RANCANGAN

UNDANG‑UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR … TAHUN …

TENTANG

PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

|  |  |
| --- | --- |
| Menimbang: | 1. bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2. bahwa Negara wajib melindungi setiap warga negara termasuk pekerja rumah tangga dari segala bentuk perlakuan yang tidak manusiawi yang dapat mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia; 3. bahwa perlindungan terhadap pekerja rumah tangga dimaksudkan untuk menjamin haknya sebagai pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi; 4. bahwa selama ini belum ada peraturan yang secara khusus memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga; 5. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga; |
| Mengingat: | Pasal 20, Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; |

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

|  |  |
| --- | --- |
| Menetapkan: | UNDANG‑UNDANG TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA. |

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

* 1. Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada Pemberi Kerja untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
  2. Calon PRT adalah orang yang akan bekerja menjadi PRT.
  3. Pekerjaan Kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh PRT dalam lingkungan rumah tangga Pemberi Kerja yang tidak menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kepentingan kegiatan ekonomis Pemberi Kerja atau pihak ketiga.
  4. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan yang berperan sebagai kepala rumah tangga atau anggota keluarga yang ditunjuk sebagai orang yang bertanggung jawab mengatur urusan kerumahtanggaan dalam satu rumah tangga.
  5. Penyedia Jasa PRT adalah orang perseorangan atau badan usaha yang menyediakan dan menyalurkan PRT.
  6. Perekrutan adalah proses mencari dan mendapatkan Calon PRT untuk dipekerjakan dalam suatu rumah tangga oleh Penyedia Jasa PRT dan/atau Pemberi Kerja melalui Perjanjian Kerja.
  7. Penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan Calon PRT kepada Pemberi Kerja oleh Penyedia Jasa PRT sesuai dengan keahlian, jasa, dan keterampilannya.
  8. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pemberi Kerja dengan PRT berdasarkan Perjanjian Kerja.
  9. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara PRT dengan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.
  10. Perlindungan PRT adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon PRT/PRT dalam menjamin terpenuhinya hak PRT yang diatur dalam Undang-Undang ini.
  11. Upah adalah hak yang diterima langsung oleh PRT dalam bentuk uang dan/atau imbalan dalam bentuk lain dari Pemberi Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja.
  12. Akumulasi Waktu Kerja adalah jumlah jam kerja berdasarkan kesepakatan antara PRT dengan Pemberi Kerja, disesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan dalam 1 (satu) hari.
  13. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  14. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
  15. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

**BAB II**

**ASAS DAN TUJUAN**

Pasal 2

Perlindungan PRT berasaskan:

1. kepastian hukum
2. pengayoman;
3. kemanusiaan;
4. kekeluargaan;
5. keadilan; dan
6. kesejahteraan.

Pasal 3

Perlindungan PRT bertujuan:

1. menciptakan rasa aman dan tenteram bagi PRT dalam melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan;
2. meningkatkan kesejahteraan PRT dan keluarganya;
3. meningkatkan harkat dan martabat PRT dan keluarganya;
4. meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian PRT;
5. mewujudkan Hubungan Kerja yang harmonis, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, keadilan, dan kesetaraan; dan
6. menjamin terpenuhinya hak PRT.

BAB III

RUANG LINGKUP PRT

Bagian Kesatu

Waktu Kerja

Pasal 4

1. PRT berdasarkan waktu kerja meliputi:
2. PRT penuh waktu; dan
3. PRT paruh waktu.
4. PRT penuh waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan Akumulasi Waktu Kerja antara 8 (delapan) sampai dengan 12 (dua belas) jam.
5. PRT paruh waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan Akumulasi Waktu Kerja antara 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) jam.
6. Akumulasi Waktu Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditentukan dalam Perjanjian Kerja.

Bagian Kedua

Lingkup Pekerjaan

Pasal 5

1. Pekerjaan kerumahtanggaan meliputi:
2. memasak, menyiapkan, dan membereskan peralatan makan;
3. mencuci dan menyeterika;
4. membersihkan ruangan/rumah;
5. membersihkan peralatan/perabotan rumah tangga;
6. mengasuh anak;
7. merawat orang tua/jompo;
8. membersihkan dan mengemudikan kendaraaan;
9. mengelola kebersihan dan merawat kebun/taman;
10. pekerjaan kerumahtanggaan lainnya sepanjang dilakukan dalam lingkup rumah tangga yang disepakati oleh PRT dan Pemberi Kerja.
11. PRT hanya mengerjakan lingkup pekerjaan kerumahtanggaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja.

Bagian Ketiga

Batas Usia Kerja

Pasal 6

1. Pemberi Kerja hanya dapat mempekerjakan PRT dengan batas usia kerja paling rendah 18 (delapan belas) tahun.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Pemberi Kerja yang mempekerjakan PRT berusia antara 15 (lima belas) sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun dengan memenuhi persyaratan:
   1. mendapat izin tertulis dari orangtua/wali;
   2. membuat Perjanjian Kerja dengan orangtua/wali;
   3. tidak dipekerjakan pada malam hari;
   4. melakukan pekerjaan yang tidak membahayakan kesehatan, keselamatan dan/atau moral;
   5. diberi kesempatan untuk belajar; dan
   6. dipekerjakan untuk jenis pekerjaan yang ringan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan/atau moral sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 7

Pemberi Kerja dilarang mempekerjakan anak berusia kurang dari 15 (lima belas) tahun sebagai PRT.

BAB IV

PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN PRT

Bagian Kesatu

Perekrutan

Pasal 8

* 1. Perekrutan Calon PRT dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung.
  2. Perekrutan Calon PRT secara langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemberi Kerja.
  3. Perekrutan Calon PRT secara tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Penyedia Jasa PRT.

Pasal 9

Dalam hal Perekrutan Calon PRT dilakukan secara langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), Pemberi Kerja dan Calon PRT wajib membuat perjanjian secara tertulis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang tertuang dalam Perjanjian Kerja.

Pasal 10

Dalam hal Perekrutan Calon PRT dilakukan secara tidak langsung melalui Penyedia Jasa PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), Pemberi Kerja dan Penyedia Jasa PRT wajib membuat perjanjian secara tertulis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pasal 11

1. Pemberi Kerja dan Penyedia Jasa PRT dilarang merekrut Calon PRT di bawah usia 15 (lima belas) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
2. Pemberi Kerja dan Penyedia Jasa PRT yang merekrut PRT berusia antara 15 (lima belas) sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) harus mendapat izin tertulis dari orang tua/wali.
3. Perekrutan Calon PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2).

Pasal 12

Pemberi Kerja dan/atau Penyedia Jasa PRT dilarang melakukan Perekrutan Calon PRT dengan:

1. ancaman;
2. penggunaan kekerasan;
3. penculikan;
4. penyekapan;
5. pemalsuan;
6. penipuan; dan/atau
7. penyalahgunaan kekuasaan.

Bagian Kedua

Penempatan

Pasal 13

1. Calon PRT yang direkrut secara langsung oleh Pemberi Kerja harus ditempatkan pada lingkup pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2).
2. Pemberi Kerja wajib melaporkan Penempatan Calon PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
3. Aparat pemerintah setempat wajib melakukan pendataan terhadap laporan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 14

1. Calon PRT yang direkrut oleh Penyedia Jasa PRT ditempatkan berdasarkan permintaan dari Pemberi Kerja sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan.
2. Penempatan Calon PRT kepada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan suatu perjanjian Penempatan.
3. Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh Calon PRT dan Penyedia Jasa PRT yang sekurang-kurangnya memuat:
4. nama dan alamat Penyedia Jasa PRT;
5. identitas Calon PRT;
6. nama dan alamat Pemberi Kerja;
7. jenis pekerjaan PRT;
8. hak dan kewajiban para pihak dalam rangka Penempatan;
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian Penempatan; dan
10. biaya Penempatan Calon PRT.
11. Biaya Penempatan Calon PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Pasal 15

1. Dalam hal Calon PRT belum memiliki pengalaman kerja dan/atau belum mengikuti pelatihan, Penyedia Jasa PRT wajib memberikan dan/atau memfasilitasi pelatihan.
2. Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai standar pelatihan bagi PRT.

BAB V

HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Perjanjian Kerja

Pasal 16

1. Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan PRT.
2. Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
3. Dalam membuat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) PRT atau Pemberi Kerja yang memiliki keterbatasan dapat memberikan kuasa dan/atau didampingi pihak lain.

Pasal 17

1. Perjanjian Kerja sekurang-kurangnya memuat:
2. identitas para pihak;
3. besarnya Upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain serta proses pembayaran;
4. hak dan kewajiban para pihak;
5. jenis dan uraian pekerjaan;
6. kondisi dan syarat kerja;
7. waktu masa percobaan selama 1 (satu) bulan;
8. jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
9. jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja;
10. penyelesaian perselisihan;
11. saksi dari para pihak;
12. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
13. tanda tangan para pihak.
14. Kondisi dan syarat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e meliputi:
15. akumulasi waktu kerja;
16. libur mingguan;
17. hak cuti;
18. waktu istirahat selama jam kerja;
19. tunjangan hari raya; dan
20. fasilitas kerja.

Pasal 18

Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.

Pasal 19

1. Pemberi Kerja wajib melaporkan dan mendaftarkan Perjanjian Kerja kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan Perjanjian Kerja yang diteruskan kepada instansi atau satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan.
2. Aparat pemerintah setempat wajib melakukan pendataan terhadap laporan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 20

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja.

Bagian Kedua

Perubahan Perjanjian Kerja

Pasal 21

1. Pemberi Kerja atau PRT dapat melakukan perubahan Perjanjian Kerja.
2. Perubahan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak.
3. Pemberi Kerja wajib melaporkan perubahan Perjanjian Kerja kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan perubahan Perjanjian Kerja.
4. Pelaporan atas perubahan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 19.

Bagian Ketiga

Perpanjangan Perjanjian Kerja

Pasal 22

1. Pemberi Kerja atau PRT dapat melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja.
2. Perpanjangan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak.
3. Pemberi Kerja wajib melaporkan perpanjangan Perjanjian Kerja kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan perubahan Perjanjian Kerja.
4. Pelaporan atas perpanjangan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 19.

Bagian Keempat

Berakhirnya Hubungan Kerja

Pasal 23

1. 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;
   4. Pemberi Kerja melakukan tindak kekerasan terhadap PRT;
   5. PRT mangkir kerja selama 15 (lima belas) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas;
   6. PRT mendapat luka berat sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
   7. PRT atau Pemberi Kerja meninggal dunia;
   8. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
   9. Pemberi Kerja pindah tempat dan PRT tidak bersedia untuk melanjutkan Hubungan Kerja; atau
   10. adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
2. Pemberi Kerja wajib melaporkan berakhirnya Hubungan Kerja kepada aparat pemerintah setempat dan keluarga PRT.
3. Pelaporan atas berakhirnya Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 19.

Bagian Kelima

Hak dan Kewajiban PRT

Pasal 24

PRT berhak:

1. mendapatkan upah sesuai dengan Perjanjian Kerja;
2. mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan Perjanjian Kerja;
3. mendapatkan waktu istirahat;
4. mendapatkan jaminan perlindungan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaan kerumahtanggaan;
5. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya dan kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
6. mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian untuk meningkatkan produktivitas kerja;
7. melakukan pengakhiran kerja apabila Pemberi Kerja melanggar atau tidak melaksanakan ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja; dan
8. mendapatkan perlakuan yang baik dan manusiawi dari Pemberi Kerja dan keluarga Pemberi Kerja.

Pasal 25

PRT memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi atau serikat pekerja/serikat buruh PRT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

PRT wajib:

1. menaati dan melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian Kerja;
2. menjaga nama baik dan kerahasiaan Pemberi Kerja beserta keluarganya;
3. menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja; dan
4. meminta izin kepada Pemberi Kerja apabila tidak masuk kerja beserta alasannya.

Bagian Keenam

Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal 27

Pemberi Kerja berhak:

1. memperoleh informasi mengenai PRT;
2. menentukan PRT sesuai dengan kebutuhannya;
3. mendapatkan hasil kerja PRT sesuai dengan yang dijanjikan; dan
4. memberhentikan PRT sebelum habis masa berlakunya Perjanjian Kerja apabila PRT melanggar atau tidak melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian Kerja.

Pasal 28

Pemberi Kerja wajib:

1. membuat Perjanjian Kerja dengan PRT;
2. menaati dan melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian Kerja;
3. memberikan kebebasan untuk menganut agama atau keyakinan, serta memberikan kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama atau keyakinan yang dianut PRT;
4. memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan Perjanjian Kerja;
5. memberikan waktu istirahat;
6. memberikan jaminan perlindungan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja;
7. memberikan kebebasan PRT untuk berserikat;
8. memperlakukan PRT dengan baik dan manusiawi;
9. menyediakan fasilitas minimal;
10. memberi petunjuk yang jelas tentang tata cara pelaksanaan pekerjaan;
11. memberikan kesempatan kepada PRT untuk berkomunikasi dan/atau mendapatkan informasi tentang anggota keluarganya; dan
12. menjaga nama baik, harkat, dan martabat PRT.

BAB VI

PELATIHAN

Pasal 29

Setiap Calon PRT dan/atau PRT berhak mendapatkan pelatihan untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.

Pasal 30

Pelatihan bagi Calon PRT dan/atau PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 bertujuan untuk:

1. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja; dan
2. memberi pengetahuan dan kesadaran PRT akan statusnya sebagai pekerja termasuk hak dan kewajibannya.

Pasal 31

* 1. Pelatihan untuk Calon PRT dan/atau PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 meliputi:
  2. pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan wawasan tentang hak-hak sebagai pekerja dan warga negara; dan
  3. pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kerja.
  4. Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dimasukkan dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan.

Pasal 32

1. Pemerintah dan Pemerintah Daerah berkewajiban menyelenggarakan pelatihan bagi Calon PRT dan/atau PRT meliputi:
2. pembiayaan;
3. kurikulum; dan
4. penyediaan sarana dan prasarana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sumber pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Pasal 33

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelatihan diatur dalam Peraturan Menteri.

BAB VII

PENYEDIA JASA PRT

Pasal 34

1. Penyedia Jasa PRT terdiri atas orang perseorangan dan badan usaha.
2. Penyedia Jasa PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
3. memiliki izin jasa Perekrutan dan Penempatan PRT dari instansi berwenang;
4. memiliki kantor dan alamat yang jelas;
5. memiliki dan/atau menyediakan tempat penampungan yang memenuhi standar kesehatan dan kelayakan;

1. Ketentuan mengenai perizinan serta standar kelayakan dan kesehatan penampungan diatur dalam Peraturan Menteri.

Pasal 35

Penyedia Jasa PRT berhak:

1. mendapatkan informasi mengenai Calon PRT yang akan ditempatkannya;
2. mendapatkan informasi mengenai Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT; dan
3. mendapatkan imbalan jasa dari Pemberi Kerja setelah PRT ditempatkan sesuai kesepakatan antara Penyedia PRT dengan Pemberi Kerja;

Pasal 36

Penyedia Jasa PRT dilarang meminta imbalan dari Calon PRT.

Pasal 37

Penyedia Jasa PRT wajib:

1. memberikan informasi kepada Calon PRT mengenai Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT;
2. memberikan informasi kepada Pemberi Kerja mengenai Calon PRT yang akan ditempatkan;
3. memberikan dan/atau memfasilitasi pelatihan bagi Calon PRT sesuai standar pelatihan;
4. menyediakan PRT pengganti atau mengembalikan biaya Penempatan PRT apabila dalam masa percobaan PRT tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja;
5. menyediakan PRT pengganti apabila dalam masa percobaan Pemberi Kerja tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
6. melakukan pelaporan atas data pengelolaan proses Perekrutan dan Penempatan secara berkala kepada instansi yang berwenang.

BAB VIII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 38

1. Negara bertanggung jawab atas penyelenggaraan perlindungan PRT yang pembinaannya dilaksanakan oleh pemerintah.
2. Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
   1. Menteri pada tingkat nasional;
   2. gubernur pada tingkat provinsi; dan
   3. bupati/walikota pada tingkat kabupaten/kota.

Pasal 39

1. Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) meliputi:
2. tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelatihan bagi Calon PRT dan/atau PRT;
3. tanggung jawab dalam melakukan pembinaan terhadap Penyedia Jasa PRT; dan
4. tanggung jawab dalam melakukan sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan Perlindungan PRT.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 40

1. Pengawasan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan Perlindungan PRT dilakukan oleh dinas atau Satuan Kerja Perangkat Daerah di bidang ketenagakerjaan dengan melibatkan unsur-unsur masyarakat, organisasi non-Pemerintah yang memperjuangkan PRT dan serikat PRT.
2. Pemberi Kerja wajib melaporkan Hubungan Kerjanya dengan PRT kepada aparat pemerintah setempat, dengan menyertakan salinan identitas PRT, salinan identitas pemberi kerja, salinan identitas Penyedia Jasa PRT dan salinan Perjanjian Kerja.
3. Pemerintah melalui dinas atau Satuan Kerja Perangkat Daerah di bidang ketenagakerjaan bekerja sama dengan aparat pemerintah setempat wajib melakukan pendataan PRT yang bekerja di wilayah kabupaten/kota setempat.
4. Ketentuan mengenai tata cara pendataan dan pengawasan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB IX

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 41

1. Perselisihan antara PRT, Pemberi Kerja, dan/atau Penyedia Jasa PRT terjadi apabila salah satu atau lebih unsur perjanjian yang telah disepakati tidak dipenuhi oleh para pihak.
2. Perselisihan antara PRT, Pemberi Kerja, dan/atau Penyedia Jasa PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselesaikan antar pihak dengan cara musyawarah untuk mufakat.
3. Dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari terhitung sejak penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sudah harus dihasilkan kesepakatan.
4. Dalam proses penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) aparat Pemerintah setempat dapat dijadikan saksi.
5. Dalam hal musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, perselisihan dapat diselesaikan dengan cara mediasi dengan melibatkan satu atau lebih pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada setiap kantor/instansi kabupaten/kota.
6. Pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada setiap kantor/instansi kabupaten/kota yang ditunjuk sebagai mediator, harus memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak menerima pengaduan, mediator wajib menangani dan menyelesaikan perselisihan PRT dengan mengeluarkan anjuran tertulis.
8. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dalam sengketa PRT bersifat final dan mengikat serta harus dilaksanakan oleh para pihak.

BAB X

PERAN SERTA MASYARAKAT

Pasal 42

1. Peran serta masyarakat dalam upaya perlindungan PRT dapat dilakukan oleh perseorangan, tokoh masyarakat, media massa, lembaga swadaya masyarakat, dan organisasi masyarakat lainnya.
2. Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kegiatan pemberdayaan PRT, advokasi, dan kegiatan lainnya yang menunjang peningkatan kualitas PRT.

BAB XI

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 43

* 1. Setiap Penyedia Jasa PRT yang:
     1. mempekerjakan anak berusia kurang dari 15 (lima belas) tahun sebagai PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7;
     2. tidak membuat perjanjian secara tertulis ketika melakukan Perekrutan Calon PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10;
     3. merekrut Calon PRT di bawah usia 15 (lima belas) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
     4. merekrut PRT berusia antara 15 (lima belas) sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun tanpa mendapat izin tertulis dari orang tua/wali tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2);
     5. melakukan Perekrutan Calon PRT dengan menggunakan ancaman, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;
     6. tidak memberikan dan/atau memfasilitasi pelatihan bagi Calon PRT yang belum memiliki pengalaman kerja dan/atau belum mengikuti pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1);
     7. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2);
     8. meminta imbalan dari Calon PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36; dan
     9. tidak memenuhi kewajiban sebagai Penyedia Jasa PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37,

dikenai sanksi administratif.

1. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
   1. teguran lisan;
   2. teguran tertulis;
   3. pembekuan kegiatan usaha; atau
   4. pencabutan izin.
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga dapat disertai denda.

Pasal 44

1. Setiap Pemberi Kerja yang:
   * + - 1. merekrut Calon PRT tanpa membuat perjanjian secara tertulis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang tertuang dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9;
         2. merekrut Calon PRT di bawah usia 15 (lima belas) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
         3. merekrut PRT berusia antara 15 (lima belas) sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun tanpa izin tertulis dari orang tua/wali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2);
         4. melakukan Perekrutan Calon PRT dengan menggunakan ancaman, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;
         5. tidak melaporkan Penempatan Calon PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2), tidak melaporkan dan mendaftarkan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1), tidak melaporkan perubahan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), tidak melaporkan perpanjangan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3), dan tidak melaporkan berakhirnya Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3), kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan Perjanjian Kerja,

dikenai sanksi administratif.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

1. teguran lisan;
2. teguran tertulis; atau
3. denda.

Pasal 45

* 1. Denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) huruf d dapat diberikan tersendiri atau bersamaan dengan pengenaan sanksi administratif lainnya.
  2. Sebelum melaksanakan pencabutan izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) huruf c, Pemerintah terlebih dahulu memberikan kesempatan selama jangka waktu tertentu kepada Penyedia Jasa PRT untuk meniadakan pelanggaran yang telah dilakukan atau pemenuhan persyaratan yang ditetapkan.

Pasal 46

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif dan besaran denda diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 47

Pemberi Kerja yang mempekerjakan anak berusia kurang dari 15 (lima belas) tahun sebagai PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Pasal 48

Pemberi Kerja dan Penyedia Jasa PRT yang merekrut Calon PRT di bawah usia 15 (lima belas) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Pasal 49

Pemberi Kerja dan Penyedia Jasa PRT yang melakukan Perekrutan calon PRT dengan menggunakan ancaman, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah).

BAB XIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 50

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

1. Pemberi Kerja yang sudah mempekerjakan PRT tetapi belum mempunyai Perjanjian Kerja tertulis, harus membuat Perjanjian Kerja tertulis dengan PRT dan melaporkannya kepada aparat pemerintah setempat paling lama 1 (satu ) tahun;
2. Pemberi Kerja dan PRT yang telah mempunyai Perjanjian Kerja tertulis, harus menyesuaikan dengan ketentuan dalam undang-undang ini paling lama 2 (dua) tahun; dan
3. Penyedia Jasa PRT yang merupakan orang perseorangan, harus berbadan usaha paling lama 2 (dua) tahun.

BAB XIV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 51

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

* + - 1. semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengaturan mengenai pekerja rumah tangga dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini; dan
      2. semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 52

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta  
pada tanggal ...  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal ...  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

PATRIALIS AKBAR

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN… NOMOR…

RANCANGAN

PENJELASAN

ATAS

UNDANG‑UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR … TAHUN …

TENTANG

PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

1. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan bernegara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk melindungi setiap warga negara dari segala bentuk perlakuan yang tidak manusiawi yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia.

Sebagai warga negara, Pekerja Rumah Tangga (PRT) memiliki hak dasar yang harus dipenuhi oleh negara, untuk itu negara dan masyarakat memiliki tanggung jawab dalam memposisikan dan memperlakukan PRT sebagai warga negara yang memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya.

Pada prinsipnya kemanusiaan seseorang tidak berkurang karena jenis pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi, pada kenyataannya, keberadaan PRT sebagai kelompok sosial yang bekerja dalam rumah tangga atau berada dalam wilayah domestik, memiliki posisi yang rentan untuk diabaikan oleh negara dan masyarakat pada umumnya. Untuk itu, diperlukan peningkatan perlindungan negara, yang pada akhirnya akan dapat mengubah persepsi dan perlakuan terhadap PRT menjadi lebih baik dan manusiawi.

Seiring dengan dinamika yang terjadi dalam masyarakat, PRT tidak lagi dipandang sebagai sosok pelayan*,* melainkan pekerja*.* Sebagaipekerja, PRT mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan profesi lainnya. Oleh karena itu, sebagai bagian warga negara PRT memiliki hak untuk dilindungi dalam menjalankan pekerjaannya.

Persoalan PRT di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari sistem budaya yang berlaku dalam masyarakat. Hubungan paternalistik yang ada saat ini lebih mengedepankan pandangan bahwa PRT merupakan bagian dari sebuah keluarga, sehingga hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kekerabatan. Salah satu penyebab ketiadaan peraturan perundang-undangan yang secara khusus melindungi PRT adalah karena jasa PRT di Indonesia tidak dianggap sebagai hubungan kerja.

Pekerjaan sebagai PRT mempunyai karakteristik tersendiri, baik wilayah kerjanya yang berada dalam ruang privat (rumah tangga), jenis pekerjaan, waktu kerja, maupun hubungan kerja dengan pemberi kerja. Dalam masyarakat tertentu, hubungan PRT dengan pemberi kerja lebih bersifat kekeluargaan. PRT biasanya masih memiliki hubungan keluarga dengan pemberi kerja, dan upah yang diterima tidak selalu dalam bentuk uang, melainkan dapat dalam bentuk lain.

Selain itu, di beberapa kelompok masyarakat terdapat konsep dan praktik budaya tertentu yang berkaitan dengan profesi PRT yang tidak selalu sejalan dengan upaya perlindungan terhadap PRT dan berpotensi terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak PRT. Konsep tersebut antara lain terdapat dalam budaya Jawa yang dikenal dengan “ngenger,” dimana sebuah keluarga dapat mengajak saudara atau kerabat yang tidak mampu secara ekonomi untuk tinggal di rumahnya. Sebagai imbalan atas kesediaan keluarga tersebut untuk membiayai kebutuhan hidup atau menanggung biaya pendidikan, saudara atau kerabat tersebut membantu melakukan pekerjaan rumah tangga. Praktik budaya semacam itu juga terjadi di beberapa kelompok masyarakat lainnya, dimana seseorang yang bekerja di rumah saudara atau kerabat tidak dibayar dengan uang, melainkan dengan biaya pendidikan dan/atau pemenuhan kebutuhan hidup lainnya.

Di sisi lain, perkembangan yang terjadi dalam masyarakat menunjukkan semakin banyaknya perempuan yang bekerja di luar rumah, baik karena alasan ekonomi maupun sebagai salah satu cara untuk mengaktualisasikan diri. Peran PRT yang pada awalnya hanya bersifat membantu pekerjaan rumah tangga, pada akhirnya bergeser menjadi pelaku utama dalam mengerjakan segala tugas kerumahtanggaan yang sebelumnya dilakukan oleh ibu rumah tangga. Peningkatan jumlah PRT yang terjadi dalam masyarakat, turut memberikan kontribusi terhadap meningkatnya jumlah kekerasan dan kasus lain yang dihadapi oleh PRT.

Keberadaan PRT semakin dibutuhkan dan secara kuantitas jumlahnya semakin meningkat. Namun demikian perlindungan terhadap pekerjaan ini masih belum memadai. Sampai saat ini masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh PRT, mulai dari upah yang tidak dibayar atau dibayar tidak sebagaimana mestinya, jam kerja di luar batas kewajaran, hingga pelecehan ataupun kekerasan, baik secara fisik, psikis, seksual, ataupun penelantaran rumah tangga.

Mengingat secara yuridis formal belum ada peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur mengenai PRT, maka kondisi kerja PRT sepenuhnya tergantung kepada Pemberi Kerja. Apabila Pemberi Kerja memperlakukannya dengan baik, maka PRT memiliki dan menerima kondisi kerja yang wajar. Demikian pula sebaliknya. Di samping itu, apabila PRT menemui masalah atau kasus yang membutuhkan proses pengadilan, PRT juga akan mengalami kesulitan karena tidak adanya acuan dalam memutus perkara. Tidak mengherankan apabila banyak kasus PRT yang terhenti di tengah jalan dan tidak ada penyelesaian secara hukum

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia selama ini belum ada yang secara khusus dan eksplisit mengatur mengenai PRT, termasuk definisi PRT sebagai bagian dari pekerja. Pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pekerja di sektor formal yang bekerja dalam suatu hubungan kerja berdasarkan adanya perjanjian kerja. Sebagian besar PRT bekerja tanpa adanya perjanjian kerja, sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja. Demikian pula dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kedua Undang-Undang tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan istilah PRT sebagai pekerja, sehingga dalam implementasinya, PRT dianggap bukan sebagai pekerja yang masuk dalam wilayah perlindungan hukum perburuhan. Ketiadaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai PRT juga membawa implikasi lain, yaitu tempat kerja PRT yang berpotensi menimbulkan kekerasan. Sampai saat ini masyarakat luas dan aparat hukum masih memandang kekerasan dalam rumah tangga yang menimpa orang-orang yang berada di dalamnya, tak terkecuali PRT sebagai permasalahan domestik yang tidak perlu diintervensi oleh orang luar.

Dengan adanya Undang-Undang tentang Perlindungan PRT, maka PRT diakui sebagai pekerja yang mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum tidak sekedar dilihat dan dibuat dari legalitas semata namun yang paling penting adalah perspektif dan sensitivitas perlindungan itu sendiri yang berdasarkan penghormatan, penegakan, dan penghargaan kepada manusia dengan hak-hak asasinya yang melekat dan tidak diskriminatif terhadap jenis kelamin, bangsa, ras, agama, suku, bahasa dan warna kulit.

Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga berasaskan kepastian hukum, pengayoman, kemanusiaan, kekeluargaan, keadilan, dan kesejahteraan. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan rasa aman dan tenteram bagi PRT dalam melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan; meningkatkan kesejahteraan PRT dan keluarganya; meningkatkan harkat dan martabat PRT dan keluarganya; meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian PRT; mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, keadilan, dan kesetaraan; dan menjamin terpenuhinya hak PRT. Adapun materi pokok yang diatur dalam Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga meliputi Ruang Lingkup PRT yang terdiri atas Waktu Kerja, Lingkup Pekerjaan, Batas Usia Kerja; Perekrutan dan Penempatan PRT; Hubungan Kerja yang terdiri atas Perjanjian Kerja, Perubahan Perjanjian Kerja, Perpanjangan Perjanjian Kerja, Berakhirnya Hubungan Kerja, Hak dan Kewajiban PRT, serta Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja; Pelatihan; Penyedia Jasa PRT; Pembinaan dan Pengawasan; Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja; Peran Serta Masyarakat; Sanksi Administratif; Ketentuan Pidana; Ketentuan Peralihan; Ketentuan Penutup.

1. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan asas ”kepastian hukum” adalah bahwa perlindungan PRT dilaksanakan untuk menjamin dan melindungi hak-hak PRT.

Huruf b

Yang dimaksud dengan asas ”pengayoman” adalah bahwa perlindungan PRT diselenggarakan untuk memberikan rasa aman/tenteram bagi PRT dalam melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dan mewujudkan kesejahteraan bagi PRT.

Huruf c

Yang dimaksud dengan asas ”kemanusiaan” adalah bahwa dalam perlindungan PRT diselenggarakan dengan memperhatikan perlindungan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan asas ”kekeluargaan” adalah penyelesaian sengketa yang dialami oleh PRT dapat diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah.

Huruf e

Yang dimaksud dengan asas ”keadilan” adalah bahwa perlindungan PRT diselenggarakan dengan memperhatikan kepentingan dan keadilan bagi semua pihak.

Huruf f

Yang dimaksud dengan asas ”kesejahteraan” adalah bahwa perlindungan PRT diselenggarakan untuk meningkatkan kondisi sejahtera PRT dan keluarganya.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Huruf a

Termasuk ke dalam kelompok pekerjaan memasak yaitu berbelanja, memasak, mengatur, menyiapkan, menyajikan makanan untuk seluruh rumah tangga pemberi kerja, membersihkan peralatan dapur dan peralatan makan.

Huruf b

Termasuk ke dalam kelompok pekerjaan mencuci yaitu mencuci, menyetrika pakaian seluruh anggota keluarga dan/atau rumah tangga pemberi kerja, menata dan menyimpan pakaian ditempat yang telah ditentukan pemberi kerja

Huruf c

Termasuk ke dalam kelompok pekerjaan membersihkan ruangan/rumah yaitu membersihkan lantai, merawat, merapikan perabotan rumah tangga, merapikan kamar tidur, merawat tanaman dalam rumah.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Termasuk ke dalam kelompok pekerjaan mengasuh anak yaitu merawat, menjaga bayi atau balita dan mengasuh anak.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Termasuk ke dalam kelompok pekerjaan mengemudi yaitu mengemudi kendaraan untuk keperluan rumah tangga.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “pekerjaan ringan” adalah pekerjaan yang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Perekrutan secara langsung dilakukan oleh Pemberi Kerja baik dengan menjangkau Calon PRT secara langsung maupun melalui pemberi informasi atau pihak ketiga.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Izin tertulis dimaksudkan sebagai bentuk persetujuan dan pelibatan orang tua/wali dalam Perekrutan tersebut sehingga orang tua/wali turut bertanggungjawab atas Perekrutan dimaksud.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 12

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan ”penggunaan kekerasan” yakni baik fisik maupun nonfisik.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Yang dimaksud dengan ”penyalahgunaan kekuasaan” adalah menggunakan kekuasaan yang ada pada dirinya untuk memaksa seseorang melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan posisi rentan adalah seseorang yang memiliki keterbatasan fisik maupun mental yang masih dipekerjakan sebagai PRT.

Pasal 13

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “aparat pemerintah setempat” antara lain Ketua Rukun Tetangga, Ketua Rukun Warga Kepala Desa/Kelurahan, Kepala Lingkungan/Dusun yang diberikan kewenangan oleh aparat pemerintah setempat.

Ayat (3)

Pendataan dimaksudkan guna kepentingan pengawasan sesuai dengan lingkup kewenangannya.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Termasuk di dalamnya kewajiban menyediakan Calon PRT pengganti atau mengembalikan biaya Penempatan/ganti rugi apabila Calon PRT tidak jadi ditempatkan/ dikembalikan oleh Pemberi Kerja.

Huruf f

Yang dimaksud dengan ”tanda tangan para pihak” termasuk di dalamnya tanda tangan orang tua/wali bagi PRT yang berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun.

Huruf g

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “keterbatasan” antara lain keterbatasan dalam melihat atau membaca.

Yang dimaksud “pihak lain” antara lain penyedia jasa bagi PRT yang direkrut secara tidak langsung, aparat pemerintah setempat dan/atau aparat yang berwenang, kerabat dan wali.

Pasal 17

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan ”para pihak” termasuk orang tua/wali bagi PRT yang berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun dan/atau penerima kuasa.

Huruf b

Yang dimaksud dengan ”proses pembayaran” termasuk cara dan waktu pembayaran upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.

Huruf c

Yang dimaksud dengan ”hak dan kewajiban para pihak” termasuk juga hak dan kewajiban para pihak terkait dengan rangka Perekrutan secara langsung.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Yang dimaksud dengan ”tanda tangan para pihak” termasuk orang tua/wali bagi PRT yang berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun dan saksi dari keduabelah pihak.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Perubahan perjanjian kerja dilakukan apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan antara lain perubahan jenis pekerjaan, tempat tinggal pemberi kerja dan upah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pelaporan kepada Penyedia Jasa PRT hanya dilakukan untuk Perekrutan PRT secara tidak langsung.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 24

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas,

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Jaminan perlindungan kesehatan termasuk di dalamnya kesehatan reproduksi.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Huruf a

Yang dimaksud dengan ”informasi” berupa:

1. identitas PRT, misalnya nama, alamat, dengan menyertakan fotokopi KTP dan Kartu Keluarga;
2. kualitas dan pengalaman PRT; dan
3. informasi lainnya yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 28

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Kebebasan untuk menganut agama atau keyakinan dan kesempatan untuk menjalankan ibadah yang diberikan oleh Pemberi Kerja juga harus memperhatikan waktu kerja agar pekerjaan kerumahtanggan dapat terlaksana dengan baik.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Waktu istirahat yang diberikan oleh pemberi kerja disesuaikan dengan waktu kerja agar pekerjaan kerumahtanggaan dapat terlaksana dengan baik.

Huruf f

Jaminan perlindungan kesehatan termasuk di dalamnya kesehatan reproduksi.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Yang dimaksud dengan ”fasilitas minimal” antara lain adalah ruang dan tempat tidur yang layak; makanan yang layak sesuai dengan kaidah agama dan kepercayaan yang dianut oleh PRT.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan wawasan tentang hak-hak sebagai pekerja dan warga negara” adalah pelatihan kritis untuk membangun sikap dan tindakan kritis PRT melalui materi antara lain: hak dan kewajiban, pendidikan adil gender, PRT dan ketenagakerjaan, HAM, kesehatan reproduksi, organisasi dan kewarganegaraan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian kerja” adalah pelatihan keterampilan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja PRT yang berkaitan dengan jenis profesi ataupun yang mendukung profesinya seperti kerumahtanggaan, pengasuhan anak dan pramurukti (perawatan orang sakit di rumah). Adapun beberapa substansi materi yang dapat diberikan antara lain: pengenalan khusus ketrampilan pekerjaan rumah tangga,termasuk dalam hal pengenalan pengembangan teknologi, seperti: bagaimana mengoperasikan mesin cuci, kompor gas, almari pendingin dan batasan-batasannya dan alat-alat listrik modern lainnya; Ketrampilan untuk mengolah bahan makanan beserta pengetahuan tentang keamanan pangan (*food safety*); dan pengetahuan tentang tata krama rumah tangga, etika pergaulan dan pengetahuan sederhana tentang perkembangan anak.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Badan usaha dapat berbadan hukum atau yang tidak berbadan hukum.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan ”instansi yang berwenang” adalah instansi di tingkat Pemerintahan Daerah yang tugas dan kewenangannya antara lain mengeluarkan izin.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Termasuk menyediakan fasilitas istirahat, ibadah, minum dan makan, kebersihan yang layak bagi kesehatan fisik dan psikis PRT selama penampungan.

Huruf d

Pemberian pelatihan terutama bagi Calon PRT yang belum berpengalaman dan bagi Calon PRT untuk pekerjaan tertentu yang membutuhkan keahlian.

Huruf e

Yaitu mengelola data mengenai Calon PRT yang ditempatkannya dan calon Pemberi Kerja dengan mendokumentasikannya sesuai dengan identitas aslinya.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Huruf a

Yang dimaksud dengan ”informasi” misalnya mengenai identitas, alamat, dan sifat atau watak dan kondisi kesehatan dari Pemberi Kerja; dan/atau informasi lainnya yang diperlukan PRT sebelum membuat hubungan kerja dengan Pemberi Kerja.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Sosialisasi dan edukasi peraturan perundang-undangan serta kebijakan pemerintah di bidang PRT menambah wawasan dan pemahaman partisipasi masyarakat dalam upaya perlindungan PRT.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Yang dimaksudkan dengan “anjuran tertulis” adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “kegiatan pemberdayaan PRT” antara lain pemberian pelatihan dan pendidikan bagi PRT untuk membantu tugas pemerintah dan pemerintah daerah.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR …