**KERTAS POSISI**

**RANCANGAN UNDANG-UNDANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA**

**KOMNAS PEREMPUAN 2011**

1. **LATAR BELAKANG**

Hasil survey organisasi buruh internasional (ILO) menunjukkan bahwa di tahun 2002 jumlah pekerja rumah tangga di Indonesia lebih dari 2, 6 juta dan sebagian besar dari mereka adalah perempuan dan gadis muda, sementara itu dari hasil rapid assessment dari Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) tahun 2009 menyebutkan sekitar 10-16 juta rumah tangga kelas menengah dan menengah atas di Indonesia mempekerjakan pekerja rumah tangga. Organisasi Buruh Internasional (*ILO*) mencatat bahwa  jumlah Pekerja Rumah Tangga di Indonesia diperkirakan sebanyak 2.593.399 (Studi ILO-IPEC 2002) mereka melayani sekitar 2,5 juta rumah tangga. Sementara itu setiap tahunnya sekitar 600.000 – 700.000 perempuan bermigrasi ke luar negeri untuk bekerja sebagai PRT. Laporan Amnesty International yang mengutip dari data Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Anak menyebutkan bahwa PRT banyak di dominasi oleh pekerja anak yang berusia sekitar usia 12 atau 13 tahun.

Distingsi publik – privat, mensegmentasikan posisi dan peran perempuan dan laki-laki. Pekerjaan rumah tangga seringkali dilabelkan sebagai pekerjaan perempuan. Budaya patriarkhal memberikan pelabelan negatif bahwa peran dan posisi perempuan berada di wilayah domestik. Pekerjaan di wilayah domestik ini dianggap sebagai pekerjaan rendah, tidak membutuhkan keterampilan (*skill*), tidak bernilai ekonomis, tidak dianggap dan tidak dihitung memberi kontribusi pada kehidupan publik, baik sosial, ekonomi dan politik, bahkan tidak dianggap sebagai pekerjaan.

Sementara itu, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan) yang saat ini berlaku tidak mengakui dan mengatur jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja yang bekerja di sektor domestik/ rumah tangga. Karena sifat pekerjaannya memilki kekhasan dalam relasi antara PRT-Pengguna jasa, lingkup kerja dan tempatnya, masih menguatnya anggapan pekerja rumah tangga sebagi pekerjaan non-ekonomis sehingga PRT ditempatkan pada posisi yang tidak layak dan jauh dari standard seorang pekerja. Standard pekerja yang dimaksud mencakup, ruang lingkup kerja, jam kerja, upah, cuti dan penyelesaian perselisihan bagi PRT. Pengertian mengenai tenaga kerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan hanya membatasi pada orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa bagi orang lain maupun diri sendiri. Melihat ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga bukanlah tenaga kerja karena bidang pekerjaan rumah tangga yang berbayar masih tidak dianggap sebagai bidang pekerjaan, karena pekerjaan mereka tidak menghasilkan suatu benda atau jasa yang berwujud dan memberikan tambahan nilai. Pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilakukan dalam rumah tangga pengguna jasa yang mempekerjakannya.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, terbatasnya lapangan kerja dan kemiskinan menyebabkan pekerjaan sebagai PRT membentuk proporsi yang signifikan dalam angkatan kerja nasional. Kaum perempuan yang mendominasi pekerjaan sebagai PRT memberikan kontribusi tambahan bagi ekonomi keluarganya, bahkan menjadi tulang punggung keluarga. Namun demikian hingga kini, ketiadaaan perlindungan dan pengakuan terhadap keberadaan sektor pekerjaan pekerjaan rumah tangga menyebabkan pekerja rumah tangga berada dalam kondisi yang mudah untuk dijadikan obyek eksploitasi dan kekerasan serta menjadikan pekerjaan rumah tangga menjadi salah satu jenis kerja yang paling termarjinalkan. Kenyataan inilah yang menyebabkan kebutuhan untuk melakukan perlindungan terhadap keberadaan Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia perlu dilakukan.

Area kerja PRT dalam rumah tangga yang bersifat privat dalam rumah-rumah pribadi, bahkan kadangkala terisolasi, menyebabkan PRT sangat rentan akan eksploitasi dan penyiksaan.

Upaya untuk melakukan pengakuan dan perlindungan tehadap keberadaan Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak hanya dilakukan di tingkat nasional namun telah dilakukan pula di tingkat internasional, hal ini ditunjukkan dengan disetujuinya **Konvensi mengenai Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) oleh organisasi Perburuhan Internasional (ILO).[[1]](#footnote-2)** Perbaikan kondisi pekerjaan telah menjadi perhatian ILO sejak tahun 1948 dengan mengadopsi resolusi mengenai kondisi kerja pekerja rumah tangga, berlanjut pada tahun 1965 ILO juga mengadopsi resolusi mengenai seruan aksi normatif di bidang kondisi kerja bagi pekerja rumah tangga. Dimana Pemerintah Indonesia dan Presiden R.I memberikan Pidato Kenegaraan di depan Forum ILC untuk memberikan dukungan bagi pengesahan Konvensi tersebut.

Pengesahan Undang-undang Perlindungan PRT menjadi hal yang sangat dibutuhkan, karena disamping mempunyai tujuan utama melindungi PRT yang bekerja di dalam negeri, berguna untuk peningkatan perlindungan PRT Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dengan adanya Undang-undang Perlindungan PRT, kondisi psikologis pemerintah RI dalam bernegosiasi dan berdiplomasi untuk peningkatan perlindungan PRT dengan Negara penempatan akan semakin kuat.

Kelengkapan jaminan perlindungan di dunia Internasional dan Nasional serta pada akhirnya di tingkat daerah mempunyai kewajiban berdasarkan amanat Undang-undang Perlindungan PRT membuat Perda merupakan regulasi penting dalam menciptakan situasi kerja layak PRT sehingga situasi kerja layak PRT bukanlah dipahami arti sempit hanya di tempat kerja. Cakupan situasi kerja layak haruslah difahami secara meluas mengingat PRT bekerja dalam rumah pengguna jasa namun menjangkau lintas daerah, nasinal dan Internasional sehingga jaminan perlindungan mencakup dari rumah hingga pulang kembali ke rumah karena sifat kekhasaannya.

**I.1. LANDASAN FILOSOFIS**

Bangsa Indonesia menganut falsafah Pancasila. Nilai-nilai filosofi yang luhur dalam lima sila dalam Pancasila dijadikan sebagai dasar dan arah dalam menentukan kebijakan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sila kedua, ” Kemanusiaan yang Adil dan Beradab” mengandung makna bahwa manusia ditempatkan sesuai dengan harkatnya dan menegaskan perlunya perlindungan terhadap seluruh rakyat Indonesia tanpa terkekecuali. Seluruh manusia, termasuk pekerja rumah tangga, mempunyai derajat yang sama di hadapan hukum, hak kebebasan dan kemerdekaan dijunjung tinggi, menempatkan manusia sesuai hakikatnya sebagai mahluk Tuhan serta mewujudkan keadilan dan peradaban yang kuat.

 Sila yang ke-lima ” Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, memiliki arti bahwa adanya persamaan, keadilan dan saling menghargai keberadaan dan karya orang lain, melindungi kaum yang lemah agar masyarakat dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan bidangnya. Sila kelima ini juga mengandung nilai untuk meningkatkan kemakmuran yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia dalam arti yang dinamis dan meningkat. Kedua sila tersebut merupakan dasar atau prinsip dalam Undangan-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Alinea ke-4 menegaskan telah mengamanahkan bahwasanya tujuan pembentukan negara Indonesia adalah me-lindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar RI tahun 1945, maka tanggung jawab negara dan pemerintah adalah untuk melindungi setiap warga negaranya serta menjamin kesejahteraan setiap warga negaranya.

Mengingat sebagian besar PRT adalah kaum perempuan (dewasa maupun anak-anak) maka semangat perlindungan terhadap perempuan dan anak sebagai pekerja harus dikedepankan. Berbagai tindak kekerasan, diskriminasi dan pelanggaran hak asasi perempuan seringkali dialami oleh perempuan dan anak yang bekerja sebagai PRT. Padahal sesungguhnya apapun peran dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan sudah sepatutnya dihargai dan diberikan perlindungan. Perempuan sebagai manusia adalah potensi yang seharusnya dilindungi dan dikembangkan untuk kepentingan manusia itu sendiri, baik sebagai individu, maupun sebagai bagian dari keluarga, masyarakat, negara dan sebagai warga dunia.

Jika dikaitkan dengan konstitusi negara Indonesia, negara dan pemerintah juga mengemban tugas dan tanggungjawab untuk menciptakan peluang dan kondisi yang kondusif bagi pemenuhan, perlindungan dan pemajuan hak-hak asasi perempuan dalam proses penanganan kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan. Termasuk di sini berbagai upaya untuk menghapuskan segala bentuk ke-tidakadilan gender seperti kekerasan, diskriminasi, pelabelan negative (*stereotype*) dan marginalisasi.

**I.2. LANDASAN SOSIOLOGIS**

**I.2.A. Peran PRT dalam Kehidupan Publik/Pembangunan**

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

 Selain memberikan kontribusi bagi kehidupan publik, pekerjaan rumah tangga merupakan lapangan kerja yang memberikan kontribusi ekonomi yang lebih besar tidak hanya bagi keluarga PRT dan pengguna jasa. Keluarga dengan pasangan suami-istri yang bekerja, secara ekonomis pendapatanya lebih besar daripada keluarga dengan pencari nafkah seorang saja, baik suami atau istri. Saat suami-istri bekerja, maka urusan kerumah tanggaan biasanya diserahkan pada PRT. Mulai dari pengurusan anak, kebersihan rumah dan masak-memasak.

 Sementara dari sisi PRT dan keluarganya, upah yang di dapatkan dari pekerjaan rumah tangga, juga memberikan kontribusi bagi keluarga PRT. Laporan ILO tentang kondisi Pekerja Rumah Tangga diberbagai Negara menyebutkan bahwa di Afrika Selatan, dampak dari sistem pengupahan bagi PRT yang mengikuti sistem upah minimum berdampak pada meningkatnya pendapatan ekonomi PRT dan berakibat pada penurunan angka kemiskinan PRT di Afrika Selatan. Diharapkan dengan pengesahan undang-undang Perlindungan PRT, jaminan dan aturan upah layak bagi PRT akan tersistemasi dan memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi kesejahteraan PRT dan keluarganya, dan juga bagi perekonomian dan pembangunan Negara.

**I.2.B. Posisi PRT dalam Masyarakat**

Keberadaan pekerja rumah tangga di masyarakat Indonesia tidak bisa dilepaskan dari budaya feodal yang eksis sejak lama. Salah satu bentuk budaya feudal adalah tradisi ”ngenger” atau numpang hidup yang ada terutama dalam masyarakat Jawa. Tradisi ini menjadikan PRT seolah-olah harus ”mengabdi”, rela berkorban dengan lebih banyak terhadap kebutuhan dan keperluan pengguna jasa.

Dalam perkembangannya, sebagian besar keluarga di Indonesia mengenal PRT – yang membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Bahkan, PRT dianggap sebagai anggota keluarga. Namun, relasi kekeluargaan ini pada satu sisi menimbulkan beberapa persoalan antara lain, tidak adanya aturan mengenai jam kerja, cuti dan libur, cakupan dan ruang lingkup kerja serta sistem pengupahan yang layak. Kondisi ini menyebabkan banyak hak-hak dasar sebagai pekerja terlanggar dan bahkan tidak diakui sama sekali.

Dalam hal hubungan kerja, pelanggaran hak-hak umumnya dialami oleh seorang pekerja diantaranya adalah : tiadanya perjanjian yang tertulis yang menyatakan dengan jelas sejak awal yang mengatur mengenai tugas, hak dan kewajibannya, jam kerja yang panjang, tiadanya perlindungan kerja, kesehatan reproduksi yang diabaikan, tidak diberikannya kebebasan berkumpul, berorganisasi dan mengemukakan pendapat, serta tidak diberikannya waktu istirahat, hari libur dan upah yang rendah.

Dari hasil penelitian Sub-Komisi Penelitian dan Pengembangan Komnas Perempuan ditemukan pola relasi PRT dan pengguna jasa dan dua kategori penggolongan PRT yang bekerja paruh waktu dan purna waktu. Pola ini terbentuk sejak dari model rekruitmen PRT yang terjadi di masyarakat. Adapun rekrutmen PRT dapat dibagi menjadi dua bentuk :

1. **Rekruitmen Tradisional**, yaitu rekrutment berdasarkan kedekatan relasi & relasi kekeluargaan antara PRT, Pengguna Jasa dan Penyalur. Biasanya penyalur lebih bersifat *broker*, seperti tukang sayur, tukang bubur, tetangga, saudara/famili, teman kerja, teman bergaul, dan orang-orang yang memiliki kedekatan jarak dan relasi dengan pengguna jasa dan PRT. Namun biasanya rekruitmen tradisional tidak mengenal kontrak kerja tertulis.

Dari model rekruitmen tradisional ini, dapat ditemukan PRT yang bekerja paruh waktu dan purna waktu. Bagi PRT yang bekerja paruh waktu, beberapa kelebihan yang dinikmati oleh PRT antara lain; Jam kerja tidak panjang, tetap mendapat makan siang dan makanan bisa dibawa ke rumah dan bisa pulang ke rumah tiap hari. Sedangkan bagi PRT yang bekerja purna waktu biasanya upah lebih besar dari paruh waktu dan pekerja pabrik ini terjadi di Bali, Mendapat libur pada waktu upacara keagamaan (Bali), jika dari satu suku dan agama dengan pengguna jasa maka lebih mudah beradaptasi dan jam kerja tidak terlalu panjang jika dibandingkan dengan pekerja pabrik.

.

1. **Rekruitmen Non-Tradisional**, yaitu rekruitmen yang menggunakan jasa perantara secara formal dan informal dengan menggunakan tarif perantara dengan harga tertentu. Agen penyalur sendiri terbagi menjadi dua kategori, yaitu penyalur resmi (memiliki izin usaha – NPWP) dan penyalur tidak resmi (tidak memiliki izin usaha dan dianggap masyarakat setempat sebagai penyalur PRT.

Alur Rakruitmen non-tradisional :

* 1. Pengguna Jasa mendatangi Yayasan/agen penyalur
	2. Agen penyalur memperlihatkan calon-calon PRT
	3. Pengguna jasa memilih
	4. Ketika sudah mencapai kesepakatan dibuat kontrak antara pengguna jasa dengan agen penyalur, kontrak berisi ; aturan selama bekerja, hak PRT dan biaya administrasi
	5. Namun, bila calon PRT yang dipajang di agen penyalur tidak ada yang berkenan pada calon pengguna jasa, maka pengguna jasa dapat memesan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
	6. Garansi disediakan oleh pengguna jasa, jaminan pergantian bila pengguna jasa kurang “puas” dengan pekerjaan PRT.

Pada rekruitmen non-tradisional Penyalur membuat kontrak yang jelas dengan calon pengguna jasa: menyebutkan kenaikan gaji berkala, waktu istirahat cukup, makanan cukup, beban kerja yang tidak boleh melebihi kemampuan PRT. PRT yang disalurkan dibekali cara menyampaikan pesan ke penyalur jika terjadi pelanggaran kontrak. Biasanya penyalur memberikan garansi, jika PRT sudah diganti sampai 2X ternyata pengguna jasa masih bermasalah, maka penyalur akan menarik PRT serta menyerahkan biaya penyaluran (dipotong administrasi). Untuk pengguna jasa yang sudah merasa ‘puas’ biasanya akan memperlakukan PRT lebih baik dari yang disebutkan dalam kontrak

Dalam hal **penyelesaian perselisihan**, masing-masing model rekruitmen memilki mekanisme tersendiri. Pada rekruitmen tradisional, biasanya penyelesaian perselisihan antara PRT dan pengguna jasa mengambil jalan *win-win solution,* saling meminta maaf maupun tetap berkomunikasi seringkali terjadi meskipun PRT tersebut tidak bekerja lagi. Namun ditemukan juga PRT yang kabur untuk menghindari perselisihan dengan pengguna jasa. Jika PRT berhenti karena konflik, upah tetap dibayar, kecuali yang kabur, ditambah ongkos pulang sampai ke keluarga PRT.

Berlaku juga sanksi sosial, jika pengguna jasa pernah memperlakukan PRT dengan semena-mena, maka nama pengguna jasa menjadi buruk, baik di desa tempat PRT itu tinggal maupun di lingkungan tempat tinggal. Banyak pihak tidak akan merekomendasikan PRT lagi untuk dipekerjakan di keluarga tersebut. Begitupun sebaliknya, jika PRT pernah yang melakukan kesalahan, maka ia tidak direkomendasikan lagi dipekerjakan di tempat manapun dan namanya menjadi buruk.

Sedangkan PRT yang direkruit secara non-tradisional, Interaksi sosial hanya terjadi antara pengguna jasa dan penyalur, sehingga PRT tidak berdaya melakukan perlawanan jika terjadi masalah. Pengguna Jasa seringkali merasa tertipu, karena ketika PRTnya memuaskan, setelah setahun langsung diganti dan membayar biaya administrasi kembali. Jika PRT melakukan kesalahan dan kabur, sebagai penyelesaian upah tidak dibayarkan (karena kontrak 1 tahun kerja) dan tidak bisa kembali ke Yayasan, bahkan pulang ke rumah. Seringkali PRT tidak berdaya dan menerima kekerasan terus menerus karena tidak punya uang, tidak ada KTP dan jauh dari kerabat serta tidak tahu wilayah tempat ia bekerja.

**I.2.C. Pelanggaran HAM yang dialami PRT**

“*saya sering tersinggung, karena lantai yang sudah dipel, baju yang sudah disetrika diminta diulangi hingga 4 kali, jika menurut majikan tidak rapi, dan saya jadi pulangnya lebih lama dari teman-teman saya” (PRT-A, Depok)*

“*Saya dipeluk dari belakang oleh bapaknya ibu, tapi saya hajar saja dan bilang akan mengadu ke ibu, teman saya juga diperlakukan sama oleh suaminya ibu, lalu kami berdua hari berikutnya minta pulang” (PRT-C, Bali)*

“*Saya pernah sakit keras, hingga 4 hari. Salah saya juga seh tidak mengabari. Begitu saya masuk, saya dimarahi” (PRT-B, Depok )*

 Area kerja pekerjaan rumah tangga adalah rumah-rumah pribadi milik pengguna jasa. Rumah tangga pribadi adalah ruang tertutup yang seringkali sulit terjangkau oleh lingkungan sosial di sekitarnya. Ketertutupan rumah tangga-rumah tangga pribadi dan posisi tawar PRT yang lebih rendah dari pengguna jasa, membuat mereka berada dalam kerentanan yang tinggi terhadap berbagai pelanggaran termasuk kekerasan fisik, psikologis dan seksual.

 Data dari JALA PRT menyebutkan bahwa sepanjang 2007-2011 terdapat 726 kasus kekerasan dan penganiayaan berat yang dialami oleh PRT.Berdasarkan data kasus yang dipantau YLBH Apik Jakarta sepanjang 2008 – 2010, Bentuk kekerasan yang dialami PRT mencakup kekerasan fisik (dianiaya dari penganiayaan ringan hingga menyebabkan cacat bahkan kematian, tidak diberikan hak untuk makan/makan makanan yang layak hingga kurang gizi), psikis (pada umumnya larangan berkomunikasi, bersosialisasi, caci maki, bahkan larangan pulang, intimidasi), kekerasan ekonomi (upah tidak dibayar, menunda pembayaran upah dengan alasan upah akan dibayarkan saat pulang atau pengguna jasa mengaku telah mengirimkan upah kepada keluarga PRT, beban kerja berlapis pekerjaan/untuk kepentingan bisnis), kekerasan seksual (perkosaan) hingga pengusiran.

Sementara itu kondisi PRT migran tidak lebih baik. Dari hasil Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM Komnas Perempuan, PRT migran Indonesia masih mengalami berbagai pelanggaran HAM dalam bentuk eksploitasi, diskriminasi, kekerasan dan perbudakan.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Eksploitas** | **Kekerasan** | **Diskriminasi** | **Lain-Lain** |
| **PRT Dalam Negeri** | * Jam kerja yang panjang
* Beban kerja berlapis
* Tidak ada libur
* Cuti hari raya hanya 2 hari
* Tidak boleh sakit, bila sakit diberhentikan
* Pekerjaan tidak sesuai dengan keyakinan relijius PRT ; member makan Anjing
* Upah dibayarkan setelah bekerja setahun.
 | * Penyiksaan
* Penganiayaan ; dipukul (kekerasan fisik)
* Pelecehan seksual
* Akomodasi yang tidak layak;kamar sempit dan tidak nyaman.
* Difitnah
* Caci Maki
* Tidak boleh pulang/Bertemu Keluarga
 | * Tidak bisa bersosialisasi
* Isolasi, pembatasan bergerak keluar dari area rumah tempat bekerja.
 | * Tidak ada cuti reproduksi, haidh dan cuti melahirkan
* Tidak boleh hamil
 |
| **PRT Migran** | * Bekerja tanpa upah atau upah rendah
* Beban kerja berlapis
* Jam kerja panjang
* Tidak diberi makan cukup
* Pemotongan upah 6-12 bulan.
* Bekerja di satu pengguna jasa, tapi dipekerjakan di lebih dari lebih satu tempat
* Tidak diberi tempat tinggal yang memadai; dipaksa tidur di kamar mand
* Diperdagangkan menjadi pelacur.
 | * Penyiksaan fisik ; dipukul, dicubit, disiram air, dijambak.
* Penganiayaan; Dikurung di kamar mandi
* Dipotong rambutnya dengan paksa
* Dipaksa makan makanan basi dan makanan yang tidak halal menurut agama yang dianut pekerja migran.
* Dibentak, di caci-maki
* Tidak boleh keluar dan bersosialisasi di luar area kerja
* Tidak boleh berkomunikasi dengan keluarga
* Tidak boleh keluar dari penampungan.
* Kekerasan seksual ; Pemerkosaan, percobaan pemerkosaan.
* Dipaksa melihat materi pornografi dan melihat alat kelamin majikan laki-laki
 | * Perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan
* Tidak boleh menjalankan ibadah sesuai keyakinan
* Dipanggil “budak Indon”.
 | * Tidak boleh hamil
* Tidak ada cuti dan libur terkait hak reproduksi
 |

(*Sumber : Diolah dari hasil Pemantauan HAM pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM dan Hasil Penelitian tentang Pekerja Rumah Tangga, Sub-Komisi Penelitian dan Pengembangan Komnas Perempuan*)

**I.3. LANDASAN YURIDIS**

Dalam pasal 28I ayat (4) Undang-undang Dasar 1945 pasca amandemen jelas menunjukkan tanggung jawab negara dalam perlindungan dan penegakan HAM. Sedangkan dalam pasal 28I ayat (5) menegaskan penegakan dan perlindungan hak asasi manusia yang sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Rumusan kata ‘dalam’ pada pasal 28I ayat (5), “....dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan” memberikan arti bahwa hak asasi manusia tidak hanya diatur dengan suatu perundang-undangan khusus, melainkan ‘dalam’ segala perundang- undangan yang tidak sekalipun mengurangi substansi hak asasi manusia dalam konstitusi. Konsep yang demikian haruslah dipahami oleh Negara sebagai konsep pentahapan maju bentuk perlindungan HAM bagi warga negaranya.

Undang-undang Dasar 1945 pasca amandemen mengakui hak-hak konstitusional warga negara dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tepatnya pada pasal 27 ayat (2) “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. 28D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam melaksanakan ketentuan dari konstitusi tersebut, maka negara mengimplementasikannya melalui kebijakan dan peraturan, salah satunya adalah peraturan mengenai ketenagakerjaan yang menjamin hak-hak pekerja di Indonesia yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003. Definisi tenaga kerja dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 pada pasal (1) angka (2) menyebutkan bahwa “ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Meskipun pekerjaan rumah tangga dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang menghasilkan jasa, namun pekerjaan rumah tangga tidak masuk dalam lingkup ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari tidak adanya pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah pada sektor rumah tangga sebagaimana ketentuan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal (1) huruf (32) “ Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”. Selanjutnya ditegaskan pada pasal (176) “ Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan Independent guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Maka dapat dikatakan bahwa secara legal formal PRT belum diakui sebagai pekerja. Implikasi dari tidak diakuinya pekerjaan rumah tangga dan PRT sebagai pekerja adalah tiadanya jaminan perlindungan, pemajuan dan pemenuhan hak-hak PRT.

Berdasarkan Pasal 7 dan 8 Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi melalui Undang-undang No. 12 Tahun 2005 menyebutkan bahwa semua pekerja berhak atas hak-hak buruh. Hak tersebut termasuk hak untuk mendapatkan upah yang dapat memberikan standar hidup yang layak, batasan jam kerja maksimal, hak untuk beristirahat, hak untuk libur dan bergabung dalam serikat buruh. Namun hingga kini, PRT di Indonesia belum mendapatkan dan menikmati hak-hak tersebut karena PRT belum diakui sebagai pekerja yang berhak menikmati dan memperoleh hak-haknya.

Sementara pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Terutama Pasal (2) huruf (f) memberikan kewajibaan Negara untuk melahirkan peraturan perundang-undangan yang menghapuskaan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Pasal (5) huruf (a) Negara berkewajiban untuk menghapuskan pelabelan negative (*stereotyping*) antara perempuan dan laki-laki atas tindakan yang superior dan inferior yang menimbulkan diskriminasi terhadap perempuan. Penegasan PRT sebagai pekerja, merupakan salah satu upaya untuk menghapuskan pelabelan negatif (*stereotyping*) atas pekerjaan rumah tangga yang dianggap sebagai pekerjaan perempuan yang tidak bernilai ekonomis dan termarjinalkan. Karena tiadanya pengakuan terhadap pekerja rumah tangga dan direndahkannya profesi tersebut, seringkali kaum perempuan (istri) yang mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan pada akhirnya melakukan diskriminasi terhadap perempuan yang memilih sebagai ibu rumah tangga yang mengerjakan pekerjaan domestik. Dengan demikian sekaligus memberikan pemahaman kepada masyarakat untuk tidak merendahkan pekerjaan rumah tangga.

Indonesia telah berhasil menyusun dan mensahkan beberapa kebijakan ataupun Undang-Undang yang telah memasukkan prinsip-prinsip HAM dan Gender didalamnya. Beberapa undang-undang yang aka disebutkan pada bagain berikutnya adalah ketentuan yang melindungi dan penegakan hak asasi manusia khususnya perempuan korban dan diharapkan hukum acaranya dapat diadopsi di dalam perumusan Rancangan Undang-undang Perlindungan PRT.

Berdasarkan kenyataan demikian, maka Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga diharapkan mengandung prinsip-prinsip dan sesuai dengan asas-asas sebagaimana diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277).
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998 tentang *Pengesahan Convention Against Torture And Other Cruel, Inhuman Or Degrading Treatment Or Punishment* (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, Atau Merendahkan Martabat Manusia) (Lembaran NegaraTahun 1998 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3983).
3. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum (Lembaran Negara tahun 1998 Nomo 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3789)
4. Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886).
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 tahun 131, Tambahan Lembaran Negara 3989).
6. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4235).
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Convenant on Economics, Social and Cultural Rights (*Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara 4557).
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Convenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4558).
9. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang (Lembaran Negara Tahun 2007 No 58, Tambahan Lebaran Negara Nomor 4674)**.**
10. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011, tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara

Adapun prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam setiap penyusunan peraturan perundang-undangan khususnya Undang-undang Perlindungan PRT antara lain :

1. **Penghormatan Hak Asasi Manusia:** penghormatan terhadap seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia;
2. **Persamaan dan Non Diskriminasi:** merupakanSetiap Pribadi adalah sama sebagai manusia dan atas dasar kekuatan martabat yang melekat pada setiap manusia.Setiap manusia berhak atas Hak Asasi Manusia nya tanpa diskriminasi jenis apa pun, seperti ras, warna (kulit), jenis kelamin, suku, umur, bahasa, agama, politik atau opini lain asal usul kebangsaan atau social, ketidakmampuan, harta kekayaan, kelahiran atau status lain seperti dijelaskan dalam instrument Hak Asasi Manusia.
3. **Keadilan Gender:** merupakan suatu kondisi yang adil bagi perempuan dan laki-laki melalui sutau proses kultural dam struktural yang menghentikan hambatan-hambatan aktualisasi bagi pihak-pihak yang oleh karena jenis kelaminnya mengalami hambatan, baik secara kultural maupun secara struktural (Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000);
4. **Kesetaraan Gender:** kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut (Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000).
5. **TUJUAN DAN KEGUNAAN**

Kertas posisi ini disusun sebagai bahan masukan dalam pembahasan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dengan tujuan agar jaminan perlindungan pekerja rumah tangga berdasarkan pada prinsip hak asasi manusia dan keadilan jender dan muatan materi dalam undang-undang tersebut memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja rumah tangga.

Adapun tujuan Pembentukan dan Pengesahan Undang-Undang Perlindungan PRT antara lain :

1. Menjamin perlindungan, penghormatan, pemajuan dan pemenuhan hak asasi pekerja rumah tangga.
2. Menjadi payung hukum pengakuan terhadap keberadaan PRT.
3. Pengaturan terhadap kondisi kerja layak bagi Pekerja Rumah Tangga.
4. Dasar hukum dan panduan bagi semua golongan masyarakat di Indonesia dalam mempekerjakan dan menggunakan jasa PRT.
5. **MUATAN MATERI**

**III.1. Ruang Lingkup dan Definisi**

Mengenai ruang lingkup dan definisi PRT, Komnas Perempuan merujuk ketentuan sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi PRT. Dalam pasal 1 dan 2 Konvensi 189, ruang lingkup dan definisi pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga. Sedangkan Pekerja Rumah Tangga adalah setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja. Yang penting digarisbawahi adalah sebagai pengakuan atas profesi dan pekerjaan rumah tangga, maka relasi antara pengguna jasa dan PRT adalah hubungan kerja.

Konvensi juga mengatur pengecualian, “Seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya kadang-kadang atau sporadis dan bukan sarana mencari nafkah bukan pekerja rumah tangga”. Namun pengecualian ini bukan merupakan pembedaan antara PRT dengan status kerja penuh waktu atau paruh waktu, baik PRT penuh atau paruh waktu apabila PRT digunakan sebagai penopang pekerjaan untuk mencari nafkah utama tetap merupakan PRT.

Dalam konteks Indonesia, fakta bahwa terdapat dua jenis PRT yaitu PRT tradisional yang bekerja tapi relasi kerjanya tidak ditegaskan dalam kesepakatan dalam kontrak. PRT non-tradisional yaitu PRT yang memiliki relasi kerja yang jelas dalam kontrak dengan pengguna jasa. PRT juga dapat digolongkan berdasarkan model jam kerja, yaitu PRT yang bekerja penuh waktu, biasanya mereka tinggal (*stay in*) bersama dalam satu rumah dengan pengguna jasa, dan PRT paruh waktu yang bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan dan tidak tinggal bersama (*stay out*) dengan pengguna jasa.Undang-Undang Perlindungan PRT harus mengakomodir 2 kategori PRT tersebut, dengan memberikan pengaturan yang jelas tentang jam kerja, pengupahan dan hak-hak fundamental yang lain.

**III.2. Hak dan Kewajiban**

Undang-undang Perlindungan PRT merupakan bentuk positifikasi pengakuan dan perlindungan PRT sebagai pekerja, dengan demikian perlakuan dan penghargaan terhadap PRT harus sama dengan pekerja lainnya. Beberapa hak yang harus diatur, dijamin dan penuhi melalui Undang-undang Perlindungan PRT yang akan disahkan ini.

**III.2.1. Hak-Hak Fundamental di tempat Kerja (Pasal 3 Konvensi ILO 189)**

Hak-hak fundamental di tempat kerja sebagaimana dimaksud antara lain :

* Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif hak atas perundingan bersama (Konvensi ILO 98);
* Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib (Konvensi ILO 105);
* Penghapusan efektif pekerja anak (Konvensi ILO 183);
* Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Konvensi ILO 111)

Mengingat kekhasan ruang lingkup, relasi dan pola kerja PRT di area domestik, tantangan untuk penghormatan dan pemenuhan hak fundamental di tempat kerja menjadi lebih besar. Hal tersebut menuntut peran negara yang lebih besar, baik dalam hal pemberdayaan PRT itu sendiri, pengguna jasa, agen penyalur (bila ada) dan partisipasi masyarakat yang lebih luas.

Penghormatan dan pemenuhan hak-hak fundamental di tempat kerja sudah sejak lama dipromosikan oleh ILO. Indonesia adalah salah satu negara anggota yang sudah meratifikasi berbagai konvensi ILO yang menjamin hak-hak fundamental di tempat kerja. Pengesahan Undang-undang Perlindungan PRT merupakan bagian dari perlindungan, pemajuan dan pemenuhan hak-hak fundamental di tempat kerja.

**III.2.2. Upah**

Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi PRT, memberikan pedoman soal pengaturan upah. Tepatnya pada pasal (11) ” Setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa PRT menikmati cakupan upah minimum, bila cakupan itu ada, dan bahwa pengupahan ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin”. Pasal (12) yang mengatur tentang mekanisme pembayaran upah yang dapat dilakukan dengan transfer, cek atau secara langsung sesuai dengan peraturan masing-masing negara yang disesuaikan dengan kesepakatan antara PRT dan pemberi kerja. Konvensi ILO 189 melarang pemberian upah dalam bentuk barang. Apabila aturan nasional mengakui model pengupahan dalam bentuk *in kind* (pemberian dalam bentuk barang)*,* maka ketegori tersebut tidak dapat dimasukan sebagai upah.

Konvesi ILO 189 khususnya pasal pengupahan semestinya menjadi pedoman dalam menjamin pemenuhan hak upah kepada PRT. Undang-undang Perlindungan PRT, hendaknya mengatur sistem pengupahan bagi PRT. Pengaturan tersebut mencakup semua kategori PRT baik yang bekerja paruh waktu dan purna waktu, maupun PRT yang tinggal bersama (*stay in*) di rumah pengguna jasa dan yang tidak (*stay out*).

Standard besaran upah bagi PRT tidak boleh dibedakan dari pekerja pada umumnya. Berdasarkan pada komponen hidup layak, sekurang-kurangnya sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 75 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Layak.

**III.2.3. Kebebasan Berserikat**

Undang-undang Perlindungan PRT harus menjamin kebebasan bagi PRT untuk berserikat. Selain menjadi salah satu bentuk pemenuhan hak fundamental dalam hal kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama,organisasi/serikat PRT adalah alat untuk memperkuat posisi tawar PRT dalam hal relasi kerja untuk penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja dan sebagai manusia. Serikat/ Organisasi PRT juga akan berperan dalam perundingan dengan para pihak baik pengguna jasa, agen penyalur (bila ada) dan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan, penentuan upah dan pemenuhan hak-hak PRT lainnya.

Konvensi ILO 189 pasal (3) angka (3) menyebutkan ”Memastikan bahwa setiap pekerja rumah tangga dan majikan menikmati kemerdekaan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap perundingan bersama. Negara anggota wajib melindungi hak pekerja rumah tangga dan majikan untuk mendirikan organisasi, sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung di organisasi, federasi dan konfederasi yang mereka pilih.

**III.2.4. Jam Kerja**

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

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

Mengenai pemenuhan kewajiban PRT untuk bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, dapat diatur sesuai dengan kekhasan pekerjaan rumah tangg. PRT dapat memenuhi 40 jam per-minggu berturut-turut atau akumulatif, sepanjang memenuhi jam kerja yang menjadi kewajibannya. Hal ini selanjutnya disepati bersama antara PRT dan pengguna jasa.

**III.2.5. Hari Libur dan Cuti**

Hak untuk menikmati hari libur dan cuti juga harus dijamin dalam Undang-undang Perlindungan PRT. Konvensi ILO 189 pasal 10 (2) “Libur mingguan setidaknya 24 jam berturut-turut”. Demikian juga dengan hak cuti, meliputi cuti hari Raya keagamaan, cuti melahirkan dan pengajuan libur dalam keadaan tertentu seperti saat anggota keluarga ada sakit atau meninggal dunia. Apabila PRT tidak menggunakan hak Libur dan cuti dan tetap bekerja pada hari libur, maka pengguna jasa harus tetap membayarnya sebagai kerja lembur (*overtime*).

**III.2.6. Kebebasan bergerak dan Hak Privasi**

Area kerja PRT adalah ruang privat rumah tangga yang selama ini dikonstruksikan sebagai area tertutup yang membatasi ruang gerak PRT untuk bersosialisasi dan mengekpresikan diri di luar area pekerjaannya. Namun demikian, pada saat yang sama, disebabkan oleh area privat rumah tangga itu pula, hak privasi PRT sering dilanggar.

Maka Undang-undang Perlindungan PRT harus mengatur hak PRT yang tinggal bersama dengan pengguna jasa untuk dapat berkomunikasi dengan keluarga dan bersosialisasi dengan linkungan sekitar. Menikmati hari libur dan cuti di luar rumah. Pengguna jasa juga wajib menjamin hak privasi mereka antara lain ;

* 1. Penyediaan kamar tersendiri yang nyaman, sesuai standard kesehatan dan dapat dikunci sehingga privasi PRT terjaga.
	2. Penyediaan fasilitas untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang diyakini PRT.

**III.2.7. Hak bebas dari Kekerasan, pelecehan dan perlakuan yang kejam**

Undang-undang Perlindungan PRT harus menjamin PRT bebas dari tindak kekerasan, pelecehan dan perlakuan yang kejam dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO 189 pasal 5 “Setiap Anggota wajib mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa PRT menikmati efektif terhadap semua bentuk kekerasan, pelecehan dan kekerasan”.

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

**III.2.8. Hak atas keamanan dan keselamatan kerja**

Jaminan untuk mendapatkan hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat harus diatur dalam undang-undang Perlindungan PRT. Mengingat kekhasan pekerjaan rumah tangga, standard keamanan dan kesalamat kerja harus disesuaikan. Beberapa aspek yang harus diperhatiakan dalam penyusunan standard keamanan dan keselamatan kerja antara lain :

1. Beban kerja; Beban tersebut dapat berupa beban fisik yang terkait dengan jenis pekerjaan yang diampu. Beban psikis dan sosial yang terkait dengan tanggung jawab atas pekerjaan.
2. Beban tambahan dan lingkungan kerja; Pekerjaan rumah tangga yang area kerjanya adalah rumah pribadi, bukan milik PRT, pasti akan mengakibatkan beban tambahan pada fisik dan psikis PRT. Beban tambahan yang terkait dengan lingkungan kerja bisa disebabkan oleh faktor relasi dengan pengguna jasa, kondisi kesehatan dan lingkungan rumah tempat bekerja.
3. Kapasitas kerja; Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung kepada bidang kerja yang dimiliki/ ketrampilan, keserasian, kondisi kesehatan, keadaan gizi dan lain.

Sebagaimana ketentuan ILO dan WHO (*World Health Organization)* Pengaturan standard keamanan dan keselamatan kerja bagi PRT bertujuan untuk :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik jasmani maupun rohani.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja.
3. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang timbul akibat pekerjaan.
4. Menempatkan tenaga kerja pada suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, faal tubuh dan mental pskologis tenaga kerja yang bersangkutan.

Konvensi ILO 189 pasal (13) menyatakan “Setiap Pekerja rumah tangga memiliki hak untuk lingkungan kerja yang aman dan sehat. Setiap Negara harus mengambil langkah yang sesuai dengan undang-undang, peraturan dan praktik nasional, langkah yang efektif, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja rumah tangga.

**III.2.9. Pemulihan**

Undang-undang Perlindungan PRT harus mengatur jaminan perlindungan dan pemulihan bagi PRT yang menjadi korban tindak kekerasan. Bagi PRT yang menjadi korban kekerasan berhak mendapat perlindungan meliputi; pendampingan, pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan saksi dan korban.

**III.2.10. Hak Informasi**

Undang-undang Perlindungan PRT harus mengatur tentang kewajiban Negara untuk menyebarluaskan informasi tentang hak-hak PRT dan pengakuan PRT sebagai pekerja. Penyebarluasan informasi ini harus melibatkan pemerintah daerah.

PRT berhak mendapatkan informasi tentang hak-haknya sebagai PRT, tata cara dan mekanisme bekerja yang aman dan bebas dari penipuan, eksploitasi dan perdagangan manusia.

**III.3. Kontrak Kerja**

Konsekuensi pengakuan dan penghormatan terhadap PRT sebagai pekerja adalah kewajiban menegaskan relasi pengguna jasa dan PRT sebagai relasi kerja yang diatur dalam kontrak kerja. UU Perlindungan PRT harus mengatur kewajiban kepada para pengguna jasa dan penyalur untuk menyiapkan kontrak kerja yang kemudian disepakati para pihak. UU Perlindungan PRT juga harus mengatur standard kontrak kerja rumah tangga dengan setidaknya memasukkan komponen sebagai berikut ;

* 1. Identitas para pihak
	2. Alamat tempat kerja
	3. Tanggal mulai dan berakhirnya kontrak, durasi waktu kontrak kerja
	4. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan
	5. Pengupahan; besaran upah, model pembayaran dan penghitungan, periodisasi pembayaran.
	6. Jam kerja normal dan hitungan lembur
	7. Hari libur
	8. Ketentuan cuti tahunan yang dibayar dan cuti khusus
	9. Akomodasi
	10. Ketentuan PHK, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh PRT maupun pengguna jasa.
	11. Ketentuan Pemulangan

Standar kontrak yang diatur dalam Undang-undang Perlindungan PRT adalah standar minimal yang harus dipenuhi, tiap-tiap daerah dapat menyesuaikan penambahan ketentuan yang diatur dalam kontrak.

**III.4. Agen Penyalur**

Perihal keberadaan agen swasta penyalur atau agen penempatan PRT, Komnas Perempuan menilai peran agen harus diminimalisir. Fakta bahwa banyak rumah tangga membutuhkan agen penyalur untuk menjadi perantara dalam mempekerjakan PRT tidak bisa diabaikan. Namun, posisi agen penyalur sebagai agen swasta yang berorientasi bisnis dan profit, maka peluang eksploitasi terhadap PRT terbuka sangat lebar. Bentuk eksploitasi yang dilakukan oleh agen bisa dalam bentuk pemotongan upah maupun penyekapan dan bentuk-bentuk kekerasan yang lain.

Karena itu, Komnas Perempuan mendorong perluasan peran Negara untuk mengendalikan dan mengawasi peran agen penyalur dan penempatan. Undang-undang Perlindungan PRT harus mengatur syarat-syarat dan kewajiban yang ketat bagi agen perekrut dan penyalur PRT untuk meminimalisir praktek eksploitasi terhadap PRT oleh majikan dan agen penyalur. Dalam hal ini peran pemerintah dalam pengawasan agen penyalur yang meliputi :

1. Merinci kewajiban agen penyalur dan penempatan terhadap PRT dalam setiap tahapan pekerjaan meliputi kewajiban menjamin hak-hak PRT, mencegah eksploitasi dan penyiksaan.
2. Memastikan biaya penempatan/penyaluran PRT yang dibebankan oleh agen swasta tidak dipotong dari upah PRT.
3. Memberikan sanksi, baik hukuman, denda dan larangan bagi agen penyalur yang melakukan praktek penyalahgunaan dan eksploitasi.

Dalam Konvensi ILO 189 pasal (15) diatur pula soal pentingnya peran Negara untuk mengendalikan dan mengawasi peran agen penyalur dan penempatan.

**III.5. Pendidikan dan Pelatihan**

Undang-undang Perlindungan PRT harus mengatur kewajiban pemerintah untuk menyediakan pendidikan dan pelatihan bagi PRT melalui Balai Latihan Kerja dibawah Kementrian Tenaga Kerja dan transmigrasi, yang tersebar di daerah-daerah.

**III.6. Kerjasama Para Pihak dalam Lingkup Kerja Rumah Tangga**

Kekhasan ruang lingkup, relasi dan pola kerja rumah tangga membuat para pihak yang terkait dalam lingkup kerja rumah tangga berbeda dengan pekerja pada umumnya. Para pihak yang tercakup dalam lingkup kerja rumah tangga antara lain :

1. Pekerja Rumah Tangga
2. Pengguna Jasa
3. Agen Penyalur dan Penempatan (bila ada)
4. Pemerintah
5. Serikat Pekerja Rumah Tangga dan Lembaga Pendamping
6. Serikat Pengguna Jasa
7. Asosiasi Agen Penyalur dan Penempatan

Undang-undang perlindungan PRT harus mengatur mekanisme komunikasi dan konsultasi para pihak tersebut dalam hal relasi kerja, penyelesaian perselisihan dan hal-hal lain yang menyangkut hak dan kewajiban para pihak.

Mengingat situasi dan kondisi sosial budaya PRT yang belum memungkinkan untuk dapat berorganisasi dan berkumpul sebagaimana pekerja pada umumnya. Maka diperlukan proses afirmasi dalam penerjemahan para pihak yang berkepentingan dalam lingkup kerja rumah tangga yaitu pelibatan pendamping PRT yang terdiri dari serikat buruh, lembaga swadaya masyarakat dan organisasi masyarakat warga yang lain.

**III.7. Penyelesaian Perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Undang-undang Perlindungan PRT harus menjamin hak PRT memiliki posisi yang sama di depan hukum. Persamaan di muka hukum merupakan hak konstitusional bagi setiap warganegara termasuk PRT. Selain itu, dalam standard internasional Kerja layak bagi PRT, Konvensi ILO 189 pasal 16 disebutkan “ Setiap anggota harus menetapkan cara yang efektif untuk menjamin, sesuai dengan ketentuan undang-undang, regulasi dan praktik, bahwa seluruh pekerja rumah tangga, baik oleh mereka sendiri maupun melalui sebuah perwakilan, memiliki akses ke pangadilan atau mekanisme penyelesaian sengketa di mana bias diterima oleh pekerja secara umum”.

Dalam hal penyelesaian perselisihan antara pengguna jasa dan PRT, mekanisme penyelesaian perselisihan bias melalui dua jalan, yaitu mediasi dan penyelesaian hukum di pengadilan,baik pidana dan perdata. Para pihak yang menjadi bagian dalam proses mediasi terdiri dari unsur pemerintah, organisasi PRT dan atau tokoh masyarakat di sekitar wilayah kerja PRT. Sedangkan penyelesaian hukum melalui jalur pengadilan, mengikuti ketentuan yang berlaku berdasarkan undang-undang. Menurut Komnas Perempuan, dengan mempertimbangkan konteks ruang lingkup, pola relasi dan area kerja PRT maka dibutuhkan sebuah ketentuan hukum acara khusus untuk penyelesaian perselisihan dalam bidang pekerjaaan rumah tangga.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Undang-undang Perlindungan PRT harus mengatur syarat dan alasan terjadinya PHK, baik yang dilakukan oleh pengguna jasa, PRT, maupun putusan pengadilan. PHK oleh pengguna jasa dilarang dilakukan dengan alasan karena PRT tidak bekerja karena keperluan yang tidak dapat dihindari seperti; sakit, menikah, menjalankan ritual agamanya, menjadi anggota organisasi, perbedaan paham,agama dan ideologi dan mengadukan pengguna jasa kepada pihak terkait apabila PRT melakukan tindakan pelanggaran.

**III.8. Pengawasan dan Partisipasi Masyarakat**

Untuk memastikan implementasi dan efektifitas Undang-undang Perlindungan PRT, maka perlu dilakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut. Pelaksanaan dan pengawasan terhadap Undang-undang perlindungan PRT ini dilakukan oleh pengawas yang berkompeten dan independent di bidang ketenagakerjaan.

Dengan otonomi daerah saat ini maka pelibatan pemerintah daerah harus dioptimalkan. Undang-undang Perlindungan PRT harus menjamin terbentuknya Peraturan Daerah tentang perlindungan PRT untuk memaksimalkan peran pemerintah daerah dan menghormati kekhasan daerah tertentu dalam pengaturan dan perlindungan PRT.

Pengawasan juga harus melibatkan masyarakat yang lebih luas, meliputi organisasi masyarakat warga, serikat buruh dan para pihak yang memberi perhatian dan memperjuangkan hak-hak PRT.

**III.9. Sanksi**

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

Dalam hal pengendalian dan pengawasan terhadap peran agen penyalur dan penempatan, ketentuan sanksi bagi agen penyalur yang melanggar ketentuan, melakukan praktek eksploitasi, perdagangan manusia dan bentuk-bentuk tindak pidana lain harus diberikan sanksi, baik sanksi administrative dan hukuman.

1. **Kesimpulan**

1. Pekerjaan rumah tangga dan PRT sendiri memiliki kekhasan dalam hal relasi kerja dengan pengguna jasa, ruang lingkup pekerjaan dalam wilayah domestik dan pandangan kultural terhadap pekerjaan rumah tangga. Hal tersebut membutuhkan perlindungan yang khusus dalam hukum nasional.
2. Fakta kondisi PRT yang rentan mengalami pelanggaran hak dan kekerasan membutuhkan regulasi yang memberikan jaminan perlindungan situasi kerja yang layak bagi PRT.
3. Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi PRT telah diadopsi di tingkat Internasional. Pada tingkat nasional pengesahan rancangan undang-undang Perlindungan PRT bermanfaat tidak hanya bagi perlindungan, pemajuan dan pemenuhan hak-hak PRT, namun juga bagi peningkatan posisi tawar Indonesia dalam berdiplomasi pada tingkat internasional untuk memberikan perlindungan PRT baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
1. Dimulai pada tahun 2008 Badan Pengurus ILO memprakarsai prosedur diskusi ganda (2010 dan 2011) menuju adopsi ILS baru mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga, pada 2009 memberikan laporan undang-undang dan praktik (Laporan IV(1) - ILC 2010), mencakup kuisioner. Pada 2010 Laporan IV(2) - ILC 2010 jawaban atas kuisioner dari lebih dari 90 Negara Anggota dan Diskusi Pertama ILC mengenai Konferensi Perburuhan Internasional (ILC) mengadopsi Kesimpulan-kesimpulan dan sebuah Resolusi mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga, di tahun 2011 ILO mengajukan usulan instrumen-instrumen (“Brown report”) dan menerbitkan sebuah laporan lain (”Blue report”), yang diterbitkan dalam dua volume yang berisikan Laporan IV(2A): substansi jawaban atas Brown report serta usulan instrumen-instrumen yang telah direvisi. Pada Juni 2011akan dilakukan diskusi kedua ILC yang ditujukan untuk mengeluarkan pernyataan umum dan proses amandemen serta Keputusan final akan diambil oleh pleno pemilihan instrumen. [↑](#footnote-ref-2)