KOMNAS HAM
REPUBLIK INDONESIA

KAJIAN KEBIJAKAN

RATIFIKASI KONVENSI INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) NO. 189 TENTANG PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA

KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA | 2022

Kajian Kebijakan

Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
Republik Indonesia
2022

Kajian Kebijakan
Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga

Penanggung Jawab:
Sandrayati Moniaga

Pengarah:
Mimin Dwi Hartono

Tim Penulis:
Ono Haryono | Joeni Kurniawan | Brian Azeri | Melia Iska Novitasari

Ilustrasi, Tata Letak, dan Desain Sampul:
Andi Prasetyo

Penerbit:
Komnas HAM

Alamat Penerbit:
Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM RI)
Jalan Latuharhary No. 4B, Menteng, Jakarta Pusat.
Telepon: (021) 392 5230, Faksimili: (021) 391 2026.

Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, Jakarta, Komnas HAM RI, 2022, 47 Hal., 21 cm x 29,7 cm

Website: www.komnasham.go.id | Twitter: @komnasham | E-mail: info@komnasham.go.id

Lisensi:
Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan, bahkan untuk kepentingan komersial, selama mereka mencantumkan kredit kepada Anda atas ciptaan asli. Lisensi ini adalah lisensi yang paling bebas. Direkomendasikan untuk penyebarluasan secara maksimal dan penggunaan materi berbasis lisensi.



Daftar Isi

A. Pendahuluan 1

B. Metode dan Pendekatan 4

C. Temuan 5

C.1. Permasalahan yang Dialami oleh Pekerja Rumah Tangga di Indonesia 5

C.2. Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga Bagi Pemenuhan Hak-Hak PRT 11

C.3. Praktik Baik di Negara Lain: Ratifikasi KILO 189 dan Kebijakan Nasional terkait Perlindungan PRT di Filipina 34

C. Kesimpulan 40

D. Rekomendasi 42

E. Daftar Pustaka 43

Kajian Kebijakan

Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga

A. Pendahuluan

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"
(Pasal 27 UUD NRI 1945)

Pekerja rumah tangga (PRT) adalah pekerja. Dalam konteks Indonesia, pekerja rumah tangga sering disebut dengan panggilan pembantu rumah tangga ataupun asisten rumah tangga. Sebutan sebagaimana demikian tentu mengurangi makna status mereka sebagai pekerja.

Menurut *International Labour Organization* (ILO), definisi dari PRT adalah seseorang yang dipekerjakan dalam pekerjaan rumah tangga di dalam sebuah hubungan kerja.[1] PRT biasanya bekerja di rumah pribadi, melakukan pekerjaan rumah tangga seperti membersihkan rumah, memasak, berkebun, merawat anak-anak dan lain sebagainya.[2] Di Indonesia, mayoritas pekerja rumah tangga bekerja dalam sifat yang informal dan privat, sehingga PRT kurang mendapatkan hak dan perlindungan yang setara dengan pekerja-pekerja lainnya di sektor lain. Sebagai pekerja, PRT pada hakikatnya berhak atas kondisi kerja dan penghidupan yang layak. Sayangnya, hingga saat ini PRT belum mendapatkan kondisi kerja yang layak karena kurangnya perlindungan hukum yang mengatur secara komprehensif hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan PRT. Hal tersebut menjadi masalah utama dalam memberikan perlindungan hak-hak PRT.

Berdasarkan data dari survei ILO dan Universitas Indonesia pada tahun 2015, tercatat terdapat 4 juta warga Indonesia yang bekerja sebagai PRT.[3] Mayoritas PRT adalah perempuan dengan rasio 74%, sebagian besar berasal dari kawasan pedesaan dan memiliki pendidikan rendah.[4] Selain itu, dalam praktiknya 25% dari PRT yang ada merupakan anak di bawah umur (belum berusia 18 tahun).[5] Karakteristik dari pekerjaan

[1] ILO (2011), " Konvensi No. 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga," Pasal 1 huruf b.
[2] Albin, Einat, and Virginia Mantouvalou (2012), "The ILO convention on domestic workers: From the shadows to the light." *Industrial Law Journal* 41, No. 1: 67-78.
[3] ILO (2015), "Pekerja Rumah Tangga di Indonesia," diakses dari: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_553078.pdf.
[4] *Ibid.*
[5] *Ibid.*

rumah tangga yang bersifat privat, informal, dan domestik menyebabkan PRT sangat rentan menghadapi praktik-praktik eksploitasi, diskriminasi, hingga kekerasan.

Hingga saat ini, belum ada peraturan hukum yang mengatur secara komprehensif relasi antara PRT, pemberi kerja, penyalur PRT, dan Pemerintah. Dalam hal relasi kerja antara pemberi kerja dengan PRT, relasi yang terbangun hampir selalu bersifat informal. Hal ini menyebabkan tidak adanya jaminan atas hak-hak sebagai pekerja untuk PRT layaknya yang sudah dimiliki pekerja di sektor lainnya, seperti kepastian batasan jam kerja, hari libur, upah minimum, jaminan sosial, serta hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak sebagai pemberi kerja dan PRT. Mayoritas PRT bekerja tanpa kontrak kerja yang jelas, baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini menyulitkan negara dalam memastikan pemenuhan hak-hak PRT atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Kebiasaan budaya dalam mempekerjakan PRT tanpa ikatan kerja yang formal tidak boleh terus dibiarkan, khususnya dalam hal minimnya perlindungan hak-hak pekerja rumah tangga. PRT yang tidak dilindungi oleh hukum merupakan bentuk modern dari perbudakan atau disebut perbudakan domestik.[6] Hal tersebut dikarenakan kerja domestik adalah 'kerja', sehingga relasi yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja harus diatur dalam perjanjian formal yang mengakomodasi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini penting untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum kepada kedua belah pihak, bukan hanya kepada PRT, namun juga kepada pemberi kerja.[7]

Berdasarkan konteks tersebut, terdapat berbagai aturan dalam berbagai instrumen hukum, baik dalam level internasional maupun nasional, yang bisa dijadikan landasan. Aturan-aturan tersebut antara lain adalah: Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM); Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945); Pasal 38, 49, dan 64 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM); Pasal 6 dan 7 Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang disahkan oleh UU No. 11 Tahun 2005 (KIHESB).[8] Seluruh ketentuan tersebut memandatkan kepada negara khususnya pemerintah untuk memenuhi hak masyarakat terkait pekerjaan dan penghidupan yang layak, dengan memastikan adanya perlindungan

[6] Virginia Mantouvalou (2016), "Servitude and Forced Labour in the 21st Century: the Human Rights of Domestic Workers." *Industrial Law Journal* 35, No. 4: 395-414.
[7] Albin, Einat, and Virginia Mantouvalou (2012), *loc cit.*
[8] Peraturan-peraturan ini mengatur tentang: Hak atas pekerjaan yang layak, hak untuk terbebas dari pengangguran, hak atas kebebasan memilih pekerjaan, hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, hak untuk mendapatkan kesetaraan kerja dan kesetaraan upah serta terbebas dari diskriminasi, hak untuk mendapatkan upah yang adil dan menguntungkan yang dapat mendukung kesejahteraan diri dan keluarga sesuai dengan martabat kemanusiaan, serta hak untuk berserikat.

terhadap pekerja, upah, dan kondisi pekerjaan yang layak. Hal ini tak terkecuali kepada PRT sebagai pekerja yang berhak mendapatkan hak-haknya layaknya pekerja pada umumnya. Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM merupakan tanggung jawab utama dari pemerintah sebagai pemangku kewajiban.[9]

Pemerintah memiliki tanggung jawab memastikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT yang faktanya hingga kini tidak cukup mendapatkan perlindungan dalam menjalankan statusnya sebagai PRT. Saat ini, sudah ada Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). Namun sayangnya, setelah hampir 18 tahun sejak RUU ini pertama kali dibuat tahun 2004, RUU tersebut tidak kunjung disahkan menjadi UU. Satu-satunya dasar hukum yang memberikan perlindungan kepada PRT sejauh ini adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permenaker PPRT). Peraturan tersebut merupakan inisiatif yang baik oleh pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap PRT. Namun, peraturan tersebut lebih banyak mengatur tentang keberadaan Lembaga Penyalur PRT (LPPRT) dan kurang mengatur aspek-aspek lain terkait PRT, khususnya dalam hal hubungan kerja antara PRT dan pengguna/pemberi kerja, secara lebih mendetail dan komprehensif.[10] Hal ini memberikan urgensi bagi negara untuk segera membentuk peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi PRT secara keseluruhan.

Dalam konteks internasional, *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2011 mengeluarkan Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak Bagi PRT beserta Rekomendasi 201 tentang Pekerjaan yang Layak bagi PRT (KILO 189). Konvensi tersebut dibuat sebagai respons terhadap minimnya perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT di seluruh dunia. Secara umum, konvensi ini memberikan standar minimum dalam rangka memberikan perlindungan kepada PRT dengan mengatur hak-hak mendasar PRT.

Berangkat dari konteks sebagaimana diuraikan di atas, khususnya mengenai fakta bahwa di level nasional masih minim sekali instrumen hukum yang bisa digunakan untuk melindungi hak-hak PRT secara komprehensif dan, di sisi lain, di level internasional telah ada Konvensi ILO 189 (KILO 189) tentang Kerja Layak bagi PRT, maka kajian ini secara

[9] Lihat Pasal 8 UU HAM.
[10] Dari total 30 pasal yang ada di Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT ini, 19 pasal di antaranya adalah pasal-pasal yang mengatur hal-hal terkait LPPRT. Adapun 11 pasal sisanya mengatur tentang PRT dan pengguna (pemberi kerja) tetapi masih sangat umum dan kurang mendetail serta kurang komprehensif. Sebagai contoh, belum diatur mengenai mekanisme sanksi jika terjadi pelanggaran hak dan kewajiban antara para pihak, khususnya yang dilakukan oleh Pengguna. Hal ini menunjukkan bahwa Permenaker ini masih sangat kurang memadai sebagai aturan hukum yang melindungi hak-hak PRT secara komprehensif.

khusus bermaksud untuk menelaah relevansi dan urgensi dari KILO 189 beserta wacana ratifikasinya sebagai upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT, khususnya terkait hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, di tengah fakta masih sangat minimnya pengaturan yang melindungi hak-hak PRT di level nasional di Indonesia.

Kajian ini akan diawali dengan eksplorasi atas permasalahan-permasalahan yang banyak dihadapi oleh PRT di Indonesia hingga saat ini. Setelah itu, kajian ini akan menelaah substansi pengaturan mengenai PRT di dalam KILO 189, untuk kemudian membandingkannya dengan instrumen hukum yang ada di level nasional, yakni Permenaker No. 2 Tahun 2015 dan sekaligus RUU PPRT. Hal tersebut dilakukan untuk melihat seberapa besar relevansi dan urgensi dari ratifikasi KILO 189 oleh Indonesia, untuk memberikan perlindungan kepada hak-hak PRT di tengah permasalahan-permasalahan yang banyak dihadapi oleh PRT di Indonesia, serta di tengah dinamika hukum terkait PRT yang telah dan sedang berkembang sebagaimana tercermin dari keberadaan Permenaker 2/2015 dan RUU PPRT.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menjawab pertanyaan apakah berdasarkan konteks permasalahan terkait PRT di Indonesia, dan di tengah-tengah dinamika hukum yang ada terkait perlindungan hak-hak PRT di Indonesia hingga saat ini, KILO 189 memiliki relevansi dan urgensi untuk dilakukan ratifikasi.

B. Metode dan Pendekatan

Secara utama, kajian ini menggunakan metode penelitian hukum (*legal research*) secara preskriptif dengan menggunakan pendekatan *statute approach* atau pendekatan penelaahan atas peraturan perundang-undangan, baik peraturan dalam level internasional maupun dalam level nasional, guna mendapatkan pemahaman normatif mengenai hak pekerja rumah tangga di dalam semua peraturan tersebut.

Peraturan dalam level internasional yang dijadikan sebagai obyek telaah dalam kajian ini adalah Konvensi ILO 189 (KILO 189). Sedangkan peraturan dalam level nasional sebagai objek telaah kajian ini antara lain adalah Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permenaker PPRT/Permenaker 2/2015) dan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT).

Selain menggunakan metode penelitian hukum secara preskriptif melalui pendekatan penelaahan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), kajian ini juga menggunakan metode penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif guna menelaah fenomena-fenomena permasalahan terkait hak-hak pekerja rumah tangga yang terjadi

di lapangan. Pendekatan ini dilakukan dengan dua cara. Pertama, melalui wawancara mendalam dengan para narasumber kunci seperti para pekerja rumah tangga dan/atau kelompok advokasi hak-hak pekerja rumah tangga. Kedua, melalui *focus group discussion* (FGD) dengan para ahli guna membahas dan mendiskusikan hasil yang diperoleh dari proses wawancara dengan narasumber kunci sebagaimana di atas.

Sebagai pelengkap, kajian ini juga melibatkan sedikit studi komparasi dengan pengalaman yang ada di Filipina, sebagai contoh negara di ASEAN yang telah meratifikasi Konvensi ILO 189.

C. Temuan

C.1. Permasalahan yang Dialami oleh Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

C.1.1. Permasalahan secara Umum

Di Indonesia, undang-undang yang mengatur tentang hak-hak pekerja secara umum adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Merujuk pada UU ini, istilah "pekerja/buruh" didefinisikan sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.[11] Berdasarkan definisi sebagaimana demikian, maka seharusnya pekerja rumah tangga (PRT) juga tercakup dalam undang-undang ini. Namun faktanya, PRT terabaikan dari perlindungan di bawah UU Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena adanya persepsi umum yang selama ini berkembang bahwa kedudukan PRT tidaklah sama dengan pekerja pada umumnya. Suatu persepsi yang terbentuk akibat latar belakang umum rendahnya tingkat pendidikan dan minimnya keahlian (*skill*) dari PRT, yang kemudian menyebabkan lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) yang membuat mereka tidak memiliki kekuatan ketika berhadapan dengan majikan/pemberi kerja, sehingga PRT hanya mampu bersikap pasif menerima segala hal yang ditentukan oleh pemberi kerja, khususnya terkait hak-hak mereka sebagai pekerja. Selain itu, PRT umumnya juga tidak memiliki organisasi pekerja yang dapat menampung dan memperjuangkan kepentingan mereka. Semua hal tersebut kemudian diperparah dengan kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat, dalam hal ini kebutuhan untuk memberikan perlindungan secara substantif dan komprehensif kepada PRT agar memiliki hak-hak sebagai pekerja yang setara dengan pekerja lain pada umumnya.[12]

[11] Pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003.
[12] Andrian Sutedi (2009)., "Hukum Perburuhan", Sinar Grafika, Jakarta, h. 2.

Latar belakang minimnya *skill* dan rendahnya tingkat pendidikan mengakibatkan PRT seringkali hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut membuat pekerjaan PRT dipandang sebagai "pekerjaan berstrata rendah". Bahkan, pemberi kerja sering menganggap bahwa PRT hanyalah sebagai "objek" dalam hubungan kerja dan bukan sebagai subyek. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan di mana pemberi kerja melakukan perbuatan sewenang-wenang kepada pekerja rumah tangga.[13] Selain itu, hubungan antara PRT dengan pemberi kerja banyak dikondisikan dalam hubungan kekeluargaan yang dalam banyak hal mengaburkan hubungan kerja yang berakibat pada hak-hak pekerja yang tidak terukur. Pemberi kerja (majikan) dengan leluasa menekan PRT secara maksimal dan bahkan terkadang melebihi kemampuan kerjanya.[14] Sebagai contoh, pemberi kerja dapat menetapkan upah yang jauh dari apa yang sudah ditetapkan pemerintah dalam kebijakan upah minimum, yang mana besarnya upah yang diterima pekerja rumah tangga sebagai imbalan pekerjaannya tergantung pada perjanjian antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja, yang seringkali didasarkan pada harga pasar di suatu wilayah tertentu. Bahkan, dalam banyak kasus, upah yang diterima PRT didasarkan semata pada kondisi keuangan si pemberi kerja.

Secara umum, kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua aspek, yakni aspek yuridis dan aspek sosial-ekonomis. Dari segi yuridis, secara normatif kedudukan pekerja adalah sama dengan pemberi kerja. Namun, secara sosial-ekonomis, kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja seringkali tidaklah sama, terutama mereka yang masuk ke dalam kategori *unskilled labour* (pekerja yang tidak memiliki keahlian). Pekerja sebagaimana demikian, termasuk dan terkhusus pekerja rumah tangga (PRT), sering dianggap sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup dan terpaksa bekerja pada orang lain. Dalam keadaan seperti ini, pemberi kerjalah yang kemudian memberikan syarat-syarat kerja.[15] Hal tersebut membuat pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja.[16]

---

[13] Asri Wijayanti (2009)., "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi," Sinar Grafika, Jakarta, h. 9.
[14] Pasal 1 angka 4 UU 13/2003 menentukan yang termasuk pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
[15] H.P. Rajagukguk, tanpa tahun, "Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)," makalah, h. 3.
[16] Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintahan dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintahan, perlindungan hukum diberikan bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (secara ekonomi) terhadap si kuat (secara ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap majikan. Lihat: Philipus M. Hadjon (1994), "Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila", makalah, disampaikan pada Simposium Tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/lustrum VIII, Universitas Airlangga, Surabaya, 3 November 1994. Bandingkan dengan Zainal Asikin yang menyatakan perlindungan hukum dari kekuasaan

Dalam rangka memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak PRT yang timbul dengan adanya hubungan kerja, khususnya terkait hak-hak normatif yang mereka miliki, seharusnya dapat mengadopsi ketentuan hak-hak dasar pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. UU ini dilahirkan dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam hubungan kerja. Namun faktanya, situasi hidup dan kondisi kerja PRT sama sekali tidak mencerminkan hak pekerja pada umumnya sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sudah menjadi anggapan umum bahwa pekerja rumah tangga dalam menjalankan pekerjaannya termasuk dalam pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini membuat hak-hak PRT sebagai pekerja terabaikan.

Fakta masih terpinggirkannya PRT dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja pada umumnya sebagaimana di atas adalah gambaran umum permasalahan yang banyak dihadapi oleh PRT, tidak hanya di Indonesia tapi juga di banyak negara lain di dunia.[17] Keadaan sebagaimana demikian kemudian membawa pada kerentanan-kerentanan yang secara spesifik dihadapi oleh PRT, dan dalam konteks di Indonesia, kerentanan-kerentanan tersebut berhasil dicatat dalam kajian ini sebagai hasil wawancara mendalam dan diskusi kelompok secara terfokus (*focused group discussion*) yang secara khusus diadakan guna menunjuang kajian ini, sebagaimana dipaparkan berikut.[18]

C.1.2. Permasalahan Reduksi Makna dari Pekerja Domestik

Sebagaimana sudah diuraikan di atas, PRT adalah salah satu kelompok pekerja yang paling minim mendapatkan pelindungan. Menurut Lita Anggraini selaku koordinator Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT), minimnya perlindungan terhadap PRT sebagaimana demikian merupakan bagian dari praktek penghilangan nilai dari pekerjaan yang mayoritas dilakukan oleh perempuan di ruang domestik[19]. Sebab, pekerjaan domestik adalah pekerjaan yang identik dengan pembagian kerja secara gender yang dilakukan oleh perempuan dan dianggap sebagai sesuatu yang kodrati[20].

majikan terlaksana apabila peraturan perundang undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Lihat: Zainal Asikin et.al (1993), "Dasar-dasar Hukum Perburuhan," Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 5.

[17] Human Rights Watch (2012), "The ILO Domestic Workers Convention. New Standard to Fight Discrimination", diakses dari: https://www.hrw.org/topic/womens-rights/domestic-workers tanggal 15 Juni 2022.

[18] Wawancara dan *Focused Group Discussion* tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga di Indonesia, Komnas HAM RI, 18 April 2022.

[19] Lita Anggraini (2022), "Urgensi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga", makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan oleh Komnas HAM RI pada tanggal 18 April 2022.

[20] Ibid

Pemaknaan tersebut menyebabkan tidak adanya pengakuan PRT sebagai pekerja yang juga wajib mendapatkan pemenuhan dan pelindungan hak-haknya selayaknya pekerja lain.

Permasalahan yang dihadapi PRT, bukan hanya masalah pelindungan hukum, namun juga mengakar pada permasalahan terkait isu *gender*, bias kelas sosial-ekonomi, dan feodalisme. Alih-alih PRT sebagai pekerja/buruh yang memiliki relasi hubungan kerja yang setara dengan pemberi kerja, latar belakang PRT yang mayoritas perempuan, berpendidikan rendah, serta berasal dari desa menyebabkan statusnya sebagai PRT rentan mengalami eksploitasi. Secara kultural, hal tersebut dapat dilihat dari adanya peyorasi terhadap status PRT dengan sebutan "pembantu" sedangkan Pemberi Kerja dipanggil secara ameliorasi dengan sebutan "majikan". Hal tersebut menandakan adanya relasi kuasa yang timpang dalam hubungan kerja antara Pemberi Kerja dengan PRT terkait pekerjaan domestik yang dilakukan oleh PRT dalam suatu rumah tangga[21].

C.1.3. Permasalahan Hak untuk Berkumpul dan Berserikat

UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai keberadaan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.[22] Serikat pekerja/buruh tersebut pun diakomodasi dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) yang menjadi forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah terkait masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.[23] Pengakuan PRT sebagai pekerja berarti juga harus memastikan pemenuhan hak PRT dalam berkelompok dan berserikat dengan membuat serikat PRT agar dapat memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan PRT layaknya pekerja lain yang diwadahi dalam serikat pekerja/buruh. Karena perbedaan pihak yang terlibat dalam hubungan kerja antara PRT dengan pekerja/buruh pada umumnya, maka diperlukan juga mendorong adanya perwakilan dari unsur Pemberi Kerja PRT sebagai perwakilan yang dapat menjadi pihak dalam melakukan negosiasi kepada PRT.[24]

Sebagai pemenuhan terhadap hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tersebut, penting adanya organisasi serikat PRT yang dapat menjadi wadah PRT untuk

[21] Ibid

[22] Lihat ketentuan Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan.

[23] Lihat ketentuan Pasal 1 angka 19 UU Ketenagakerjaan.

[24] Pernyataan Irfan Afandi sebagai perwakilan ILO Indonesia dalam Diskusi Terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan oleh Komnas HAM RI pada 18 April 2022.

menyuarakan kepentingan dalam mengadvokasi pemenuhan hak-hak ketenagakerjaannya. Sayangnya, karena sifat pekerjaan PRT yang masih dianggap sebagai pekerjaan informal, hingga saat ini dapat dikatakan bahwa organisasi serikat PRT masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah PRT yang ada di Indonesia yang tercatat berjumlah kurang lebih 4 juta orang pada tahun 2015[25]. Salah satu dari sedikit organisasi PRT yang ada adalah Jaringan Advokasi Nasional Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT). JALA PRT merupakan gabungan dari LSM PRT dari seluruh Indonesia yang fokus pada isu-isu advokasi hak PRT. Merujuk pada permasalahan di atas, maka penting adanya peran dari pemerintah untuk memastikan bahwa PRT dapat diakui sebagai pekerja formal sehingga mendorong adanya pembentukan organisasi serikat PRT yang dapat menjadi sarana advokasi pemenuhan hak-hak PRT.

C.1.4 Permasalahan Hak atas Kesejahteraan terkait Upah/Gaji

Berdasarkan data yang dihimpun oleh JALA PRT, rata-rata upah yang diterima oleh PRT yang bergabung dengan JALA PRT adalah sebesar 20 - 30% dari Upah Minimum Provinsi (UMP) di tempat PRT tersebut bekerja[26]. Selain upah yang diterima jauh dari batas minimal, permasalahan lain yang dialami oleh PRT adalah adanya praktik penangguhan upah selama bertahun-tahun tanpa adanya kejelasan kapan upah akan dibayarkan. Selain itu, terdapat kejadian yang mana ada pemberi kerja yang merupakan warga negara asing (ekspatriat) tiba-tiba meninggalkan tempat tinggal tanpa membayarkan upah PRT maupun memberikan hak-hak lainnya[27].

Fenomena-fenomena sebagaimana di atas jelas menunjukkan bahwa nyaris tidak ada mekanisme pelindungan apapun yang dimiliki oleh PRT terkait hak atas gaji/upah sebagai hak pekerja yang paling utama dalam sebuah hubungan kerja. Ketiadaan mekanisme pelindungan terkait hak atas upah dari PRT ini selain karena sifat hubungan kerja yang terjalin antara PRT dan si pemberi kerja yang masih cenderung informal, juga diperparah dengan masih minimnya instrumen hukum, termasuk lembaga penegakannya, yang dapat digunakan untuk melindungi hak-hak PRT tersebut, khususnya hak atas upah mereka yang masih sering diselewengkan dengan mudahnya.

[25] ILO (2018), "Toward a better estimation of total population of domestic workers in Indonesia". Diakses dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_628493.pdf pada 18 Juli 2022.
[26] Lita Anggraini, *loc.cit*.
[27] Lita Anggraini, *loc.cit*.

C.1.5 Permasalahan Mengenai Jam Kerja, Waktu Istirahat, Hak Libur, dan Hak Cuti

Berdasarkan data yang dihimpun oleh ILO dan Universitas Indonesia, tercatat pada tahun 2015 terdapat 3.35 juta PRT yang tidak menginap (*live out*) dan 683 ribu PRT yang meningap (*live in*).[28]

PRT yang bekerja secara *live out* biasanya tidak bekerja penuh selama 7 hari seminggu dan dibayar hanya berdasarkan kesepakatan dengan Pemberi Kerja. Karakteristik PRT *live out* kurang lebih setara dengan pekerja/buruh kontrak yang upah maupun haknya dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja. Hal tersebut berbeda dengan karakteristik yang dialami oleh PRT yang *live in* karena mereka biasanya bekerja tanpa adanya batasan jam kerja (7 hari seminggu), tanpa hari libur, dan tanpa hak cuti yang definitif. Praktik yang terjadi, waktu istirahat, hari libur, maupun hak cuti diberikan kepada PRT berdasarkan kesepakatan dan pertimbangan subjektif Pemberi Kerja tanpa adanya kesepakatan yang setara karena relasi yang timpang antara Pemberi Kerja dan PRT. [29]

C.1.6. Mandeknya Proses Penyusunan RUU PPRT sebagai Kebijakan Perlindungan Hukum Kepada PPRT

Salah satu penyebab dari minimnya perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT adalah karena belum adanya peraturan perundang-undangan yang dapat secara komprehensif melindungi dan memenuhi hak-hak PRT. Pada saat ini, pengaturan mengenai perlindungan PRT hanya berdasarkan pada Permenaker PPRT yang pada prakteknya lebih banyak mengatur ketentuan Lembaga Penyalur PRT (LPRT) dibanding hak-hak PRT itu sendiri. Hal ini adalah karena ketentuan ini hanya berupa Peraturan Menteri, sehingga belum efektif dalam mencapai tujuan perlindungan kepada PRT tersebut. Salah satu kebijakan yang tengah di dorong adalah terkait pengesahan RUU PPRT yang pembahasannya telah berlangsung selama 18 tahun sejak tahun 2004 lalu. Proses penyusunan, pembahasan, serta peluang RUU ini disahkan menjadi UU menjadi penting untuk melihat kerangka kebijakan negara dalam perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT.

Penyusunan RUU PPRT dimulai pada tahun 2002 yang diinisiasi oleh kelompok masyarakat sipil. Selanjutnya pada tahun 2004 hingga 2009, draf pertama RUU PPRT masuk ke Program Legislasi Nasional (Prolegnas) DPR RI namun belum juga disahkan karena masih terdapat perbedaan pendapat terkait pengaturan. Pada periode 2009 hingga 2014, draf kedua RUU PPRT masuk ke Prioritas Tahunan pada tahun 2010, 2011, 2012, 2013, dan 2014.

[28] ILO, 2015. *loc,cit*.

[29] Lita Anggraini, Theresia Iswarini, dan Ninik Rahayu, *loc.cit*.

Pada tahun 2010, Panja sudah dibentuk dan melakukan riset di 10 Kota, selanjutnya pada tahun 2011 dan 2012 Panja melakukan studi banding ke Afrika Selatan dan Argentina. Tahap selanjutnya juga pernah dilakukan uji publik RUU PPRT di Malang, Makassar, dan Medan. Draf tersebut kemudian sebagai RUU PPRT versi Panja Komisi IX dan disampaikan ke Baleg namun kemudian tidak ada tindak lanjut.

Pada tahun periode 2014 hingga 2019, draf RUU PPRT tidak masuk Prioritas Tahunan namun hanya berstatus *waiting list*. Pada Periode 2020, kelompok masyarakat sipil sudah menemui anggota Komisi IX DPR RI untuk menyampaikan aspirasi agar pembahasan RUU PPRT dilanjutkan, namun Komisi IX menolak melanjutkan pembahasan RUU PPRT karena masih ada perbedaan pendapat terkait ketentuan. Pada akhirnya, draf RUU PPRT yang ada disesuaikan dan disetujui oleh Pleno Baleg pada 1 Juli 2020 dan sudah disetujui oleh Baleg untuk disampaikan ke Rapat Paripurna DPR RI untuk ditetapkan menjadi RUU Inisiatif. Hingga saat ini masih belum ada tindak lanjut apakah RUU PPRT akan ditetapkan menjadi RUU Inisiatif untuk dibahas dan disahkan.[30]

Mandeknya proses penyusunan dan pembahasan RUU PPRT dapat dilihat sebagai manifestasi perbedaan kepentingan antara pemberi kerja dengan PRT itu sendiri. DPR RI dan Pemerintah masih menolak pembuatan kebijakan pelindungan PRT yang menyeluruh karena masih memposisikan diri sebagai bagian dari pemberi kerja itu sendiri.[31] Berdasarkan data dari ILO, mayoritas pemberi kerja adalah masyarakat dengan kelas status-sosial-ekonomi menengah atas.[32] Praktik mempekerjakan PRT secara informal sudah menjadi kebiasaan yang mengakar sehingga mengaburkan pentingnya menjalankan tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak kepada PRT sebagai bagian dari pekerja/buruh. Beberapa hal yang menjadi poin-poin penolakan dari pembuatan kebijakan terkait pelindungan PRT diantaranya adalah upah minimum berdasarkan UMP yang dinilai terlalu tinggi; ketentuan mengenai pidana; dan dikhawatirkan menghilangkan nilai-nilai kekeluargaan yang selama ini berlangsung.[33]

C.2. Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga Bagi Pemenuhan Hak-Hak PRT

Konvensi ILO 189 adalah konvensi yang disahkan pada tanggal 16 Juni 2011 oleh anggota ILO, yang terdiri dari pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi pemberi kerja dari berbagai negara, sebagai suatu standar global yang baru pertama kali ada terkait

[30] Lita Anggraini, loc.cit. Theresia Iswarini (2022), "Peran Komnas Perempuan dalam Perlindungan Pekerja RUmah Tangga", makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan oleh Komnas HAM RI pada tanggal 18 April 2022. Ninik Rahayu (2022), “Substansi dan Dinamika Penyusunan RUU PPRT,” makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan oleh Komnas HAM RI pada 18 April 2022

[31] Lita Anggraini, Theresia Iswarini, dan Ninik Rahayu, loc.cit.

[32] ILO (2018), loc.cit.

[33] Lita Anggraini, Theresia Iswarini, dan Ninik Rahayu, *loc.cit*.

domestic workers atau pekerja rumah tangga (PRT).[34] Sebelum adanya konvensi ini, PRT cenderung belum diakui berkedudukan sejajar dengan pekerja lain pada umumnya dan, sebagai akibatnya, tidak memiliki perlindungan yang memadai atas hak-hak mereka sebagai pekerja yang sudah lama dinikmati oleh pekerja di sektor lain pada umumnya. Dampak dari adanya konvensi ini adalah penerapan oleh negara pihak, sebagai negara yang meratifikasi konvensi ini, dengan membuat aturan hukum yang memberikan perlindungan kepada PRT.[35] Sejak konvensi ini berlaku, tercatat telah ada 35 negara yang menjadi negara pihak. Dari 35 negara tersebut, Filipina menjadi satu-satunya negara di Asia Pasifik yang telah meratifikasi konvensi ini sejak diberlakukan.[36]

Konvensi ini adalah konvensi yang dibuat di atas sebuah dasar pemikiran dan kesadaran bahwa pekerja rumah tangga sama sekali **bukan** seorang pembantu, anggota keluarga, ataupun "pekerja kelas dua."[37] Atas dasar hal tersebut, maka konvensi ini membawa misi utama untuk menempatkan kedudukan pekerja rumah tangga di level yang seharusnya, yakni sebagai pekerja yang setara dengan pekerja lain pada umumnya. Dengan demikian, secara prinsipil, konvensi ini berfungsi sebagai instrumen yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja serta harkat dan martabat PRT di seluruh dunia, yang dilakukan melalui penyediaan landasan untuk menjamin PRT agar dapat mengakses dan menikmati hak-hak yang dimiliki dan telah lama dinikmati oleh pekerja di sektor ekonomi formal serta memberikan standar minimal yang harus dipenuhi dalam rangka perlindungan hak-hak PRT tersebut.[38]

KILO 189 memberikan perlindungan kepada PRT dengan mengatur poin-poin penting terkait PRT, diantaranya:

1. Hak-hak dasar PRT;
2. Jam kerja dan waktu istirahat;
3. Pengupahan;
4. Keselamatan dan kesehatan kerja;
5. Jaminan sosial;
6. Usia minimum;
7. Opsi tinggal di rumah pemberi kerja;
8. Standar mengenai PRT migran;

[34] Juan Somavia, "Preface", Convention No. 189 and Recommendation No. 201 concerning Decent Work for Domestic Workers, International Labour Organization (ILO), 2011; Human Rights Watch, *loc cit.*
[35] Oelz, Martin. "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice." International Labour Review 153, no. 1 (2014): 143-172.
[36] Data ILO yang diakses dari https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:3940600840246::::P11300_INSTRUMENT_SORT:3.
[37] Juan Somavia, *loc cit.*
[38] *Ibid.*

9. Standar agen swasta penyalur pekerja rumah tangga (PPRT); dan
10. Mekanisme penyelesaian perselisihan.

Poin-poin penting tersebut diatur dalam konvensi ini sebagaimana diuraikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Poin-Poin Utama Pengaturan KILO 189

Poin Pengaturan	Prinsip-Prinsip dalam Pengaturan	Pasal
Hak-hak pekerja rumah tangga	• Hak atas promosi dan perlindungan yang efektif atas HAM dari PRT.	Pasal 3 angka 1
	• Hak atas kebebasan berserikat.	Pasal 3 angka 2 huruf a.
	• Hak untuk bebas dari kerja paksa, perburuhan anak, dan diskriminasi.	Pasal 3 angka 2 huruf b, c, dan d.
	• Hak untuk menikmati pendidikan wajib bagi PRT yang masih berusia di bawah 18 tahun.	Pasal 4 angka 2.
	• Hak atas perlindungan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, pelecehan, dan kekerasan.	Pasal 5.
	• Hak atas ketentuan kerja yang adil.	Pasal 6.
	• Hak atas kondisi kerja dan tempat tinggal yang layak.	Pasal 6.
	• Hak atas informasi dan pemahaman yang memadai atas syarat dan ketentuan kerja yang ada.	Pasal 7.
	• Khusus untuk PRT migran, hak untuk mendapatkan tawaran kerja dan/atau kontrak kerja tertulis sebelum keberangkatan.	Pasal 8.
	• Hak untuk bebas bernegosiasi dengan pemberi kerja soal apakah akan tinggal di tempat kerja.	Pasal 9 huruf a.
	• Hak untuk tidak berada di tempat kerja saat waktu istirahat.	Pasal 9 huruf b.
	• Hak untuk tetap memegang dokumen identitas dan dokumen perjalanan dari PRT.	Pasal 9 huruf c.
	• Hak untuk diperlakukan setara sebagaimana pekerja pada umumnya terkait jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal istirahat harian dan mingguan, serta cuti tahunan.	Pasal 10 angka 1.

	• Hak atas upah minimum jika memang ada serta pemberian upah tanpa diskriminasi berbasis jenis kelamin. • Hak untuk mendapat upah secara langsung secara reguler setidaknya sebulan sekali. • Hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. • Hak untuk mendapatkan kondisi yang sama dengan pekerja pada umumnya dalam hal jaminan sosial, termasuk soal persalinan. • Hak untuk memiliki akses yang efektif ke pengadilan dan/atau mekanisme penyelesaian sengketa lainnya yang setara dengan yang dimiliki pekerja pada umumnya.	Pasal 11. Pasal 12 angka 1. Pasal 13 angka 1. Pasal 14 angka 1. Pasal 16.
Jam Kerja dan waktu istirahat	• Negara berkewajiban mengambil langkah-langkah yang menjamin PRT mendapatkan jam kerja dan kompensasi lembur yang sama dengan pekerja pada umumnya. • Negara berkewajiban mengambil langkah-langkah yang menjamin PRT mendapatkan waktu istirahat harian, mingguan, dan cuti tahunan yang sama dengan pekerja pada umumnya. • Dalam satu minggu, harus ada hari istirahat minimal selama 24 jam.	Pasal 10 angka 1. Pasal 10 angka 1. Pasal 10 angka 2.
Pengupahan	• Negara anggota berkewajiban mengambil langkah-langkah untuk menjamin terpenuhinya upah minimum untuk PRT, jika memang ada pengaturan terkait upah minimum, serta pemberian upah yang bebas diskriminasi berbasis jenis kelamin. • PRT berhak atas upah yang dibayarkan secara langsung dan reguler setidaknya sebulan sekali.	Pasal 11. Pasal 12 angka 1.
Keselamatan dan kesehatan kerja	Setiap PRT berhak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan negara anggota berkewajiban untuk mengambil langkah-langkah guna menjamin pemenuhan hak tersebut.	Pasal 13 angka 1.
Jaminan sosial	Setiap PRT berhak untuk mendapatkan kondisi yang sama dengan pekerja pada umumnya dalam hal jaminan sosial, termasuk soal persalinan.	Pasal 14 angka 1.
Usia Minimum	Negara anggota berkewajiban menentukan usia minimum PRT, yang sesuai dengan Konvensi ILO 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum Kerja dan Konvensi	Pasal 4 angka 1.

	ILO 182 Tahun 1999 tentang Bentuk-Bentuk Terburuk Perburuhan Anak, yang tidak lebih rendah dari usia minimum pekerja yang telah diatur dalam aturan hukum negara yang bersangkutan.	
Opsi tinggal di rumah pemberi kerja	• Pekerja rumah tangga bebas membuat kesepakatan dengan pemberi kerja terkait apakah akan tinggal di rumah pemberi kerja. • Bagi pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah pemberi kerja, mereka memiliki hak untuk tidak berada di rumah tersebut pada saat istirahat kerja, baik itu waktu istirahat harian, mingguan, ataupun cuti tahunan.	Pasal 9 huruf a. Pasal 9 huruf b.
Standar mengenai pekerja rumah tangga migran	• Negara anggota wajib memiliki peraturan yang mewajikan adanya kontrak kerja yang bisa ditegakkan di negara tempat kerja dan kontrak tersebut wajib diterima sebelum PRT migran yang bersangkutan berangkat ke negara tempat kerja. • Negara anggota berkewajiban mengatur melalui instrumen hukum yang ada kondisi-kondisi yang jelas mengenai hak PRT atas pemulangan di akhir masa kerja. • Negara anggota wajib mengambil langkah-langkah yang perlu, termasuk bekerja sama dengan negara lain, untuk mencegah praktik penyalahgunaan terhadap PRT yang direkrut dan ditempatkan di LN.	Pasal 8 angka 1. Pasal 8 ayat 4. Pasal 15 angka 1.
Standar mengenai agen penyalur pekerja rumah tangga (PPRT)	Negara harus mengambil langkah-langkah dan kebijakan dalam rangka mencegah praktik penyalahgunaan yang dilakukan oleh agen swasta yang bekerja sebagai penyalur pekerja rumah tangga (PPRT), yang mana langkah-langkah tersebut setidaknya terdiri dari: • Menetapkan syarat-syarat operasional agen PPRT. • Menjamin keberadaan mekanisme dan prosedur yang efektif untuk melakukan investigasi atas adanya pengaduan dan dugaan penyalahgunaan dan/atau praktik curang yang dilakukan oleh agen PPRT. • Mengambil langkah-langkah yang perlu, termasuk bekerja sama dengan negara lain, untuk mencegah praktik penyalahgunaan terhadap PRT yang direkrut dan ditempatkan di LN. • Membuat aturan yang memuat kewajiban yang diterapkan kepada agen PPRT serta sanksi dan pelarangan operasional jika ada agen PPRT yang	Pasal 15 angka 1.

	melakukan pelanggaran. • Membuat perjanjian bilateral, regional, ataupun multilateral untuk mencegah praktik penipuan dan penyalahgunaan terhadap PRT oleh agen PPRT. • Melarang agen PPRT untuk mengambil keuntungan dari upah PRT.	
Penyelesaian perselisihan	Negara wajib mengambil langkah-langkah untuk menjamin PRT memiliki akses yang efektif ke pengadilan dan/atau mekanisme penyelesaian sengketa lainnya yang kurang lebih setara dengan yang dimiliki pekerja pada umumnya.	Pasal 16.

Berdasarkan poin-poin penting pengaturan KILO 189 sebagaimana di atas, dapat diketahui bahwa konvensi ini memiliki setidaknya 2 (dua) fungsi. Pertama, KILO 189 berfungsi menetapkan standar hak-hak minimal dan mendasar yang seharusnya dinikmati oleh pekerja rumah tangga agar dapat memiliki kedudukan yang setara dengan pekerja pada umumnya. Kedua, konvensi ini berfungsi sebagai semacam **kerangka acuan** bagi negara-negara anggota yang meratifikasi konvensi ini untuk nantinya harus membuat aturan hukum di level nasional. Tujuan dari pembuatan hukum di level nasional ini adalah guna mengimplementasikan amanat konvensi ini dan, utamanya, mengatur secara lebih mendetail dan operasional terkait pelaksanaan perlindungan hak-hak dasar PRT sesuai dengan standar minimal yang ditetapkan oleh konvensi ini. Dengan kata lain, KILO 189 diekspektasikan sebagai ***meta norma*** bagi aturan hukum di level nasional yang mengatur perlindungan hak-hak pekerja rumah tangga.[39]

Sebagai suatu meta norma, maka sifat dari KILO 189 bukanlah untuk menjadi instrumen hukum yang langsung bersifat operatif atau langsung bisa diimplementasikan di level nasional di masing-masing negara, khususnya untuk negara pihak yang telah meratifikasinya. Alih-alih demikian, sebagaimana sudah dikemukakan sebelumnya, KILO 189 hanya memberikan kerangka acuan dan standar minimal tentang apa dan bagaimana hak-hak PRT dan segala hal terkait seharusnya diatur di level nasional oleh masing-masing negara pihak, dengan tetap memberikan ruang fleksibilitas bagi negara pihak yang bersangkutan untuk membuat aturan tersebut dengan disesuaikan dengan konteks nasional yang ada masing-masing.[40]

[39] Meta norma adalah norma yang menjadi inspirasi dan/atau mempengaruhi eksistensi norma lain. Lihat: Bruggink, J.J.H., "Refleksi tentang Hukum," terjemahan Arief Sidharta, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996, h. 103.
[40] *Ibid.*

Hal tersebut membawa dua konsekuensi sekaligus bagi negara pihak. Pertama, negara pihak harus membuat aturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak PRT guna menyejajarkan mereka dengan pekerja pada umumnya, seperti yang menjadi amanat KILO 189, dengan tetap memiliki keleluasaan menyesuaikan aturan tersebut dengan konteks nasional yang dimiliki masing-masing negara pihak. Kedua, walau memiliki keleluasaan sebagaimana demikian, pengaturan tentang perlindungan hak-hak PRT yang dituangkan dalam hukum nasional yang ada secara normatif seharusnya memiliki standar perlindungan yang tidak lebih rendah daripada apa yang sudah ditetapkan dalam KILO 189.

Berbicara dalam konteks Indonesia, hingga saat ini Indonesia belum meratifikasi KILO 189 sehingga belum berkedudukan sebagai negara pihak. Namun demikian, di sisi lain Indonesia sudah memiliki aturan hukum yang mengatur tentang perlindungan PRT, yakni Permenaker 2/2015. Hanya saja sayangnya Permenaker 2/2015 ini sangat tidak memadai untuk digunakan sebagai instrumen hukum yang berfungsi memberikan perlindungan kepada PRT secara komprehensif. Hal tersebut setidaknya dikarenakan 2 (dua) kelemahan: Pertama, seperti yang sudah disinggung dalam poin Pendahuluan di atas, proporsi mayoritas pengaturan yang dikandung Permenaker ini lebih banyak ditujukan kepada eksistensi Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) dan masih sangat kurang membahas mengenai kedudukan dan hak PRT itu sendiri.[41] Kedua, wujud aturan ini yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Menteri tidaklah cukup kuat untuk sebuah pengaturan tentang hak-hak pekerja rumah tangga.

Seharusnya, aturan hukum yang mengatur tentang perlindungan dan/atau pembatasan hak warga negara, dalam hal ini perlindungan hak PRT, diatur dalam sebuah produk legislasi (undang-undang). Hal tersebut dikarenakan agar produk hukum yang bersangkutan dibuat oleh para wakil rakyat sehingga keluarannya nanti dapat diekspektasikan benar-benar mencerminkan dan memenuhi kebutuhan dan aspirasi rakyat. Adapun produk regulasi yang sifatnya dibuat sepihak oleh Pemerintah, baik itu dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, maupun Peraturan Menteri, seharusnya dibuat sebagai peraturan pelaksana dari apa yang sudah diatur dalam undang-undang terkait.

[41] Dari total 30 pasal yang ada di Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT ini, 19 pasal di antaranya adalah pasal-pasal yang mengatur hal-hal terkait LPPRT. Adapun 11 pasal sisanya mengatur tentang PRT dan pengguna (pemberi kerja) tetapi masih sangat umum dan kurang mendetail serta kurang komprehensif. Sebagai contoh, belum diatur mengenai mekanisme sanksi jika terjadi pelanggaran hak dan kewajiban antara para pihak, khususnya yang dilakukan oleh Pengguna. Hal ini menunjukkan bahwa Permenaker ini masih sangat kurang memadai sebagai aturan hukum yang melindungi hak-hak PRT secara komprehensif.

Di luar Permenaker 2/2015, saat ini juga ada sebuah rancangan undang-undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). RUU PPRT ini sesungguhnya sudah dibuat sejak 2004, namun sayangnya hingga kajian ini selesai dibuat RUU ini tak kunjung juga disahkan.[42]

Berangkat dari fakta hukum sebagaimana di atas, yakni bahwa saat ini di Indonesia telah terdapat pengaturan terkait perlindungan PRT sebagaimana yang tertuang dalam Permenaker 2/2015 dengan segala kekurangannya, seperti yang telah disinggung sebelumnya, dan ditambah lagi juga sudah terdapat RUU PPRT, yang diasumsikan akan segera disahkan di waktu yang akan datang, maka setidaknya muncul dua pertanyaan besar: Pertama, apakah Permenaker 2/2015 dan RUU PPRT dapat menjawab kebutuhan perlindungan hak-hak PRT sesuai standar minimal yang telah diatur dalam KILO 189 dan; Kedua, dengan dinamika hukum yang ada terkait pengaturan tentang perlindungan pekerja rumah tangga di Indonesia selama ini, baik yang tertuang dalam Permenaker 2/2015 maupun yang diatur dalam RUU PPRT, apakah Indonesia masih perlu untuk meratifikasi KILO 189.

Guna menjawab dua pertanyaan tersebut, maka perlu dilakukan perbandingan antara substansi pengaturan yang ada dalam KILO 189 dan pengaturan terkait PRT di Indonesia, baik yang telah ada melalui Permenaker 2/2015 maupun yang akan ada melalui RUU PPRT. Perbandingan tersebut dapat dilihat di Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Perbandingan Pengaturan KILO 189, Permenaker 2/2015, dan RUU PRT (Draf Juli 2020)

Kategori	KILO 189	Permenaker 2/2015	RUU PPRT (Draf 1 Juli 2020)
Definisi Pekerja Rumah Tangga (PRT)	Setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam satu hubungan kerja. (Vide: Pasal. 1 huruf b).	Orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. (Vide: Pasal 1 angka 1).	Orang yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan. (Vide: Pasal 1 angka 1).
Definisi Pekerjaan	Pekerjaan yang dilakukan di dalam atau untuk satu atau	Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan	Tidak ada definisi mengenai pekerjaan RT, melainkan uraian yang menjabarkan

[42] Ninik Rahayu, "Substansi dan Dinamika Penyusunan RUU PPRT," makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan oleh Komnas HAM RI pada 18 April 2022.

Rumah Tangga	beberapa rumah tangga. (Vide: Pasal. 1 huruf a).	kepentingan rumah tangga. (Vide: Pasal 1 angka 2).	lingkup-lingkup pekerjaan PRT yang meliputi: ● Kelompok pekerjaan memasak. ● Kelompok pekerjaan mencuci pakaian. ● Kelompok pekerjaan membersihkan rumah. ● Kelompok pekerjaan membersihkan halaman dan/atau kebun. ● Kelompok pekerjaan merawat anak. ● Kelompok pekerjaan merawat orang sakit dan/atau orang berkebutuhan khusus. ● Kelompok pekerjaan mengemudi. ● Kelompok pekerjaan menjaga rumah. ● Kelompok pekerjaan mengurus binatang. (Vide: Pasal 7). PERTANYAAN KRITIS: Dengan pengelompokan seperti ini, apakah artinya PRT hanya boleh bekerja di satu kelompok pekerjaan saja?
Definisi Pengguna PRT / Pemberi Kerja	*Tidak Ada*	Orang perseorangan yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. (Vide: Pasal 1 angka 3).	Orang perseorangan dan/atau beberapa orang dalam suatu rumah tangga yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah. (Vide: Pasal 1 angka 2).
(Lembaga) Penyalur PRT (LPPRT / PPRT)	● Tidak ada definisi, disebut sebagai *Private Employment Agencies*. ● Negara harus mengambil langkah-langkah dan kebijakan dalam rangka mencegah praktik penyalahgunaan yang dilakukan oleh PPRT,	● Disebut sebagai Lembaga Penyalur PRT (LPPRT), dengan definisi: Badan usaha yang telah mendapatkan izin tertulis dari Gubernur atau Pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT (Vide: Pasal 1 angka 4).	● Disebut sebagai Penyalur PRT, dan didefinisikan sebagai badan usaha berbadan hukum yang mendapatkan izin tertulis dari Bupati/Walikota untuk merekrut dan menyalurkan PRT (Vide: Pasal 1 angka 4).

	yang setidaknya terdiri dari: 1. Menetapkan syarat-syarat operasional PPRT. 2. Menjamin keberadaan mekanisme dan prosedur yang efektif untuk melakukan investigasi atas adanya komplain dan dugaan penyalahgunaan dan/atau praktik curang yang dilakukan oleh PPRT. 3. Mengambil langkah-langkah yang perlu, termasuk bekerja sama dengan negara lain, untuk mencegah praktik penyalahgunaan terhadap PRT yang direkrut dan ditempatkan di LN. 4. Membuat aturan yang memuat kewajiban yang diterapkan kepada PPRT serta sanksi serta pelarangan operasional jika ada PPRT yang melakukan pelanggaran. 5. Membuat perjanjian bilateral, regional, ataupun multilateral untuk mencegah praktik penipuan dan penyalahgunaan terhadap PRT oleh PPRT. 6. Melarang PPRT untuk mengambil keuntungan dari upah PRT. (Vide: Pasal. 15 angka 1).	• LPPRT berhak menerima imbalan hanya dari pengguna dan dilarang menerima imbalan dari PRT. (Vide: Pasal 22 ayat (1) dan (2)). • LPPRT memiliki kewajiban untuk: 1. Memiliki surat ijin usaha LPPRT (SIU-LPPRT) yang dikeluarkan oleh Gubernur / Pejabat yang ditunjuk (Vide: Pasal 12). 2. Menyeleksi calon pengguna. 3. Memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan mampu bekerja dengan baik. 4. Memonitor PRT yang telah disalurkan kepada pengguna. 5. Mengembalikan imbalan jasa kepada pengguna jika PRT tidak bersedia melanjutkan kerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 bulan. (Vide: Pasal 23) 6. Membuat laporan setiap bulan kepada Gubernur/Pejabat yang ditunjuk terkait jumlah dan data PRT yang telah disalurkan (Vide: Pasal 25). • LPPRT hanya boleh menyalurkan PRT kepada pengguna perseorangan saja (Vide: Pasal 24). • Gubernur/Pejabat yang ditunjuk melakukan pembinaan dan	• PPRT memiliki hak antara lain (vide: Pasal 16): 1. Mendapatkan informasi tentang jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja. 2. Mendapatkan informasi mengenai Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT. 3. Mendapatkan imbalan jasa dari Pemberi Kerja setelah PRT ditempatkan. • PPRT memiliki kewajiban antara lain: 1. Memberikan informasi kepada calon PRT tentang Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT ybs. 2. Memberikan informasi kepada Pemberi Kerja tentang calon PRT yang akan ditempatkan. 3. Membuat pernyataan tertulis bermeterai tentang kualifikasi PRT dan pertanggungjawaban PPRT kepada Pemberi Kerja. 4. Menyediakan PRT pengganti atau mengembalikan biaya penempatan PRT apabila dalam masa percobaan PRT tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

		pengawasan, yang meliputi hal-hal tentang (Vide: Pasal 26): 1. Pendataan jumlah LPPRT dan jumlah PRT yang disalurkan. 2. Penertiban perizinan dan evaluasi kinerja LPPRT. 3. Pelayanan perizinan LPPRT secara *online*. 4. Penguatan jejaring pengawasan sampai tingkat RT dalam rangka pembinaan dan pencegahan timbulnya kasus kekerasan terhadap PRT. 5. Pemberian sanksi administratif kepada LPPRT yang melanggar Permen ini, ● Sanksi administratif yang diberikan kepada LPPRT yang melanggar Permen ini meliputi (Vide: Pasal 27 ayat (1) dan (2): 1. Peringatan tertulis. 2. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha LPPRT. 3. Pencabutan ijin.	sesuai dengan perjanjian kerja. 5. Menyediakan PRT pengganti apabila dalam masa percobaan Pemberi Kerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja. 6. Melakukan pelaporan atas data pengelolaan proses perekrutan dan penempatan secara berkala kepada instansi yang berwenang. (Vide: Pasal 17) 7. PPRT wajib menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan bagi calon PRT, yang jika kewajiban ini dilanggar diancam dengan sanksi administrasi berupa teguran tertulis, pembekuan kegiatan usaha, atau pencabutan izin (Vide: Pasal 18 ayat (2), (4), dan (5)). 8. PPRT wajib memiliki SIU-PPRT yang diterbitkan oleh Bupati/Walikota dan berlaku selama 5 (lima) tahun dan bisa diperpanjang (vide: Pasal 21-22). ● PPRT dilarang: 1. Memungut biaya dalam bentuk apa pun kepada calon PRT dan PRT.

			2. Menahan dokumen apa pun dari calon PRT dan PRT. 3. Menyalurkan PRT kepada Pengguna/Pemberi Kerja selain Perseorangan. ⇒ Pelanggaran atas ke-3 hal di atas akan dikenai sanksi administrasi mulai dari teguran tertulis, pembekuan usaha, atau pencabutan izin (Vide: Pasal 23). 4. Memberikan informasi palsu tentang perusahaannya dan data calon PRT kepada Pemberi Kerja. Pelanggaran atas larangan ini diancam dengan sanksi pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun atau denda paling banyak Rp.100 juta (Vide: Pasal 29 huruf a. jo. Pasal 31). 5. Mengintimidasi dan melakukan kekerasan kepada calon PRT atau PRT. Pelanggaran atas larangan ini diancam dengan sanksi pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau denda paling banyak Rp.125 juta (vide: Pasal 29 huruf b. jo. Pasal 32).
Syarat Menjadi PRT	*Tidak diatur.*	1. Memiliki dokumen identitas diri. 2. Usia minimal 18 (delapan belas) tahun.	*Tidak diatur.*

		3. Mendapatkan izin dari suami/istri bagi PRT yang sudah berkeluarga. (Vide: Pasal 4).	
Terkait Perjanjian Kerja	Setiap negara harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi dan mudah dimengerti dan lebih baik, jika memungkinkan, melalui kontrak tertulis sesuai dengan hukum nasional, peraturan-peraturan, atau kesepakatan kolektif. (Vide: Pasal 7).	Perjanjian kerja wajib dibuat antara Pengguna dan PRT, baik dibuat secara tertulis maupun secara lisan, yang memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami kedua belah pihak dan diketahui oleh Ketua RT atau dengan sebutan lain. (Vide: Pasal 5)	Perekrutan PRT secara tidak langsung melalui jasa Penyalur PRT, maka wajib harus membuat Perjanjian Kerja Tertulis antara calon PRT dan Pemberi Kerja. (vide: Pasal 5 ayat (2)). PERTANYAAN KRITIS: Lalu bagaimana dengan PRT yang direkrut secara langsung? Mengapa tidak wajib dibuat perjanjian juga?
Unsur-Unsur Minimal dalam Perjanjian Kerja	• Nama dan alamat pekerja dan pemberi kerja. • Alamat tempat kerja. • Tanggal mulai dan, apabila kontrak berlaku untuk jangka waktu tertentu, durasi perjanjian. • Jenis pekerjaan yang dilakukan. • Pengupahan, metode penghitungan, dan periode pembayaran. • Jam kerja normal. • Cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan. • Penyediaan akomodasi dan makanan, jika ada. • Periode masa percobaan atau uji coba, jika ada. • Ketentuan pemulangan, jika ada. • Syarat dan Ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja, termasuk	• Identitas para pihak. • Hak dan kewajiban para pihak. • Jangka waktu berlakunya perjanjian. • Tempat dan tanggal perjanjian dibuat. (Vide: Pasal 6 ayat (1))	• Identitas PRT dan Pemberi Kerja. • Tanggal dimulai dan jangka waktu perjanjian kerja. • Hak dan kewajiban PRT dan Pemberi Kerja. • Jumlah upah yang diterima PRT. • Tempat dan Tanggal Perjanjian Kerja dibuat. • Tanda tangan PRT dan Pemberi Kerja. (Vide: Pasal 8 ayat (1)) Catatan: Perjanjian kerja tertulis ini hanya wajib untuk PRT yang direkrut secara tidak langsung.

	pemberitahuan dengan periode tertentu, baik oleh PRT ataupun oleh pemberi kerja. (Vide: Pasal 7)		
Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja	*Tidak diatur.*	Jangka waktu perjanjian kerja adalah selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri dengan kesepakatan kedua belah pihak. (Vide: Pasal 6 ayat (2)).	*Tidak diatur, melainkan pengaturan tentang Sebab-Sebab Berakhirnya Hubungan kerja sebagai berikut:* Hubungan Kerja dapat berakhir karena: 1. Kehendak kedua belah pihak. 2. Salah satu pihak melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan Perjanjian Kerja. 3. PRT atau Pemberi Kerja melakukan tindak pidana terhadap satu sama lain. 4. PRT mangkir kerja selama 7b (tujuh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas. 5. PRT atau Pemberi Kerja meninggal dunia. 6. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja. 7. Pemberi Kerja pindah tempat dan PRT tidak bersedia untuk melanjutkan Hubungan Kerja. (Vide: Pasal 10 ayat (1)
Hak-Hak dari PRT	Konvensi ILO mewajibkan negara-negara anggota untuk mengambil langkah-langkah yang terukur (*take measures*) untuk melindungi dan menjamin hak-hak PRT yang meliputi: • Hak atas promosi dan perlindungan yang efektif atas HAM dari PRT (vide: Pasal 3 angka 1).	• Memperoleh informasi mengenai pengguna. • Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya. • Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja. • Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat.	• Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya. • Bekerja pada jam kerja yang manusiawi. • Mendapatkan cuti sesuai dengan kesepakatan PRT dan Pemberi Kerja. • Mendapatkan upah dan THR sesuai dengan kesepakatan dengan Pemberi Kerja.

	• Hak atas kebebasan berserikat (vide: Pasal 3 angka 2 huruf (a)). • Hak untuk bebas dari kerja paksa, perburuhan anak, dan diskriminasi (vide: Pasal 3 angka 2 huruf (b), (c), dan (d)). • Hak untuk menikmati pendidikan wajib bagi PRT yang masih berusia di bawah 18 tahun (Vide: Pasal 4 angka 2). • Hak atas perlindungan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, pelecehan, dan kekerasan (Vide: Pasal 5). • Hak atas ketentuan kerja yang adil (Vide: Pasal 6). • Hak atas kondisi kerja dan tempat tinggal yang layak (Vide: Pasal 6). • Hak atas informasi dan pemahaman yang memadai atas syarat dan ketentuan kerja yang ada (Vide: Pasal 7). • Khusus untuk PRT migran, hak untuk mendapatkan tawaran kerja dan/atau kontrak kerja tertulis sebelum keberangkatan (Vide: Pasal 8). • Hak untuk bebas bernegosiasi dengan pemberi kerja soal apakah akan tinggal di tempat kerja (Vide: Pasal 9 huruf (a)). • Hak untuk tidak berada di tempat kerja saat waktu istirahat (Vide: Pasal 9 huruf (b)). • Hak untuk tetap memegang dokumen	• Mendapatkan waktu istirahat yang cukup. • Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan. • Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya. • Mendapatkan THR. • Berkomunikasi dengan keluarganya. (Vide: Pasal 7)	• Mendapatkan jaminan sosial kesehatan sebagai penerima bantuan iuran yang ditanggung oleh Pemerintah (Vide: Pasal 11 huruf e jo. Pasal 12 ayat (1)). • Mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai kesepakatan dengan Pemberi Kerja yang ditanggung bersama oleh PRT dan Pemberi Kerja (Vide: Pasal 11 huruf f jo. Pasal 12 ayat (2)). • Mengakhiri hubungan kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja. (Vide: Pasal 11)

	identitas dan dokumen perjalanan dari PRT (Vide: Pasal 9 huruf (c)). • Hak untuk diperlakukan setara sebagaimana pekerja pada umumnya terkait jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal istirahat harian dan mingguan, serta cuti tahunan (Vide: Huruf 10 angka 1). • Hak atas upah minimum jika memang ada serta pemberian upah tanpa diskriminasi berbasis jenis kelamin (Vide: Pasal 11). • Hak untuk mendapat upah secara langsung secara reguler setidaknya sebulan sekali (Vide: Pasal 12 angka 1). • Hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat (Vide: Pasal 13 angka 1). • Hak untuk mendapatkan kondisi yang sama dengan pekerja pada umumnya dalam hal jaminan sosial, termasuk soal persalinan (Vide: Pasal 14 angka 1). • Hak untuk memiliki akses yang efektif ke pengadilan dan/atau mekanisme penyelesaian sengketa lainnya yang setara dengan yang dimiliki pekerja pada umumnya (Vide: Pasal 16).		
Kewajiban dari PRT	*Tidak diatur.*	• Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja. • Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	• Menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja. • Meminta izin kepada Pemberi Kerja apabila berhalangan melakukan

		• Menjaga etika dan sopan santun di keluarga pengguna. • Memberitahu kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti kerja. (Vide: Pasal 8)	kerja disertai dengan alasan sesuai dengan ketentuan dalam Hubungan Kerja. • Melakukan pekerjaan berdasarkan tata cara kerja yang benar dan aman. • Memberitahukan kepada Pemberi Kerja pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berhenti kerja. • Menjaga nama baik Pemberi Kerja beserta keluarganya. • Melaporkan keberadaan dirinya sebagai PRT kepada RT/RW di tempatnya bekerja. (Vide: Pasal 13)
Usia Minimum dari PRT	Negara anggota berkewajiban menentukan usia minimum PRT, yang sesuai dengan Konvensi ILO 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum Kerja dan Konvensi ILO 182 Tahun 1999 tentang Bentuk-Bentuk Terburuk Perburuhan Anak, yang tidak lebih rendah dari usia minimum pekerja yang telah diatur dalam aturan hukum negara ybs (Vide: Pasal 4 angka 1).	18 tahun (Vide: Pasal 4)	*Tidak diatur.*
Jam Kerja	Negara berkewajiban mengambil langkah-langkah yang menjamin PRT mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja pada umumnya dalam hal jam kerja dan kompensasi lembur (Vide: Pasal 10 angka 1).	*Tidak diatur.*	*Tidak diatur secara jelas dan terperinci, hanya disebutkan bahwa "PRT berhak atas jam kerja yang manusiawi" (Vide: Pasal 11 huruf b).*
Waktu Istirahat	• Negara berkewajiban mengambil langkah-	*Tidak diatur*	

	langkah yang menjamin PRT mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja pada umumnya dalam hal waktu istirahat harian, mingguan, dan cuti tahunan (Vide: Pasal 10 angka 1). • Dalam satu minggu, harus ada hari istirahat minimal selama 24 jam (Vide: Pasal 10 angka 2).		*Tidak diatur secara jelas dan terperinci, hanya disebutkan bahwa "PRT berhak atas jam kerja yang manusiawi" (Vide: Pasal 11 huruf b) dan "Pemberi Kerja berkewajiban memberikan waktu istirahat" (Vide: Pasal 15 huruf c).*
Upah PRT	• Negara anggota berkewajiban mengambil langkah-langkah untuk menjamin terpenuhinya upah minimum untuk PRT, jika memang ada pengaturan terkait upah minimum, serta pemberian upah yang bebas diskriminasi berbasis jenis kelamin (Vide: Pasal 11). • PRT berhak atas upah yang dibayarkan secara langsung dan reguler setidaknya sebulan sekali (Vide: Pasal 12 angka 1)	*Tidak diatur.*	*Tidak diatur tentang upah minimum, hanya disebutkan bahwa "PRT berhak mendapatkan upah dan THR sesuai dengan kesepakatan dengan Pemberi Kerja" (Vide: Pasal 11 huruf d)*
Keselamatan dan kesehatan kerja.	• Setiap PRT berhak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan negara anggota berkewajiban untuk mengambil langkah-langkah guna menjamin pemenuhan hak tersebut (Vide: Pasal 13 angka 1).	*Tidak diatur.*	*Tidak diatur.*
Syarat-Syarat menjadi Pengguna/ Pemberi Kerja	*Tidak diatur.*	• Mempunyai penghasilan yang tetap. • Memiliki tempat tinggal yang layak. • Sehat jasmani dan rohani. (Vide: Pasal 9)	*Tidak diatur.*

Hak-Hak dari Pengguna/ Pemberi Kerja	*Tidak diatur.*	• Memperoleh informasi mengenai PRT. • Mendapatkan PRT yang mampu bekerja dengan baik. • Mendapatkan hasil kerja yang baik. (Vide: Pasal 10)	• Memperoleh informasi yang jelas dan benar mengenai identitas PRT. • Memperoleh informasi mengenai kemampuan kerja PRT. • Memberikan izin kepada PRT apabila berhalangan masuk kerja sesuai dengan ketentuan dalam Hubungan Kerja. • Mendapatkan hasil kerja PRT sesuai dengan Hubungan Kerja. • Mendapatkan pemberitahuan pengunduran diri PRT paling lambar 1 (satu) bulan sebelumnya. • Mengakhiri Hubungan Kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja. (Vide: Pasal 14)
Kewajiban dari Pengguna/ Pemberi Kerja	*Tidak diatur.*	• Membayar upah sesuai dengan perjanjian. • Memberikan makanan dan minuman yang sehat. • Memberikan hak istirahat yang cukup kepada PRT. • Memberikan kesempatan ibadah kepada PRT. • Memberikan THR sekali setahun. • Memberikan hak cuti sesuai kesepakatan. • Mengikutsertakan PRT program jaminan sosial. • Memperlakukan PRT dengan baik. • Melaporkan penggunaan jasa PRT kepada Ketua RT atau dengan sebutan lain. (Vide: Pasal 11).	• Menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja. • Memberikan hak-hak PRT sesuai dengan Perjanjian Kerja. • Memberikan waktu istirahat. • Memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai identitas Pemberi Kerja, anggota keluarganya, rincian dan prosedur pekerjaan. • Melaporkan keberadaan PRT yang bekerja di rumahnya kepada Ketua RT/RW. (Vide: Pasal 15).

Larangan bagi Pengguna/ Pemberi Kerja	*Tidak diatur.*	*Tidak diatur.*	Pemberi kerja dilarang mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non fisik kepada PRT dan, jika terjadi pelanggaran, diancam sanksi pidana penjara maksimal 8 (delapan) tahun atau denda maksimal Rp. 125 juta. (Vide: Pasal 28 jo. Pasal 30) PERTANYAAN KRITIS: Apakah yang dimaksud sebagai "kekerasan non fisik" di Pasal 28? Hal ini tidak dijelaskan secara spesifik termasuk di bagian Penjelasan sekalipun. Hal ini bisa menimbulkan ketidakjelasan hukum, sedangkan larangan ini memuat sanksi pidana yang seharusnya menganut prinsip *lex certa* (kepastian makna suatu aturan).
Penyelesaian Sengketa	Negara wajib mengambil langkah-langkah untuk menjamin PRT memiliki akses yang efektif ke pengadilan dan/atau mekanisme penyelesaian sengketa lainnya yang kurang lebih setara dengan yang dimiliki pekerja pada umumnya (Vide: Pasal 16).	*Tidak diatur.*	Penyelesaian perselisihan dilakukan dengan musyawarah mufakat dalam jangka waktu maksimal 7 (tujuh) hari, dan jika gagal, dapat dilakukan dengan mediasi melibatkan RT/RW di tempat PRT bekerja (Vide: Pasal 26 & Pasal 27 ayat (1). Jika setelah mediasi melalui RT/RW masih belum ada kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan mediasi melalui mediator pada satuan kerja Pemerintah Daerah bidang ketenagakerjaan, dan jika penyelesaian perselisihan tidak tercapai, dapat ditempuh upaya hukum sesuai ketentuan peraturan

			perundang-undangan (Vide: Pasal 27 ayat (2), (3), (4), dan (5).
Mekanisme Kontrol	• Negara wajib menetapkan mekanisme komplain yang efektif dan aksesibel serta sarana yang memadai untuk menjamin ketaatan atas hukum dan aturan yang melindungi PRT (Vide: Pasal 17 angka 1). • Negara wajib mengembangkan dan menerapkan langkah-langkah untuk pemeriksaan ketenagakerjaan, penegakan aturan dan pemberian sanksi yang memperhatikan karakteristik khas pekerjaan rumah tangga, termasuk menyebutkan kondisi-kondisi yang mana akses ke dalam lingkungan rumah tangga terkait dapat diberikan mengingat privasi dari RT ybs. (Vide: Art 17 angka 2 & 3).	*Tidak diatur.*	Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan pengawasan terhadap perlindungan PRT yang meliputi: 1. Pendataan dan pembinaan Penyalur PRT dan PRT. 2. Pelibatan aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan Perlindungan PRT. 3. Sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan perlindungan PRT. 4. Penertiban perizinan dan evaluasi kinerja penyalur PRT. 5. Penguatan jejaring pengawasan ke tingkat RT/RW dalam rangka pencegahan terjadinya kekerasan terhadap PRT. (Vide: Pasal 25)
Implementasi	Negara wajib mengimplementasikan pengaturan-pengaturan dalam Konvensi ILO 189, dengan berkonsultasi dengan perwakilan organisasi PRT dan pemberi kerja, melalui aturan hukum atau perjanjian kolektif dan hal-hal sejenis, sejalan dengan kebiasaan yang dilakukan di negara ybs, baik dengan menambah atau menyesuaikan aturan yang telah ada untuk juga menjangkau PRT atau dengan membuat aturan yang baru yang khusus		

	untuk mengatur hal ini (Vide: Pasal 18).		

Berdasarkan perbandingan tentang substansi pengaturan antara KILO 189, Permenaker 2/2015, dan RUU PPRT, maka dapat disimpulkan bahwa pengaturan terkait PRT di Indonesia, baik yang telah ada melalui Permenaker 2/2015 maupun yang akan ada melalui RUU PRT, masih belum memenuhi standar minimal sebagaimana yang ditetapkan dalam KILO 189. Hal ini setidaknya dapat dilihat dari beberapa poin berikut.

Pertama, mengenai hak upah bagi PRT. KILO 189 di Pasal 11 menekankan bahwa untuk negara yang telah memiliki pengaturan terkait upah minimum bagi pekerja pada umumnya, maka upah yang diterima PRT harus sesuai dengan besaran upah minimum tersebut. Hal ini sama sekali tidak tercermin baik di Permenaker 2/2015 maupun di RUU PPRT. Di kedua aturan tersebut, hanya diatur bahwa upah PRT ditentukan berdasarkan kesepakatan (Vide Pasal 7 Permenaker 2/2015 dan Pasal 11 RUU PPRT). Di sisi lain, di Indonesia telah ada aturan terkait upah minimum bagi pekerja sebagaimana tertuang dalam Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Jika konsisten dengan standar acuan pengaturan yang ditetapkan dalam KILO 189, maka di Indonesia seharusnya diatur bahwa upah pekerja rumah tangga besarannya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara PRT dengan pemberi kerja namun tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMK yang berlaku di wilayah yang bersangkutan.

Kedua, mengenai hak atas batasan waktu kerja. Sebagaimana yang awam terjadi selama ini, PRT, khususnya PRT yang tinggal di rumah pemberi kerja, adalah golongan pekerja yang memiliki waktu kerja tanpa batasan yang jelas. Hal ini tentu membuka potensi eksploitasi bagi PRT dan menimbulkan ketidakadilan serta ketidaksetaraan antara PRT dan pekerja lain pada umumnya, khususnya yang bekerja di sektor formal, yang memiliki waktu kerja dengan batasan yang jelas.

Merujuk pada KILO 189, di Pasal 10 angka 1 diatur bahwa pekerja rumah tangga seharusnya memiliki batasan waktu kerja yang tidak berbeda dengan pekerja lain pada umumnya, termasuk dalam hal hak kompensasi lembur jika batasan waktu kerja tersebut terlampaui, dan menjadi tugas bagi negara untuk mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan adanya kesetaraan terkait batasan waktu kerja tersebut. Lebih lanjut, di Pasal 10 angka 2 juga ditegaskan bahwa PRT harus memiliki hak istirahat sekurang-kurangnya selama 1 hari penuh (24 jam) dalam satu minggu.

Jika dibandingkan dengan ketentuan yang ada di Indonesia, RUU PPRT tidak memuat aturan yang memberikan batasan waktu kerja yang jelas dan/atau syarat waktu kerja yang sama seperti pekerja di sektor lain pada umumnya seperti yang diamanatkan oleh KILO 189 di atas. Di RUU ini hanya diatur bahwa PRT berhak atas waktu kerja yang manusiawi (vide Pasal 11 huruf b) dan pemberi kerja wajib memberikan waktu istirahat kepada PRT, tanpa adanya penjelasan lebih rinci tentang apa yang dimaksud dengan "waktu kerja yang manusiawi" tersebut dan berapa lama waktu istirahat sekurang-

kurangnya harus diberikan, sehingga tetap membuka ruang interpretasi yang bebas khususnya oleh para pemberi kerja. Pada ujungnya, jika RUU ini disahkan, maka PRT tetap tidak mendapatkan perlindungan yang mencukupi dari adanya potensi eksploitasi dikarenakan waktu kerja yang ditentukan sesuka hati si pemberi kerja.

Kondisi yang lebih buruk terdapat di Permenaker 2/2015, sebagai aturan yang senyatanya merupakan satu-satunya aturan yang berlaku yang mengatur perlindungan pekerja rumah tangga di Indonesia sejauh ini. Permenaker ini justru sama sekali tidak memiliki pengaturan mengenai batasan waktu kerja, waktu istirahat, ataupun syarat bahwa PRT memiliki waktu kerja yang sama dengan pekerja lain pada umumnya.

Hal sebagaimana di atas tentu menjadi pertanda bahwa baik Permenaker 2/2015 maupun RUU PPRT belum memberikan perlindungan yang cukup bagi PRT untuk terbebas dari potensi eksploitasi kerja dan untuk memiliki kondisi kerja yang sama dengan pekerja di sektor lain pada umumnya.

Ketiga, mengenai hak atas kebebasan, keselamatan dan kesehatan kerja bagi PRT. Sebagaimana diketahui, pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan sektor informal yang dilaksanakan di dalam ranah privat kerumahtanggaan dari si pemberi kerja. Hal ini membawa konsekuensi di mana PRT akan dihadapkan pada lingkungan dan kondisi kerja yang sangat beragam, sesuai dengan latar belakang sosial-ekonomi dan bahkan perilaku si pemberi kerja. Tak jarang, hal ini membuat banyak PRT harus menerima kondisi kerja yang kurang atau bahkan tidak layak, terlebih bagi PRT yang harus tinggal bersama di rumah si pemberi kerja. PRT yang diberi makan seadanya, dilarang pergi ke luar rumah milik si pemberi kerja, bahkan hingga pada penyekapan dan penganiayaan, adalah kasus-kasus yang sering menimpa PRT.[43]

Berdasarkan ketentuan KILO 189, diatur bahwa PRT memiliki hak untuk menentukan apakah akan tinggal bersama di rumah si pemberi kerja atau tidak serta hak untuk tidak berada di tempat kerja/rumah si pemberi kerja ketika waktu istirahat (vide Pasal 9 huruf a dan b). Selain itu, ditekankan bahwa negara wajib mengambil langkah-langkah untuk menjamin hak PRT atas lingkungan kerja yang aman dan sehat (vide Pasal 13 angka 1).

Berkaca pada ketentuan yang ada di Indonesia saat ini, Permenaker 2/2015 sama sekali tidak memiliki pengaturan apapun terkait pencegahan hal-hal buruk yang melanggar hak kebebasan dan hak keselamatan serta kesehatan kerja dari PRT. Sedangkan di RUU PPRT, terdapat larangan bagi pemberi kerja untuk mendiskriminasi, mengancam,

[43] Beberapa contoh kasus tersebut antara lain seperti yang terekam dalam pemberitaan media berikut:
Anonim (2014), "Total 17 PRT yang Diduga Disekap Istri Jendral," jpnn.com, tersedia di:https://m.jpnn.com/news/total-17-prt-yang-diduga-disekap-istri-jenderal, diakses pada 10-06-2022.
Robertus Belarminus (2016), "Kisah PRT Disekap dan Dianiaya Majikan Selama 6 Tahun," Kompas.com, tersedia di:https://megapolitan.kompas.com/read/2016/02/10/05150471/Kisah.PRT.Disekap.dan.Dianiaya.Majikan.Selama.6.Tahun?page=all, diakses pada 10-06-2022.
Reja Hidayat (2018), "PRT Rentan Menjadi Obyek Perbudakan," Tirto.id, tersedia di: https://tirto.id/prt-rentan-menjadi-objek-perbudakan-cFak, diakses pada 10-06-2022.

melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non-fisik kepada PRT yang diancam dengan sanksi pidana maksimal 8 (delapan) tahun dan denda maksimal Rp. 125 juta (vide Pasal 28 jo. Pasal 30). Larangan tersebut tentu diharapkan dapat mencegah praktek kekerasan dan penganiayaan oleh pemberi kerja yang terjadi pada PRT. Hanya saja di RUU PPRT masih belum ada pengaturan yang sifatnya menjamin hak kebebasan PRT untuk menentukan apakah akan tinggal atau tidak di rumah si pemberi kerja. Begitu pula hak untuk tidak berada di tempat kerja/rumah si pemberi kerja ketika sedang menjalani waktu istirahat, hal tersebut juga belum diatur di RUU PPRT. Sedangkan kebebasan PRT untuk tidak berada di tempat kerja/rumah si pemberi kerja memiliki peran penting agar PRT yang bersangkutan dapat berinteraksi secara bebas dengan pihak manapun di luar tempat kerja/rumah si pemberi kerja. Sehingga, jika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh si pemberi kerja, PRT yang bersangkutan dapat dengan mudah melaporkan hal tersebut kepada pihak lain.

C.3. Praktik Baik di Negara Lain: Ratifikasi KILO 189 dan Kebijakan Nasional terkait Perlindungan PRT di Filipina

Filipina merupakan salah satu negara yang paling awal dalam meratifikasi KILO 189 yaitu pada tanggal 5 September 2012.[44] Hingga saat ini, Filipina masih menjadi satu-satunya negara di Asia yang sudah meratifikasi KILO 189 dan memiliki kebijakan nasional (setara Undang-Undang) yang mengatur terkait perlindungan PRT yaitu *Republic Act No. 10361 an Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers, otherwise known as (Domestic Workers Act*/DWA) yang disahkan pada 18 Januari 2013. DWA merupakan bagian dari kepatuhan progresif negara Filipina dalam menerapkan KILO 189 dan menjadi bagian penting dari pengaturan terhadap perburuhan dan sosial yang pertama kalinya mengakui PRT memiliki hak-hak yang setara dengan pekerja/buruh lain di sektor formal. Kedua norma tersebut memberikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak dan kesejahteraan dari PRT atau yang disebut sebagai "*kasambahay*" di Filipina.[45]

Sebagai aturan lebih lanjut dari ratifikasi KILO 189 oleh Filipina, DWA mengatur hal-hal diantaranya:

1. Mekanisme kontrak kerja PRT;
2. Pelarangan pekerja anak di bawah usia 15 tahun;
3. Hak atas upah/gaji minimum;
4. Hak waktu istirahat, hak cuti, dan pesangon;
5. Hak atas jaminan sosial dan kesehatan;

[44] ILO (2012), "Landmark treaty for domestic workers to come into force", tersedia di: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189191/lang--en/index.htm.
[45] Department of Labor and Employment of Philippines, "Q&A on Batas Kasambahay [Republic Act No. 10361] Revised Version", tersedia di: https://bwsc.dole.gov.ph/images/info-materials/QandA-on-Batas-Kasambahay-RA-No-10361-english.pdf.

6. Perlindungan dari kekerasan, penyiksaan, dan diskriminasi; dan
7. Mekanisme pengawasan, sengketa, dan pemidanaan.

Filipina, sebagai satu-satunya negara Asia yang telah meratifikasi KILO 189 dan memiliki kebijakan nasional terkait perlindungan PRT, serta memiliki karakteristik sosial yang serupa dengan Indonesia, dapat menjadi contoh mengenai bagaimana implementasi norma KILO 189 yang diturunkan dalam kebijakan nasional terkait pelindungan dan pemenuhan hak-hak PRT. Indonesia dapat belajar dari praktik baik, tantangan, dan peluang terkait kebijakan pelindungan PRT yang sudah dimiliki oleh Filipina. KILO 189 sebagai meta norma, memberikan ukuran standar minimal dan kerangka dasar terkait perlindungan terhadap PRT. KILO 189 tetap memberikan keleluasaan bagi negara pihak yang meratifikasi untuk menurunkan norma-norma KILO 189 secara lebih operatif dan sesuai dengan kondisi khusus yang dimiliki oleh negara pihak terkait. Dalam konteks Filipina, setidaknya terdapat beberapa pengaturan yang dapat menjadi pertimbangan dan rujukan dalam meratifikasi KILO 189 maupun penyusunan kebijakan nasional, yaitu:

1. Ketentuan mengenai hak atas upah/gaji minimum dan jaminan sosial;
2. Ketentuan mengenai batasan jam kerja, waktu istirahat, hak libur minggu, dan hak cuti dibayar; dan
3. Ketentuan mengenai tanggung jawab pemerintah, pengaturan lembaga kerja swasta, serta mekanisme tripartit antara PRT, pemerintah, dan perwakilan Pemberi Kerja.

C.3.1 Ketentuan terkait Upah/Gaji yang Layak

Ketentuan Pasal 11 KILO 189 menyatakan bahwa PRT berhak atas cakupan upah minimum, bila cakupan semacam itu ada, dan tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Filipina pada saat meratifikasi KILO 189 pada tahun 2012 sudah memiliki ketentuan terkait upah minimum pekerja/buruh yang dibagi berdasarkan wilayah sektor pekerjaan.[46] Secara normatif, seharusnya Filipina menerapkan ketentuan upah minimum yang telah ada tersebut kepada PRT. Namun karena pertimbangan menyesuaikan dengan karakteristik PRT di Filipina, ketentuan Pasal 24 DWA menentukan upah minimum PRT yang lebih rendah daripada upah minimum pekerja lainnya di wilayah yang sama. Rasio upah PRT di wilayah Ibu Kota Negara pada tahun 2012 hanya mendapatkan 25% atau ¼ dari upah minimum yang diterima pekerja lainnya[47]. Namun ketentuan Pasal 24 DWA juga mengatur mekanisme kenaikan upah berkala yang mewajibkan pasca 1 tahun DWA berlaku, *the Regional Tripartite and*

[46] Upah minimum tersebut ditentukan oleh *the Regional Tripartite and Productivity Wage Boards* di tiap-tiap wilayah.
[47] Lihat tabel 3

Productivity Wage Boards (RTPWBs) harus meninjau, dan jika sesuai, menentukan dan menyesuaikan upah minimum PRT. Hasil dari ketentuan tersebut, upah PRT mengalami kenaikan sebanyak 100 - 133% dari tahun 2012 pada tahun 2022. Selain itu, kenaikan upah tersebut mengurangi rasio upah PRT yang naik menjadi 50% atau ½ dari upah pekerja lainnya pada tahun 2022 dan 25% atau ¼ pada tahun 2012[48].

Tabel 3. Perbandingan Upah PRT Filipina dengan Upah Minimum Pekerja Sektor Lainnya.[49]

Tahun / Kategori Upah	Upah Minimum PRT di Ibu Kota Negara	Upah Minimum Pekerja Lainnya di Ibu Kota Negara	Rasio Upah PRT dengan Upah Minimum Pekerja Lainnya
Tahun 2012	2.500 Peso/bulan	9.218 - 10.032 Peso/bulan	Rasio upah PRT hanya kurang lebih ±25% atau ¼ dari upah pekerja lainnya.
Tahun 2022	5.000 Peso/bulan	11.726 - 12.540 Peso/bulan	Rasio upah PRT naik menjadi ±50% atau ½ dari upah pekerja lainnya.

Tabel 4. Perkembangan Upah PRT Filipina Pada Tahun 2012 dan 2022.[50]

Tempat / Tahun	2012	2022	Keterangan
Ibu Kota Negara	2.500 Peso / bulan	5.000 Peso / bulan	Kenaikan 100%
Kota dan Kotamadya Kelas Satu	2.000 Peso / bulan	4.000 Peso / bulan	Kenaikan 100%
Kotamadya Lainnya	1.500 Peso / bulan	3.500 Peso / bulan	Kenaikan 133%

[48] Lihat tabel 3 dan tabel 4.

[49] Diolah dari data Department of Labor and Employment (DOLE) Philippines. Data upah PRT Filipina Tahun 2012 dan 2022 lihat catatan kaki no. 51 dan data upah minimum pekerja lainnya di Ibu Kota Negara diakses dari https://nwpc.dole.gov.ph/.

[50] Diolah dari data Department of Labor and Employment (DOLE) Philippines. Data upah PRT Filipina Tahun 2012 lihat ketentuan Pasal 24 DWA dan data upah PRT Filipina tahun 2022 diakses dari https://nwpc.dole.gov.ph/stats/current-monthly-minimum-wage-for-domestic-workers/.

Selain ketentuan mengenai upah minimum, KILO189 memberikan jaminan bahwa PRT harus mendapatkan upahnya secara tunai berkala setidaknya minimal 1 kali dalam sebulan. Pasal 12 KILO 189 juga memberikan keleluasaan pengaturan terkait pembayaran upah kepada PRT yang diatur dalam hukum nasional, peraturan, atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, metode pembayaran dapat melalui mekanisme lain misal transfer bank selama terdapat persetujuan dari PRT yang dipekerjakan. Filipina secara lebih rinci melalui ketentuan Pasal 25 DWA terkait pembayaran upah mewajibkan upah PRT dibayar tepat waktu setiap bulan sekali dan hanya boleh menggunakan uang tunai. Selain itu, Pemberi Kerja dilarang memotong upah PRT dengan alasan apa pun. Pembayaran upah secara tunai ini bertujuan untuk melindungi PRT dari mekanisme pembayaran upah yang berpotensi merugikan PRT, seperti melalui kupon, tiket, atau potongan harga yang manfaatnya tidak semaksimal uang tunai.

Manfaat lain yang didapatkan oleh PRT sebagai kompensasi upah minimum yang lebih rendah dari pekerja lainnya adalah manfaat jaminan sosial (Social Security System/SSS), jaminan kesehatan (the Philippine Health Insurance Corporation/PhilHealth), dan program investasi (Home Development Mutual Fund/Pag-IBIG) yang seluruh iurannya ditanggung seluruhnya oleh Pemberi Kerja maupun pemerintah.[51] Berkurangnya kesenjangan antara upah minimum PRT dengan pekerja lainnya, serta pemberian jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan program investasi yang menyeluruh tersebut merupakan bagian dari pemenuhan realisasi progresif terkait hak atas kesejahteraan khususnya terkait upah dan penghidupan yang layak bagi PRT.

C.3.2 Ketentuan terkait Hak-Hak Pekerja: Batasan Jam Kerja, Waktu Istirahat, Hak Libur Mingguan, dan Hak Cuti Dibayar

Ketentuan Pasal 10 KILO 189 memberikan jaminan kepada PRT agar mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja/buruh lainnya. Jaminan tersebut berkaitan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal libur harian dan mingguan, dan cuti tahunan dibayar. Ketentuan Pasal 10 KILO 189 menyatakan:

> *"Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja 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."*

[51] Lihat Pasal 30 DWA.

Ketentuan ini menekankan pada pentingnya kebijakan negara dalam menjamin perlakuan yang sama antara PRT dan pekerja/buruh lainnya. Selain itu, ketentuan ini juga memberi keleluasaan dengan mendelegasikan pengaturan detail di peraturan nasional maupun perjanjian kerja bersama antara PRT dengan Pemberi Kerja. Hal penting lainnya adalah mengakui bahwa PRT memiliki karakteristik khusus yang perlu dipertimbangkan. Pengaturan yang bersifat detail terdapat di Pasal 10 angka (2) yang memberikan jaminan hak libur mingguan minimal 24 jam berturut-turut kepada PRT. Hal ini penting untuk memastikan bahwa PRT tidak bekerja penuh 24 jam selama 7 hari tanpa mendapatkan hak untuk libur.

Berkaitan dengan ketentuan yang terdapat di K-189 tersebut, ketentuan di DWA Filipina menafsirkan menjadi ketentuan sebagai berikut. Pertama, berkaitan dengan ketentuan jam kerja normal, DWA tidak mencantumkan ketentuan terkait jam kerja kepada PRT. Hal tersebut berkaitan dengan karakteristik PRT yang bersifat live-in sehingga sulit menerapkan jam kerja seperti pada pekerja/buruh lainnya. Namun ketentuan Pasal 20 DWA memberikan jaminan berupa hak waktu istirahat harian kumulatif selama 8 jam per hari. Ketentuan tersebut dibuat untuk memastikan PRT, khususnya yang bekerja secara live-in, melakukan kerjanya sesuai dengan jam kerja normal. Kedua, berkaitan dengan hak libur mingguan 24 jam berturut-turut perminggu, DWA menerapkan ketentuan tersebut dengan tambahan ketentuan yang lebih detail. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 21 DWA yang memberikan ruang kesepakatan antara PRT dengan Pemberi Kerja terkait hari libur mingguan PRT, khususnya apabila hari tersebut berkaitan dengan hari keagamaan. Selain itu, ketentuan Pasal 21 DWA juga mengatur bahwa hak libur mingguan yang tidak digunakan oleh PRT dapat diakumulasi hingga maksimal 5 hari. Ketiga, berkaitan dengan cuti dibayar, Ketentuan Pasal 29 DWA mengatur bahwa PRT yang telah bekerja selama 1 tahun berturut-turut memiliki hak cuti tahunan dibayar sebanyak 5 hari. Lebih lanjut, hak cuti dibayar tersebut tidak dapat diganti dengan uang tunai dan hangus apabila tidak digunakan oleh PRT.

Berdasarkan ketentuan yang terdapat di DWA, dapat dilihat bahwa ketentuan tersebut merupakan turunan atau pengaturan lebih detail dari KILO 189 sebagai meta norma. KILO 189 memberikan keleluasaan bagi negara Pihak untuk mengatur secara lebih detail ketentuan-ketentuan yang ada sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional yang berlaku atau perjanjian kerja bersama, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus pekerja rumah tangga. Hal ini dapat terlihat dari tidak adanya pengaturan terkait jam kerja normal di DWA, namun diatur melalui hak waktu istirahat harian yang ditetapkan menjadi 8 jam per hari. Selain itu, norma di KILO 189 terkait hak libur mingguan dan cuti dibayar diatur lebih detail di DWA dengan menyesuaikan karakteristik dan kebutuhan dari PRT maupun Pemberi Kerja itu sendiri.

C.3.3 Ketentuan terkait Perlindungan kepada Pemberi Kerja dan PRT: Kontrak Kerja, Perundingan Bersama, dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa.

Ketentuan yang terdapat di KILO 189 tidak hanya bertujuan untuk memberikan jaminan pelindungan dan peningkatan taraf hidup PRT sebagai pekerja, namun juga pelindungan kepada Pemberi Kerja. Hal tersebut menjadi penting untuk memastikan bahwa pengaturan yang terdapat di KILO 189 bermanfaat dan melindungi kedua belah pihak, dari pihak PRT maupun Pemberi Kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, ketentuan Pasal 7 KILO 189 mengatur mengenai kewajiban pemerintah dan PRT untuk memastikan bahwa PRT mendapatkan informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja yang benar, dapat diverifikasi, dan mudah dimengerti, bahkan lebih baik apabila melalui kontrak kerja tertulis sesuai undang-undang nasional dan peraturan. Ketentuan mengenai syarat dan ketentuan kerja ini menjadi penting sebagai bagian dari perlindungan kepada PRT maupun Pemberi Kerja, untuk memastikan bahwa kedua belah pihak mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing. Selain itu, KILO 189 juga menekankan pada pentingnya kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak perundingan bersama (Vide: Pasal 3 K-189). K-189 bahkan mendorong secara progresif agar perundingan bersama dapat berjalan efektif, adanya organisasi representatif yang mewakili PRT dan organisasi Pemberi Kerja sesuai dengan karakteristik khusus yang dimiliki kedua belah pihak dibandingkan dengan relasi ketenagakerjaan di sektor lainnya.

Sebagai implementasi dari norma dari KILO 189, Bab III DWA mengatur mengenai ketentuan pra-kerja PRT diantaranya kontrak kerja dan persyaratan kerja bagi PRT. Ketentuan Pasal 11 mewajibkan Pemberi Kerja dan PRT membuat kontrak kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja, dokumen ini wajib disediakan dan disosialisasikan oleh the *Department of Labor and Employment* (DOLE) Filipina. Selanjutnya ketentuan Pasal 12 DWA mengatur mengenai syarat yang harus dipenuhi oleh PRT sebelum pekerja yang direkrut melalui agen swasta, diantaranya adalah: sertifikat kesehatan; surat keterangan Kepolisian; Izin Biro Investigasi Nasional dan; Akta Kelahiran/dokumen pribadi lainnya yang menunjukkan usia PRT. Syarat - syarat tersebut menjadi jaminan bagi Pemberi Kerja untuk memastikan PRT yang akan dipekerjakan memang memiliki kapasitas sebagai PRT dan dapat diverifikasi datanya. Berkaitan dengan mekanisme perundingan bersama, ketentuan Pasal 37 DWA menyatakan bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara PRT dengan Pemberi Kerja harus terlebih dahulu mengedepankan non-litigasi melalui cara-cara perdamaian atau mediasi yang difasilitasi oleh DOLE. Hal ini untuk memastikan bahwa mekanisme perdata dan pidana menjadi langkah terakhir penyelesaian.

C. Kesimpulan

Pekerja rumah tangga adalah pekerja. Fakta tersebut berdasarkan pada dasar adanya hubungan kerja yang nyata antara Pemberi Kerja dengan PRT, yaitu adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun sayangnya, hingga saat ini PRT belum diakui statusnya sebagai pekerja. Dampaknya, mereka tidak mendapatkan pelindungan hukum dan hak asasi manusia yang setara dengan pekerja/buruh lainnya. Dasar hukum yang berlaku saat ini melalui Permenaker PPRT belum mampu memberikan pelindungan hukum dan pemenuhan hak yang layak kepada PRT.

Selain itu, upaya membentuk UU PPRT yang sudah dimulai sejak tahun 2000 tidak kunjung disahkan hingga saat ini walau dengan berbagai kompromi atas pengaturan terhadap PRT.

Dampaknya, PRT menjadi status pekerjaan yang rentan mendapatkan eksploitasi dan permasalahan dari segi upah/gaji yang tidak layak, tidak adanya ruang representasi yang setara untuk advokasi, kondisi kerja yang tidak layak, bahkan hingga rentan mengalami kekerasan hingga tindak pidana lainnya.

Berdasarkan kerentanan tersebut, Komnas HAM RI memandang penting untuk Negara membuat kebijakan yang bertujuan untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak PRT, layaknya hak-hak pekerja/buruh lainnya.

Berdasarkan fakta diatas tersebut, Komnas HAM RI memandang bahwa telah tersedia kerangka kebijakan hak asasi manusia yang secara komprehensif dan menyeluruh yang bertujuan untuk melindungi, menghargai, dan memenuhi hak-hak PRT agar setara dengan pekerja/buruh lainnya, kerangka tersebut adalah KILO189.

KILO 189 hadir sebagai kerangka dasar dan minimal tanggung jawab negara dalam mengatur ketentuan terkait perlindungan, penghargaan, dan pemenuhan hak-hak PRT. KILO 189 sebagai meta norma memberikan kerangka acuan dan standar minimal terhadap kebijakan nasional terkait perlindungan PRT yang akan dibentuk, maka dari itu, kebijakan nasional tetap memiliki ruang-ruang penyesuaian dengan kondisi kekhususan yang ada di Indonesia selama masih dalam koridor ketentuan K-189.

Beberapa hal serta ketentuan yang menjadi perhatian utama Komnas HAM RI yang termuat dalam KILO 189 diantaranya:

1. Hak atas gaji/upah yang layak. PRT di Indonesia masih belum menerima gaji/upah yang layak karena tidak adanya standar minimal. Penggajian/pengupahan yang

diterima PRT dibebaskan pada kesepakatan antara Pemberi Kerja dan PRT yang sering kali dalam posisi tidak setara. Selain itu PRT juga tidak mendapatkan perlindungan terkait jaminan sosial dan kesehatan.

2. Hak atas batasan waktu kerja yang manusiawi. PRT di Indonesia masih sangat rentan mengalami eksploitasi terkait jam kerja yang tidak manusiawi, khususnya untuk PRT yang bersifat live-in. Hal tersebut karena tidak adanya pengaturan mengenai hak-hak PRT terkait jam kerja, waktu istirahat harian, mingguan, serta cuti tahunan.

3. Hak atas kebebasan, keselamatan, dan kesehatan. PRT sering kali tidak mendapatkan pilihan untuk tinggal di rumah Pemberi Kerja atau tidak, hal ini tentu membuat kondisi PRT menjadi rentan. Selain itu, belum ada pengaturan terkait kontrak kerja, perundingan bersama, serta mekanisme penyelesaian sengketa sebagai dasar perlindungan kepada PRT maupun Pemberi Kerja misalkan terdapat sengketa di antara kedua belah pihak.

Salah satu contoh baik dari penerapan KILO 189 adalah yang dilakukan oleh Negara Filipina. Filipina adalah satu - satunya negara di Asia Pasifik yang segera meratifikasi KILO 189 setelah disahkan dan membuat kebijakan nasional yang berdasarkan pada K-189. Beberapa temuan penting dalam pelaksanaan KILO 189 di Filipina diantaranya:

1. Filipina tidak menerapkan gaji/upah minimum pekerja/buruh yang sudah ada untuk PRT, namun menetapkan gaji/upah minimum baru yang tertuang dalam DWA. Gaji/upah tersebut awalnya jauh dari gaji/upah minimum pekerja/buruh lain, namun ketentuan penyesuaian/evaluasi setiap tahun membuat kesenjangan gaji/upah PRT dengan pekerja/buruh lainnya mengecil.

2. Filipina tidak menerapkan pengaturan yang detail terkait jam kerja, namun lebih mengatur kepada hak-hak istirahat PRT seperti hak istirahat harian, mingguan, dan cuti dibayar yang ketentuannya menyesuaikan dan kondisi dan karakteristik di Filipina.

3. Filipina memberikan perlindungan maksimal kepada Pemberi Kerja dan PRT dengan mengatur terkait kontrak kerja, perundingan bersama, dan mekanisme penyelesaian sengketa.

Berbagai hal tersebut memperlihatkan pentingnya ratifikasi KILO 189 sebagai kerangka acuan dan standar minimal terkait hak-hak PRT. Sebagai meta norma, K-

189 dapat menjadi acuan kepada kebijakan nasional untuk memberikan pelindungan, penghormatan, dan pemenuhan HAM PRT sebagai pekerja/buruh. Contoh praktik baik dari Filipina juga membuktikan bahwa pengaturan lebih detail di kebijakan nasional masih membuka ruang penafsiran dan penyesuaian terkait ketentuan-ketentuan yang diatur dalam KILO 189 selama tidak bertentangan dengan KILO 189.

D. Rekomendasi

Berdasarkan kajian atas KILO 189 tentang Kerja Layak Bagi Rumah Tangga, Komnas HAM RI dalam rangka mewujudkan penghormatan, pelindungan, dan pemenuhan hak-hak PRT, merekomendasikan kepada Pemerintah khususnya Presiden RI serta DPR RI sebagai berikut:

1. Meratifikasi Konvensi ILO-189 yang bertujuan sebagai meta norma kerangka acuan dan standar minimal terkait hak-hak PRT;
2. Mengesahkan RUU PPRT menjadi UU PPRT dengan mengadopsi ketentuan-ketentuan yang ada dalam Konvensi ILO 189; dan
3. Membuka ruang partisipasi seluas-luasnya khususnya kepada PRT serta kelompok advokasi hak-hak PRT dan umumnya kepada masyarakat luas terkait penyusunan kebijakan pelindungan hak-hak PRT.

E. Daftar Pustaka

Buku dan Artikel

Albin, Einat, dan Virginia Mantouvalou. "The ILO convention on domestic workers: From the shadows to the light." Industrial law journal 41, no. 1 (2012): 67-78. SSRN: https://ssrn.com/abstract=1963104.

Hadjon, Philipus M. Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila, disampaikan dalam Simposium Politik, Hak Azasi Manusia dan Pembangunan Hukum, Lustrum VIII. Surabaya, Universitas Airlangga, 2004.

International Labour Organization. Konvensi No. 189 tentang Pekerjaan Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. ILO, 2011.

International Labour Organization. Pekerja Rumah Tangga Indonesia. ILO, 2015. Diakses dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_553078.pdf.

Mantouvalou, Virginia. "Servitude and forced labour in the 21st century: the human rights of domestic workers." Industrial law journal 35, no. 4 (2006): 395-414. http://dx.doi.org/10.1093/indlaw/dwl029.

Oelz, Martin. "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice." International Labour Review 153, no. 1 (2014): 143-172. https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00200.x.

Rajagukguk, Humalatua Pardamean. Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan: co-determination. Yayasan Obor Indonesia, 2002.

Sidharta, B. Arief, dan J. J. H. Brugguink. Refleksi tentang hukum. Citra Aditya, 1999.

Sutedi, Adrian. Hukum perburuhan. Sinar Grafika, 2009.

Uzair, Suhaimi dan Muhammad N. Farid. Toward a better estimation of total population of domestic workers in Indonesia. Jakarta: ILO, 2018.

Wijayanti, Asri. Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009.

Asikin, Zainal, dkk. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Grafindo Persada, 2006.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Republic Act No. 10361: Domestic Workers Act or Batas Kasambahay: An Act instituting policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers.

Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, versi 1 Juli 2020.

FGD

Lita Anggraini, “Urgensi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga”, makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan, Komnas HAM RI, 18 April, 2022.

Irfan Afandi, "Manfaat Ratifikasi Konvensi ILO 189 terhadap Pemenuhan Hak-Hak PRT", makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan, Komnas HAM RI, 18 April, 2022.

Theresia Iswarini, "Peran Komnas Perempuan dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga", makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan, Komnas HAM RI, 18 April, 2022.

Ninik Rahayu, “Substansi dan Dinamika Penyusunan RUU PPRT,” makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan, Komnas HAM RI, 18 April, 2022.

Dias, Murillo, Karla Abdanur, Ana Ligia Finamor, dan Marcio Pezzella Ferreira. "Domestic Workers' Rights in Brazil: Improvement of Labor Regulation." Humanities and Social Sciences Review 3, no. 2 (2014): 9-21.

Sedacca, Natalie.“Domestic Workers, the „Family Worker‟ Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women‟s Work.” Industrial Law Journal (2022).