yang dijadikan pokok penghidupan; sesuatu yang dilakukan untuk mendapat nafkah.²⁰ Berdasarkan sektor usaha, pekerjaan dapat dibagi atas 2 jenis, yaitu pekerjaan di sektor formal dan sektor informal.

Hendri Saporini dan M. Chatib Basri²¹ mendefinisikan pekerja sektor formal sebagai pekerja manajerial (*white collar*) yang terdiri dari tenaga kerja profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, dan tenaga usaha jasa. Dan untuk bekerja pada sektor formal biasanya membutuhkan tingkat pendidikan yang memadai dan dikenai pajak.

Jan Breman²² menjelaskan bahwa sektor formal digunakan dalam pengertian pekerja bergaji atau harian dalam pekerjaan permanen meliputi: (1) Sejumlah pekerjaan yang saling berhubungan, yang merupakan bagian dari suatu struktur pekerjaan yang terjalin dan amat terorganisir; (2) Pekerjaan yang secara

²⁰ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pekerjaan>, diakses 22 Oktober 2016

²¹ Lineke Stine Kuemba, “Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Bitung,” *Jurnal Holistik* Vol. V No. 10A, Juli-Desember 2012 (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2012), hlm. 2

²² Dame Esther M. Hutabarat & Nancy Nopeline, “Karakteristik Sosial Ekonomi Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal di Kecamatan Medan Baru,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. III, No. 2, Juli 2012 (Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, 2012), hlm. 143

resmi terdaftar dalam statistik perekonomian; dan (3) Syarat-syarat bekerja dilindungi oleh hukum.

Kehadiran UUK merupakan salah satu bentuk intervensi Pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam undang-undang tersebut telah diatur hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, yang dilakukan secara terorganisir. Termasuk di dalamnya definisi-definisi tentang siapa saja yang dapat disebut sebagai tenaga kerja, pemberi kerja/pengusaha, perjanjian kerja, waktu kerja, upah, dan sebagainya. Substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja semata, tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat yang ada di dalam UUK dapat disebut sebagai pekerjaan sektor formal dan pekerjaan atau sektor yang tidak memenuhi kriteria-kriteria yang diatur dalam UUK dianggap sebagai sektor informal.

Istilah “sektor informal”, disebut juga sebagai pekerja *blue collar*, mulai dikenal dunia di awal tahun 1970-an dari suatu penelitian ILO di Ghana, Afrika, ketika teori pembangunan mengalami krisis, sebagai akibat dari berkembangnya kesadaran bahwa model pertumbuhan ekonomi tidak berhasil

dalam menciptakan kesempatan kerja dan mengurangi kemiskinan di negara-negara sedang berkembang. Istilah sektor informal tersebut pertama kali dicetuskan untuk menggambarkan sebagian angkatan kerja di perkotaan yang berada di luar pasar tenaga kerja formal. Pengertian yang populer dari pekerjaan informal pada awalnya adalah sederhana, yaitu pekerjaan dimana individu-individu bekerja untuk dirinya sendiri (*self-employed*), dengan ciri-ciri sangat mudah dimasuki, tanpa perlu melamar, tanpa izin, tanpa kontrak, tanpa formalitas apapun, menggunakan sumber daya lokal, baik sebagai buruh ataupun usaha milik sendiri yang dikelola dan dikerjakan sendiri, ukuran mikro, teknologi seadanya, dan padat karya.²³ Pengkategorian ini kemudian digunakan untuk menunjukkan cara-cara hidup di luar perekonomian dengan upah formal, baik sebagai alternatif atau sebagai alat untuk menambah pendapatan.²⁴

Istilah sektor informal pertama kali dilontarkan oleh Keith Hart, dengan menggambarkan sektor informal sebagai bagian dari angkatan kerja di kota yang berada di luar pasar tenaga kerja yang terorganisir.²⁵ Menurut Todaro dan Smith²⁶ sektor informal adalah sektor yang tidak terorganisir (*unorganized*), tidak diatur (*unregulated*), dan sebagian besar legal tetapi tidak terdaftar (*unregistered*). Sedangkan menurut Hendri

23 Lineke Stine Kuemba, *loc. cit*

24 Tri Widodo, *op. cit*, hal. 255

25 *Ibid*

26 Sali Susiana, *loc. cit*

Saparini dan M. Chatib Basri²⁷ tenaga kerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja pada segala jenis pekerjaan tanpa ada perlindungan negara dan atas usaha tersebut tidak dikenakan pajak. Definisi lain mengenai pekerjaan sektor informal adalah pekerjaan yang tidak menghasilkan pendapatan yang tetap, tempat pekerjaan yang tidak terdapat keamanan kerja (*job security*), tempat bekerja yang tidak mempunyai status permanen atas pekerjaan tersebut, dan unit usaha atau lembaga yang tidak berbadan hukum.²⁸ Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerjaan sektor informal adalah bidang pekerjaan yang tidak diatur oleh hukum. Sektor informal memiliki karakteristik seperti jumlah unit usaha yang banyak dalam skala kecil, kepemilikan oleh individu atau keluarga, teknologi yang sederhana dan padat tenaga kerja, tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah, akses ke lembaga keuangan rendah, dan tingkat upah yang juga relatif lebih rendah dibandingkan sektor formal.²⁹

Laporan dari ILO pada Tahun 2000 mengenai kesempatan kerja di Kenya juga turut menyumbangkan pemikiran mengenai istilah dari sektor informal tersebut. Informalitas menurut laporan tersebut terutama sekali ditandai oleh pengabaian peraturan pemerintah dan pajak. Pada mulanya ILO menganggap tujuan utama dari sektor informal adalah

sebagai sumber penghidupan bagi keluarga. ILO menghubungkan pertumbuhan sektor informal dengan pengaruh positifnya terhadap peluang kerja dan distribusi pendapatan. Sebagai akibatnya, muncul anggapan bahwa untuk memecahkan masalah sektor informal hanya mungkin dilakukan jika masalah-masalah semacam hubungan-hubungan kesempatan kerja dan ketidakmerataan bisa dipecahkan.³⁰

Kriteria yang sering dipakai ILO pada Tahun 2000 untuk membedakan sektor formal dan sektor informal adalah apakah ada atau tidak bantuan/proteksi dari pemerintah. Berdasarkan hal tersebut, sektor informal dapat dirumuskan sebagai berikut:³¹

1. Sektor yang tidak menerima bantuan ekonomi dari pemerintah.
2. Sektor yang belum menggunakan bantuan ekonomi dari pemerintah meskipun bantuan itu ada.
3. Sektor yang telah menerima bantuan ekonomi dari pemerintah tetapi bantuan tersebut belum dapat menjadikan unit-unit usaha di sektor informal mandiri.

Keberadaan dan kelangsungan kegiatan sektor informal dalam sistem ekonomi bukanlah sesuatu hal yang selalu negatif, melainkan dalam kenyataannya sektor informal mempunyai peran yang cukup penting dalam pengembangan masyarakat

27 Lineke Stine Kuemba Lineke Stine Kuemba, *loc. Cit*, hlm. 1

28 *Ibid*

29 Sali Susiana, *loc. cit*

30 Tri Widodo, *op. cit*, hlm. 256

31 *Ibid*

dan pembangunan nasional. Ketika program-program pembangunan yang ada di masyarakat kurang mampu memberikan peluang kerja bagi angkatan kerja, sektor informal berperan sebagai penampung dan alternatif peluang kerja bagi para pencari kerja. Jadi, sektor informal masih memiliki peranan penting dalam menampung tenaga kerja, terutama angkatan kerja muda yang masih belum berpengalaman atau angkatan kerja yang baru pertama kali masuk dalam pasar kerja. Sehingga keadaan ini dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran terbuka.³²

Ciri-ciri kegiatan-kegiatan informal adalah mudah masuk, artinya setiap orang dapat kapan saja masuk ke jenis usaha informal ini, bersandar pada sumber daya lokal, biasanya usaha milik keluarga, operasi skala kecil, padat karya, keterampilan diperoleh dari luar sistem formal sekolah dan tidak diatur oleh pasar yang kompetitif. Contoh dari jenis kegiatan sektor informal antara lain pedagang kaki lima (PKL), pekerja rumah tangga (PRT), pedagang pasar, pedagang keliling, buruh tani, pengamen, dan sebagainya.³³

Kapasitas sektor informal dalam menyediakan lapangan kerja sangatlah besar. Dari segi umur, serapan tenaga sektor informal sangat fleksibel. Sedangkan dari segi jender, pekerjaan ini pun tidak mengenal usia maupun jenis kelamin. Lokasi kerjanya fleksibel tergantung jenis pekerjaannya.

Ada yang tersembunyi di rumah-rumah atau bangunan khusus untuk bekerja, ada pula yang berada di ruang publik.

Pekerjaan yang umum dilakukan pada sektor informal salah satunya adalah pekerja rumah tangga, dimana pekerja memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan rumah tangga. Kebutuhan akan pekerja rumah tangga pada dasarnya bertujuan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga oleh karena pihak pemberi kerja berkeinginan menyerahkan urusan pekerjaan rumah tangganya ke pihak lain. Pada jenis pekerjaan ini, keahlian lebih dipertimbangkan daripada tingkat pendidikan.

Proses terciptanya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga dapat melalui 2 (dua) cara, yaitu dengan melibatkan penyalur tenaga kerja atau tanpa melibatkan penyalur tenaga kerja. Penyalur tenaga kerja untuk pekerjaan rumah tangga merupakan pihak yang berfungsi sebagai mediator antara calon pekerja dengan pemberi kerja. Pihak penyalur dapat berupa perorangan maupun badan. Fungsi mediator ini untuk mempertemukan pihak-pihak yang berkepentingan dalam pekerjaan rumah tangga dengan memungut biaya jasa. Calon pekerja dipertemukan dengan pemberi kerja sesuai kesepakatan lalu di antara kedua pihak tersebut dapat saling memberi keputusan mengenai terciptanya hubungan kerja antara mereka. Jika mereka sepakat untuk saling

³² *Ibid.*, hlm. 144

³³ *Ibid.*, hlm. 145

mengikatkan diri dalam hubungan kerja, pihak pemberi kerja diwajibkan membayar sejumlah uang sebagai uang jasa kepada pihak penyalur sesuai dengan kesepakatan. Terkadang pihak calon pekerja juga dibebankan biaya tertentu, seperti biaya pemeliharaan selama di tempat penampungan (tempat tinggal yang disediakan oleh penyalur selama calon pekerja belum mendapat pekerjaan) atau uang jasa untuk mencarikan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh calon pekerja (seperti spesifikasi pekerjaan, lokasi, gaji, dan sebagainya). Umumnya pihak penyalur memberikan jaminan penggantian tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu apabila ada ketidakcocokan antara pekerja dengan pemberi kerja. Skema ini mengakibatkan adanya perikatan antara 3 (tiga) pihak, yaitu pekerja, pemberi kerja, dan penyalur.

Hubungan kerja pada bidang pekerjaan rumah tangga juga dapat tercipta tanpa adanya peran dari penyalur. Umumnya kondisi seperti ini dapat terjadi atas informasi mulut ke mulut yang disampaikan, baik dari pihak para pekerja maupun para pemberi kerja. Sebagai ilustrasi, A sedang mencari tenaga kerja untuk bekerja di rumahnya yang kemudian disampaikan kepada B (tetangga rumahnya). Lalu B menginformasikan pada PRT (X) yang bekerja di rumahnya jika ada teman atau saudara yang sedang mencari pekerjaan, dapat memberitahukan kepada B atau A secara langsung. X teringat mempunyai keponakan yang memang sedang mencari pekerjaan untuk rumah tangga, selanjutnya X

menghubungi keponakannya (Z) di kampung halaman X dan memberi informasi tersebut lalu menginformasikan mengenai Z yang sedang mencari pekerjaan kepada B dan A. Sesuai kesepakatan, Z berangkat menuju rumah A lalu bertemu langsung dengan A dan mereka sepakat untuk saling mengikatkan diri terhadap perjanjian kerja rumah tangga di rumah A. Walaupun di antara A dengan Z terdapat X sebagai perantara, namun ia tidak berperan sebagai penyalur. Ia hanya sebagai pembawa informasi, sehingga kondisi seperti ini merupakan hubungan kerja yang tercipta tanpa adanya peran pihak penyalur.

A. Pengaturan Terhadap Hubungan Kerja Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

Pengaturan merupakan kewenangan yang dimiliki oleh Negara dalam rangka memberikan kehidupan yang sejahtera bagi setiap warganya, dituangkan melalui instrumen hukum. Pengaturan mengenai hubungan yang terbentuk atas dasar perjanjian kerja telah diatur oleh UUK, namun undang-undang tersebut belum dapat menjangkau hubungan kerja rumah tangga karena hanya menjangkau hubungan kerja pada sektor formal. Hubungan kerja rumah tangga merupakan salah satu bentuk hubungan kerja pada sektor informal.

Meskipun Indonesia terikat pada hukum perjanjian internasional yang menyediakan perlindungan umum terhadap para PRT sebagai bagian dari negara anggota, namun hingga saat ini pemerintah belum juga meratifikasi Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 tentang

Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. Konvensi tersebut dapat memberikan perlindungan bagi PRT di seluruh dunia yang menjadi landasan untuk memberi pengakuan dan menjamin PRT mendapatkan kondisi kerja layak seperti pekerja di sektor lainnya.³⁴

Rentannya situasi PRT telah menjadi fokus perhatian ILO sejak berdirinya sembilan puluh tahun lalu. Sejak Tahun 1936 Konferensi Perburuhan Internasional (selanjutnya disebut ILC) telah secara rutin menyerukan penyusunan standar ketenagakerjaan bagi seluruh PRT di dunia. Tahun 1965, ILC mengadopsi resolusi internasional mengenai kondisi kerja PRT yang pertama. Lima tahun kemudian, pada tahun 1970, survei pertama mengenai status PRT di seluruh dunia dilakukan.³⁵ Barulah pada tahun 2008, Badan Pengawas ILO memutuskan untuk menempatkan penetapan standar internasional untuk PRT sebagai salah satu agenda dalam ILC pada Juni 2010 dan Juni 2011, yang berakhir dengan lahirnya Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 mengenai Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga.³⁶ Konvensi tersebut memberikan perlindungan khusus bagi PRT dengan menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar, serta mengharuskan negara mengambil

serangkaian langkah-langkah yang bertujuan merealisasikan kerja layak bagi PRT. Standar minimal yang ditetapkan oleh Konvensi No. 189 Tahun 2011 mengenai Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga untuk PRT, meliputi³⁷:

1. Hak-hak dasar PRT
 - a. Promosi dan perlindungan hak asasi manusia kepada seluruh PRT (Pembukaan; Pasal 3);
 - b. Penghormatan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja: (a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama; (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; (c) penghapusan pekerja anak; dan (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Pasal 3, 4, 11);
 - c. Perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5);
 - d. Ketentuan kerja yang *fair* dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6).
2. Informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja PRT harus diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja mereka dengan cara yang mudah dipahami, sebaiknya melalui kontrak tertulis (Pasal 7).
3. Waktu kerja

³⁴ <http://www.gajimu.com/main/tips-karir/Tentang-wanita/konvensi-ilo-seputar-hak-pembantu-rumah-tangga-prt>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2016

³⁵ International Labour Organization Jakarta, "Mengakui Pekerjaan Rumah Tangga sebagai Pekerjaan," http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_125953.pdf, diakses pada tanggal 28 Oktober 2016

³⁶ *Ibid*

³⁷ Konvensi tentang Pekerjaan yang layak bagi Pekerja Rumah Tangga No. 189, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_166645.pdf, diakses pada tanggal 30 Oktober 2016

- a. Langkah-langkah yang ditujukan untuk menjamin perlakuan sama antara PRT dan pekerja secara umum berkenaan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, masa istirahat harian dan mingguan, dan cuti tahunan berbayar (Pasal 10);
 - b. Masa istirahat mingguan sekurang-kurangnya 24 jam kerja berturut-turut (Pasal 10);
 - c. Peraturan jam siaga (jangka waktu dimana PRT tidak bebas menggunakan waktu mereka sekehendak mereka dan diharuskan untuk tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan (Pasal 10).
4. Pengupahan:
- a. Upah minimum jika aturan upah minimum ada untuk pekerja lain (Pasal 11);
 - b. Pembayaran dengan barang diperbolehkan dengan 3 syarat: hanya proporsi terbatas dari total upah; nilai moneter adil dan wajar; barang atau jasa yang diberikan sebagai bayaran dengan barang merupakan pemakaian pribadi oleh dan bermanfaat bagi pekerja. Ini berarti bahwa seragam atau perlengkapan pelindung tidak dianggap sebagai pembayaran dengan barang, tetapi sebagai peralatan yang harus disediakan oleh majikan untuk pekerja secara gratis untuk melaksanakan tugas-tugas mereka (Pasal 12);
 - c. Biaya yang dikenakan oleh agen ketenagakerjaan swasta tidak dipotong dari upah (Pasal 15).
5. Keselamatan dan kesehatan kerja:
- a. Hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 13);
 - b. Langkah-langkah diadakan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 13).
6. Jaminan sosial:
- a. Perlindungan jaminan sosial, termasuk tunjangan persalinan (Pasal 14);
 - b. Kondisi yang tidak kurang menguntungkan daripada kondisi yang berlaku untuk pekerja secara umum (Pasal 14).
7. Standar mengenai PRT anak:
- a. Persyaratan untuk menetapkan usia minimal untuk masuk ke dalam pekerjaan rumah tangga (Pasal 4);
 - b. PRT berusia 15 tahun atau kurang dari 18 tahun – pekerjaan mereka tidak boleh menghalangi mereka dari pendidikan wajib, atau mengganggu peluang mereka atas pendidikan lanjutan atau pelatihan kerja (Pasal 4).
8. Standar mengenai pekerja tinggal di dalam:
- a. Kondisi hidup layak yang menghormati privasi pekerja (Pasal 6);
 - b. Kebebasan untuk mencapai kesepakatan dengan majikan atau calon majikan mereka mengenai apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut ataukah tidak (Pasal 9);
 - c. Tidak ada kewajiban untuk tetap berada di rumah tangga atau bersama dengan para anggotanya selama masa libur atau cuti mereka (Pasal 9);
 - d. Hak untuk menyimpan sendiri dokumen identitas dan dokumen perjalanan mereka (Pasal 9);
 - e. Peraturan jam siaga (Pasal 10).
9. Standar mengenai PRT migran:
- a. Sebuah kontrak kerja yang bisa

- ditegakkan di negara tempat kerja, atau tawaran kerja tertulis, sebelum berangkat ke negara tempat kerja (Pasal 8);
- b. Kondisi jelas dimana PRT berhak atas pemulangan di akhir kerja mereka (Pasal 8);
 - c. Perlindungan PRT dari praktik pelecehan oleh agen ketenagakerjaan swasta (Pasal 15);
 - d. Kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima untuk menjamin efektifnya penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi untuk PRT migran (Pasal 8).
10. Agen ketenagakerjaan swasta:
- a. Langkah-langkah yang harus diadakan (Pasal 15):
 - 1) Meregulasi operasi agen ketenagakerjaan swasta;
 - 2) Menjamin perangkat yang memadai untuk penyelidikan pengaduan dari PRT;
 - 3) Menyediakan perlindungan PRT yang memadai dan pencegahan pelecehan, dengan berkolaborasi dengan para anggota lain bila dirasa tepat;
 - 4) Mempertimbangkan mengikat kesepakatan bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah praktik pelecehan dan penipuan.
 - b. Penyelesaian perselisihan, pengaduan dan penegakan hukum:
 - 1) Akses efektif ke pengadilan, tribunal atau mekanisme penyelesaian perselisihan lain, termasuk mekanisme pengaduan

- yang mudah diakses (Pasal 17);
- 2) Langkah-langkah harus diadakan untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang nasional untuk perlindungan PRT, termasuk langkah-langkah inspeksi ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Konvensi mengakui perlunya menyeimbangkan hak pekerja rumah tangga atas perlindungan dan hak atas privasi anggota rumah tangga (Pasal 17).

Istilah “Pekerja Rumah Tangga”, menurut Pasal 1 butir (a) Konvensi ILO No. 189, diartikan sebagai pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga. Pekerjaan ini bisa mencakup tugas-tugas seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika baju, merawat anggota keluarga, seperti anak-anak, lanjut usia atau sakit, berkebun, menjaga rumah, menyetir untuk keluarga tersebut, bahkan memelihara binatang peliharaan rumah tangga.³⁸ Istilah “pekerja Rumah Tangga” juga diartikan sebagai setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja. Namun, seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sporadis dan bukan sebagai sarana untuk mencari nafkah, bukan merupakan PRT.³⁹

Selain belum teratifikasinya konvensi ILO No. 189, Rancangan Undang-Undang

³⁸ *Ibid*

³⁹ Pasal 1 Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 tentang Pekerjaan yang layak bagi Pekerja Rumah Tangga, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_166544.pdf, diakses pada tanggal 7 Juni 2016

Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut sebagai RUU PRT) telah diajukan sejak tahun 2004 yang lalu tetapi hingga saat ini RUU tersebut belum juga mencapai hasil yang diinginkan para pemohonnya yaitu disahkan menjadi undang-undang. Setelah mendapatkan desakan dari berbagai pihak, barulah pada tahun 2010, RUU PRT tersebut berhasil menjadi prioritas Program Legislasi Nasional di DPR.⁴⁰ Komisi IX DPR sudah melakukan pembahasan mengenai perlindungan PRT sepanjang tahun 2012 dan 2013, termasuk melakukan kunjungan kerja untuk studi banding RUU PRT ke Afrika Selatan dan Argentina pada tanggal 27-31 Agustus 2012 dan uji publik ke daerah pada tanggal 27-28 Februari 2013. Pada tanggal 2 April 2013, draft RUU PRT rampung dan kemudian diserahkan kepada Badan Legislasi untuk diharmonisasi. Namun pada kenyataannya, sejak dimasukkan ke Badan Legislasi tersebut, hanya ada satu kali pembahasan yaitu pada tanggal 5 Juni 2013, hingga masa periode 2009-2014 selesai.⁴¹ Meskipun RUU PRT ini telah masuk ke dalam program legislasi nasional periode 2015-2019, belum ada tanda-tanda akan dirampungkannya RUU ini dalam masa mendatang. Adapun pengusul RUU PRT ini adalah sebagai berikut:⁴²

1. DPR, Komisi – Komisi IX;
2. DPR, Fraksi – Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa;

3. DPR, Fraksi – Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan;
4. DPR, Masyarakat – Komisi Hukum Nasional;
5. DPR, Masyarakat – Komnas Perempuan;
6. DPR, Masyarakat – JALA PRT;
7. DPD, DPD – Komite III.

RUU tersebut berisi ketentuan-ketentuan seperti persyaratan sebuah kontrak tertulis yang wajib menyatakan, antara lain, hak dan kewajiban majikan dan pekerja rumah tangga, termasuk jumlah anggota keluarga yang akan dilayani, waktu kerja, upah minimum, serta bentuk pengupahan. RUU yang diusulkan juga mencakup ketentuan mengenai jaminan sosial bagi PRT, karena mengakui rumah tangga sebagai sebuah tempat kerja, sehingga PRT akan terlindungi di bawah perundangan keselamatan dan kesehatan kerja, yang meliputi tunjangan hidup dan kematian.

Tidak tercapainya pengesahan RUU PRT menjadi undang-undang tidak mengakibatkan tertutupnya kesempatan adanya pengaturan khusus mengenai PRT yang diharapkan dapat memberikan perlindungan secara fokus pada hubungan kerja ini. Pada tahun 2015, Menteri Ketenagakerjaan RI memberikan angin segar terhadap hubungan kerja kerumahtanggaan dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut Permenaker No. 2/2015).

40 International Labor Organization. *Op. cit*

41 <https://nasional.tempo.co/read/news/2013/09/02/173509315/dpr-didesak-rampungkan-ruu-perlindungan-prt>, diakses pada tanggal 3 November 2016

42 <http://www.dpr.go.id/prolegnas/index/id/125>, diakses pada tanggal 3 November 2016

Permenaker No. 2 Tahun 2015 memberikan definisi PRT sebagai orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pekerjaan kerumahtanggaan diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga.⁴³

Adapun persyaratan PRT, dalam Pasal 4 Permenaker No. 2/2015, meliputi:

- a. memiliki dokumen identitas diri;
- b. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun; dan
- c. mendapat izin dari suami/isteri bagi PRT yang sudah berkeluarga.

Lebih lanjut, dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Permenaker No. 2/2015, menyebutkan bahwa “pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain,” dan Perjanjian Kerja tersebut sekurang-kurangnya memuat (a) identitas para pihak; (b) hak dan kewajiban para pihak; (c) jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja; dan (d) tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat. Perjanjian Kerja yang dimaksud berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Hak dan kewajiban PRT telah diatur pada peraturan menteri tersebut yang tertuang dalam Pasal 7 dan Pasal 8. Pasal 7 Permenaker No. 2/2015 memuat hak-hak PRT, antara lain:

- a. memperoleh informasi mengenai pengguna;
- b. mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya;
- c. mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d. mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. berkomunikasi dengan keluarganya.

Kemudian dalam Pasal 8 Permenaker No. 2/2015 memuat kewajiban PRT, yaitu:

- a. melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b. menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c. menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga pengguna; dan
- d. memberitahukan kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

PRT dapat direkrut langsung oleh pengguna⁴⁴ atau melalui Lembaga Penyalur PRT (selanjutnya disebut LPPRT)⁴⁵. Hal ini

⁴³ Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang *Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*

⁴⁴ Pengguna adalah orang perseorangan yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Permenaker 2/2015)

⁴⁵ Lembaga Penyalur PRT (LPPRT) adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT (Pasal 1 angka 4 Permenaker 2/2015)

sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Permenaker 2/2015. Persyaratan bagi pengguna yang akan merekrut PRT dalam Pasal 9 Permenaker 2/2015, yaitu: (a) mempunyai penghasilan yang tetap; (b) memiliki tempat tinggal yang layak; dan (c) sehat jasmani dan rohani.

Pasal 10 dan Pasal 11 Permenaker No. 2 Tahun 2015 memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengguna, antara lain:

- a. Hak pengguna:
 1. memperoleh informasi mengenai PRT;
 2. mendapatkan PRT yang mampu bekerja dengan baik;
 3. mendapatkan hasil kerja yang baik.
- b. Kewajiban pengguna:
 1. membayar upah sesuai Perjanjian Kerja;
 2. memberikan makanan dan minuman yang sehat;
 3. memberikan hak istirahat yang cukup kepada PRT;
 4. memberikan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut;
 5. memberikan tunjangan hari raya sekali dalam setahun;
 6. memberikan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
 7. mengikutsertakan dalam program jaminan sosial;
 8. memperlakukan PRT dengan baik; dan
 9. melaporkan pengguna jasa PRT kepada Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

Apabila perekrutan PRT dilakukan melalui LPPRT, LPPRT tersebut wajib memiliki

Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur PRT (SIU-LPPRT) yang persyaratannya terdapat dalam Pasal 13 sampai dengan Pasal 21 Permenaker No. 2 Tahun 2015.

Ketentuan Pasal 22 dan 24 Permenaker No. 2 Tahun 2015 melarang LPPRT untuk memungut imbalan jasa dari PRT, tetapi LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari pengguna yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dengan pengguna, serta melarang LPPRT untuk menyalurkan PRT pada pengguna perusahaan atau badan usaha atau badan-badan lainnya yang bukan perseorangan. Adapun kewajiban LPPRT sebelum dan sesudah menyalurkan LPPRT yang terdapat dalam Pasal 23 Permenaker 2/2015, yaitu berkewajiban untuk:

- a. menyeleksi calon pengguna;
- b. memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c. memonitor PRT yang telah disalurkan pada pengguna;
- d. mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

Dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap LPPRT, pemerintah melalui Pasal 25 dan Pasal 26 Permenaker No. 2 Tahun 2015, memberikan ketentuan bahwa LPPRT wajib menyampaikan laporan setiap bulan kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, jumlah dan data PRT yang disalurkan; dan Gubernur atau pejabat yang ditunjuk melaporkan kepada Menteri setiap 6

(enam) bulan, jumlah LPPRT, jumlah dan data PRT di wilayahnya. Sanksi administratif akan diberikan kepada LPPRT oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, apabila ada pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Permenaker 2/2015 tersebut. Sanksi administratif tersebut dapat berupa: (a) peringatan tertulis; (b) penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha LPPRT; dan (c) pencabutan izin.

Pengaturan mengenai LPPRT ini cukup baik dari segi fungsi pengawasan, tetapi memerlukan keaktifan dan kesadaran dari masing-masing LPPRT. Pengaturan ini juga tidak dapat efektif apabila fungsi penyaluran dapat dijalankan oleh pihak manapun, sehingga tidak terjangkau oleh peraturan. Misalnya penyalur perorangan yang menyediakan jasa penyaluran bermodalkan informasi melalui telepon genggam dengan fitur komunikasi pesan melalui internet. Cukup dengan menyebarkan informasi ketersediaan tenaga kerja berikut dengan spesifikasinya masing-masing, ia tinggal menunggu respon dari para penerima pesan. Kemudian ditindaklanjuti dengan pemberitahuan jumlah uang jasa dan masa jaminan. Situasi penawaran jasa seperti ini oleh penyalur, tidak terjangkau oleh pihak pengawas sehingga peraturan tersebut menjadi kurang efektif. Dengan demikian fungsi penyaluran berarti dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) macam, yaitu profesional dan tidak profesional. Kategori profesional artinya usaha yang dilakukan memang benar-benar profesinya sehingga ia mengikuti aturan yang

tercantum pada permenaker, sedangkan yang tidak profesional artinya hanya menjalankan usaha penyalurannya secara apa adanya tanpa mempertimbangkan aturan-aturan yang ada.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

Mengutip bagian konsiderans dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015, bahwa dalam rangka memberikan perlindungan kepada PRT maka perlu mengatur LPPRT, perlindungan dasar dan pemberdayaan bagi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat; bahwa upaya memberikan perlindungan kepada PRT tidak terlepas dari peran serta pengguna PRT untuk memberikan hak-hak PRT sesuai dengan yang telah disepakati oleh para pihak; maka dianggap perlu dibuat peraturan untuk memberikan perlindungan terhadap PRT yang diwujudkan dalam permenaker ini. Pasal 3 permenaker ini menegaskan kembali bahwa peraturan ini bertujuan untuk perlindungan PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat. Hal ini menunjukkan keseriusan dan usaha pemerintah dalam melindungi PRT.

Hubungan kerja kerumahtanggaan dapat melibatkan 2 (dua) ataupun 3 (tiga) pihak. Permenaker 2/2015 menyebutkan bahwa perekrutan PRT dapat dilakukan sendiri oleh pengguna ataupun melalui LPPRT. Jika perekrutan dilakukan secara langsung oleh pengguna, maka hanya ada 2 (dua) pihak yang terlibat yaitu PRT dan pengguna. Jika perekrutan PRT dilakukan melalui LPPRT,

maka ada 3 (tiga) pihak yang terlibat yaitu PRT; pengguna; dan LPPRT. Hubungan kerja yang melibatkan 2 (dua) orang hanya mengikat PRT dan pengguna, sehingga seluruh hak dan kewajiban hanya muncul di antara mereka saja. Terlibatnya LPPRT dalam suatu hubungan kerja mengakibatkan adanya hak dan kewajiban antara PRT dengan pengguna; PRT dengan LPPRT; dan pengguna dengan LPPRT. Artinya bahwa perlindungan hukum bagi PRT diarahkan terhadap pengguna dan LPPRT.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh Permenaker No. 2 Tahun 2015 terhadap PRT salah satunya adalah pengaturan hak dan kewajiban PRT serta pengguna. Pada dasarnya hak dan kewajiban antar para pihak berbanding terbalik. Hak PRT merupakan kewajiban pengguna, begitu juga sebaliknya. Hak-hak yang telah dituangkan dalam Pasal 7 Permenaker 2/2015 menjadi dasar perlindungan hukum bagi PRT. Dalam Pasal 7 itu PRT diberikan ruang untuk hidup layak, antara lain mendapat perlakuan yang baik secara fisik dan mental; mendapatkan upah (pokok dan tunjangan) karena telah menjalani kewajiban bekerjanya; diberikan waktu istirahat yang cukup sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya; mendapatkan kesempatan beribadah sesuai agama dan kepercayaannya tanpa ada paksaan; serta dapat berkomunikasi dengan keluarganya. Perlindungan hukum ini merupakan bentuk perlindungan PRT terhadap pengguna. Selain itu persyaratan pengguna yang ditentukan dalam Pasal 9 juga

merupakan salah satu perlindungan hukum bagi PRT agar bekerja dengan pengguna yang kompeten, yaitu:

- a. Memiliki penghasilan yang tetap sehingga upah PRT-pun secara konsisten tetap diberikan sesuai kesepakatan;
- b. Memiliki tempat tinggal yang layak agar PRT juga mendapat tempat beristirahat dengan layak; dan
- c. Sehat jasmani dan rohani yang juga menentukan kelayakan hidup PRT dengan sehat.

Hubungan hukum yang terjadi antara PRT dengan LPPRT juga memerlukan perlindungan hukum bagi PRT. Terciptanya hubungan hukum antara PRT dengan LPPRT didasari oleh kepentingan memperoleh pekerjaan bagi PRT dan kepentingan memperoleh uang jasa bagi LPPRT. Skema umum yang terjadi adalah PRT disalurkan oleh LPPRT kepada pengguna, sehingga PRT menjadi tanggung jawab dari LPPRT sampai masa garansi selesai. Maksud dari masa garansi adalah ketika seorang PRT dipekerjakan oleh pengguna, LPPRT umumnya memberikan masa garansi penukaran jika ada ketidakcocokan antara PRT dengan pengguna. Dalam kurun waktu tersebut, PRT masih menjadi tanggung jawab dari LPPRT dalam hal melakukan pekerjaan dengan baik. Upah dan tanggung jawab atas kehidupannya sudah berada di tangan pengguna.

Pasal 12 Permenaker 2/2015 juga dapat memberikan perlindungan hukum bagi PRT karena kewajiban LPPRT untuk memiliki SIU-LPPRT dari Gubernur atau pejabat yang

ditunjuk, menjamin bahwa PRT ditangani oleh pihak yang benar menjalani usaha penyaluran PRT bukan oknum yang mencari keuntungan lain di balik usaha penyaluran PRT tersebut. Ketentuan ini merupakan bentuk pengawasan dari pemerintah terhadap LPPRT karena SIU-LPPRT meletakkan kewajiban bagi setiap LPPRT agar selalu *update* mengenai usahanya, termasuk hal-hal yang terkait dengan PRT yang bernaung di bawah LPPRT. Kemudian Pasal 22 melarang LPPRT memungut biaya dari PRT, juga merupakan perlindungan hukum terhadap PRT agar PRT tidak tertipu alih-alih dari LPPRT yang memberikan janji pekerjaan. Sanksi dalam permenaker 2/2015 dapat diberlakukan terhadap LPPRT yang tidak memenuhi ketentuan dalam peraturan ini, sehingga LPPRT dapat taat pada ketentuan-ketentuan yang telah dinyatakan dalam peraturan ini.

Permenaker 2/2015 tidak mencantumkan sanksi yang dapat diimplementasikan terhadap PRT ataupun pengguna. Sanksi yang dimaksud tersebut tercantum pada Pasal 27 yaitu berupa sanksi administratif sebagai berikut:⁴⁶

- a. peringatan tertulis;
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha LPPRT;
- c. pencabutan izin.

Ketiga sanksi tersebut dapat diimplementasikan terhadap LPPRT, tetapi tidak terhadap PRT dan pengguna yang tidak

memenuhi aturan dalam peraturan itu. Artinya sanksi-sanksi tersebut memang ditujukan kepada LPPRT.

Walaupun sanksi terhadap PRT dan pengguna tidak dicantumkan dalam Permenaker 2/2015, namun aturan hukum umum (seperti hukum pidana dan hukum perdata) tetap mengikat. Contoh aturan hukum umum dalam bidang perdata yang juga mengikat terhadap hubungan kerja pengguna dengan PRT adalah mengenai perikatan yang diatur oleh KUH Perdata. Segala perikatan antara mereka tentunya tidak menyampingkan ketentuan-ketentuan dalam KUH Perdata termasuk segala akibat hukumnya. Meskipun Permenaker 2/2015 tidak mengatur mengenai sanksi terhadap pelanggaran ketentuan peraturannya, tetapi pelanggaran atas perikatan yang tercantum dalam KUH Perdata telah diatur mengenai akibat hukumnya dan dapat diimplementasikan terhadap mereka. Demikian juga aturan-aturan hukum pidana secara umum dapat diimplementasikan terhadap mereka jika memang terjadi peristiwa yang diduga termasuk dalam bidang pidana. Intinya adalah hubungan antara pengguna dan PRT tidak ada daya paksa agar mengikuti aturan yang telah tercantum pada Permenaker 2/2015 tetapi masih terdapat payung hukum lainnya agar tetap sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat.

⁴⁶ Pasal 27 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang *Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*

Simpulan

Berdasarkan uraian pada hasil analisis dan diskusi, maka terdapat 2 (dua) kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja kerumahtanggaan pada dasarnya telah mempunyai standar umum yang tertuang dalam Konvensi ILO No. 189, namun Indonesia belum meratifikasi konvensi tersebut sehingga tidak dapat berlaku efektif. RUU PRT juga telah diusulkan beberapa kali dan masuk dalam daftar pembahasan prolegnas tetapi belum juga berhasil disahkan menjadi undang-undang. Hasilnya saat ini belum ada peraturan pada tingkat undang-undang yang khusus mengatur mengenai hubungan itu. Dalam rangka memberikan perlindungan bagi PRT, pada tahun 2015 dikeluarkan permenaker 2/2015 yang menjadi satu-satunya peraturan pelindung PRT. Peraturan perundang-undangan lain seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945; Kitab Undang-Undang Hukum Pidana; Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga; Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak; dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dapat menjadi peraturan pendukung

terhadap hal-hal yang menimpa PRT dalam hubungan kerjanya.

2. Pengaturan oleh Permenaker No. 2 Tahun 2015 belum dapat memberikan daya paksa agar tercipta hubungan kerja kerumahtanggaan yang baik. Daya paksa yang dimaksud sebenarnya adalah sanksi. Sanksi yang diatur dalam permenaker tersebut hanya dapat berlaku efektif terhadap LPPRT, sedangkan terhadap PRT dan pengguna tidak ada sanksi apapun yang diatur dalam peraturan tersebut. Hal ini masih dapat dimengerti karena hubungan antara PRT dan pengguna merupakan hubungan perdata. Jika terdapat kerugian dapat menggunakan peraturan perundang-undangan dalam bidang hukum perdata, jika terdapat tindak pidana maka akan digunakan peraturan perundang-undangan dalam bidang hukum pidana. Untuk itu meskipun sanksi dalam permenaker terhadap PRT dan pengguna tidak diatur, masih terdapat peraturan lain yang dapat memberikan perlindungan bagi para pihak walaupun tidak maksimal. Perlindungan hukum terhadap PRT telah dituangkan secukupnya dalam Permenaker 2/2015, baik hubungannya terhadap pengguna maupun LPPRT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

BPPN. Kajian Evaluasi Pembangunan Sektoral: Peran Sektor Informal Sebagai Katup Pengaman Masalah Ketenagakerjaan. Jakarta: Kedepuitan Evaluasi Kinerja Pembangunan BPPN, 2009.

Djumadi. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, Ed. 2-7*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Maslow, Abraham H. *Motivasi dan Kepribadian 1*. Bandung: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1994.

Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Djambatan, 2016.

Tunggal, Iman Sjahputra. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvarindo, 2005.

Makalah

International Labour Office. "The Informal Economy: Enabling Transition to Formalization". *Background document* pada Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization. Geneva: ILO, 27-29 November 2007.

Retnaningsih, Hartini. "Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga". *Kajian: Menjembatani Teori dan Persoalan Masyarakat dalam Perumusan Kebijakan Vol. 13, No. 1, Maret 2008*. Jakarta: P3DI Setjen DPR-RI, 2008

Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga Perempuan Dalam Perspektif Feminis". *Kajian: Menjembatani Teori dan Persoalan Masyarakat dalam Perumusan Kebijakan Vol. 13, No. 1, Maret 2008*. Jakarta: P3DI Setjen DPR-RI, 2008.

Jurnal

Hutabarat, Dame Esther M. & Nancy Nopeline. "Karakteristik Sosial Ekonomi Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal di Kecamatan Medan Baru". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. III, No. 2, Juli 2012*. Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, 2012

Kuemba, Lineke Stine. "Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Bitung". *Jurnal Holistik Vol. V No. 10A, Juli-Desember 2012*. Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2012

Widodo, Tri. "Peran Sektor Informal Terhadap Perekonomian Daerah: Pendekatan Delphi-IO dan Aplikasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol. 21 No. 3 Tahun 2006*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2006

Naskah Internet

Amnesty International. "Pernyataan Publik, Indonesia: Perbaiki Perlindungan Hukum yang Diperlukan Bagi Pekerja Rumah Tangga". <https://www.amnesty.org/download/Documents/ASA2100062015INDONESIAN.pdf> Diakses pada tanggal 2 Juni 2016.

- International Labour Organization. "Domestic Work Policy Brief 1". http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_166260.pdf Diakses pada tanggal 23 Mei 2016
- _____. "Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia". http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122275.pdf Diakses pada tanggal 5 Juni 2016
- International Labour Organization Jakarta. "Mengakui Pekerjaan Rumah Tangga sebagai Pekerjaan". http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_125953.pdf Diakses pada tanggal 28 Oktober 2016
- Saraswati, Paula Sinta. "Perlindungan Upah dan Waktu Kerja bagi Pekerja Rumah Tangga Lulusan Sekolah PRT Rumpun Tjoet Njak Dien di Kota Yogyakarta". <http://e-journal.uajy.ac.id/730/2/1HK09602.pdf> Diakses pada tanggal 23 Mei 2016
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pekerjaan>. Diakses pada tanggal 22 Oktober 2016
- <https://nasional.tempo.co/read/news/2013/09/02/173509315/dpr-didesak-rampungkan-ruu-perlindungan-prt> Diakses pada tanggal 3 November 2016
- <http://www.dpr.go.id/prolegnas/index/id/125> Diakses pada tanggal 3 November 2016
- <http://www.gajimu.com/main/tips-karir/Tentang-wanita/konvensi-ilo-seputar-hak-pembantu-rumah-tangga-prt> Diakses pada tanggal 28 Oktober 2016

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang *Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*
- Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 tentang *Pekerjaan yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga*