**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

 Fenomena Pekerja Rumah Tangga (PRT) diperkirakan telah ada sejak zaman kerajaan, masa penjajahan, hingga sesudah Indonesia merdeka. Dua faktor utama yang melatarbelakangi kehadiran PRT adalah kemiskinan dan faktor kebutuhan tenaga di sektor domestik yang selama ini dibebankan kepada perempuan.[[1]](#footnote-2)

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2008, jumlah PRT di Indonesia mencapai 1.714.437 jiwa, dan 202.235 jiwa (11,79%) diantaranya adalah Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) yang berumur dibawah 18 tahun, dan 90% diantaranya adalah PRT perempuan. Pada beberapa wilayah, persentase jumlah PRT perempuan bahkan lebih tinggi lagi. Hasil penelitian *International Labour Organization*-*International Progamme on the Elimination of Chil Labour/* ILO-IPEC pada 234 responden di Jakarta Timur dan Bekasi menunjukkan bahwa 226 (96,7%) PRT berjenis kelamin perempuan.[[2]](#footnote-3)

Terkait PRTA, hasil penelitian ILO dan Jurusan Kesejahteraan Sosial – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Indonesia (UI) menunjukkan pada tahun 2002 jumlah PRTA mencapai 688.132 jiwa atau 34.82% dari jumlah total 2.593.399 jiwa PRT yang tersebar di seluruh Indonesia.[[3]](#footnote-4) Apabila dilihat dari wilayah yang menggunakan jasa PRTA, data BPS menunjukkan bahwa DKI Jakarta merupakan provinsi penerima PRT terbesar (sekitar 41.244 anak).[[4]](#footnote-5)

Keberadaan PRT ini dapat ditemukan pada hampir setiap rumah tangga, baik kelas menengah di perkotaan, terutama pada “rumah tangga muda,” maupun rumah tangga yang tingkat ekonominya menengah ke bawah. Pada umumnya PRT berasal dari tingkat pendidikan yang rendah. Hasil riset Rumpun Gema Perempuan (RGP) tahun 2005 menunjukkan bahwa secara umum PRT masih termarjinalisasi. Banyak di antara mereka yang hanya lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Sekolah Dasar (SD) saja, atau hanya mengenyam bangku SD atau SMP namun tidak sampai lulus. Mereka terpaksa *drop-out* karena tidak memiliki biaya untuk melanjutkan sekolah. Bahkan beberapa di antara mereka tidak sekolah sama sekali, terutama PRT yang sudah sangat lama menekuni pekerjaannya. Sebaliknya, PRT yang menamatkan pendidikan sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau pernah mengenyam pendidikan SMA jumlahnya sangat sedikit dan tidak ada satupun PRT yang pernah mengenyam pendidikan tinggi. Berdasar data BPS Februari 2008 menunjukan 63,53% PRT di Indonesia berpendidikan dibawah SMP, hanya 2,14% yang sampai pendidikan SMA.

Adapun bila dilihat dari usia, sebagian besar PRT masih berusia muda. Beberapa PRT mulai bekerja pada usia antara 10-14 tahun, sedangkan sebagian besar lainnya bekerja pada usia 15-23 tahun. Hal ini disebabkan pekerjaan ini tidak menuntut pendidikan dan tingkat keterampilan yang tinggi. Faktor lainnya adalah permintaan dari Pemberi Kerja (*demand side)* yang sebagian besar menginginkan PRT yang masih berusia muda (anak) dengan alasan kepatuhan dan gaji yang rendah. Studi RGP pada 173 PRT menunjukkan bahwa usia rata-rata PRT sebagian besar adalah 13-18 tahun (69 orang atau 39,8%).

Studi lain yang dilakukan ILO-IPEC pada 234 responden di Jakarta Timur dan Bekasi menunjukkan bahwa anak-anak usia kurang dari 15 tahun telah menjadi PRT dengan persentase 48,7% di Jakarta Timur dan 60% di Bekasi. Sedangkan 57,1% PRT pertama kali bekerja pada usia antara 15-17 tahun di Jakarta Timur dan 41,9% PRT pertama kali bekerja pada kisaran usia 15-17 tahun di Bekasi. Dengan demikian anak-anak pada umumnya mempunyai potensi besar menjadi PRT, terutama pada kelompok umur 15-17 tahun. PRTA dianggap lebih patuh, lebih rajin, atau bersedia dibayar lebih rendah menjadi faktor tingginya permintaan Pemberi Kerja terhadap PRTA.

Dalam menjalankan pekerjaannya PRT masuk dalam situasi pekerjaan yang tidak memiliki norma-norma hukum selayaknya pekerja formal, pengawasan dari instansi yang berwenang maupun belum adanya perjanjian kerja. Dengan adanya kondisi tersebut maka beberapa masalah yang biasanya dihadapi oleh PRT dan membutuhkan Perlindungan antara lain masalah upah yang rendah atau tidak dibayar, jam kerja yang tidak memiliki batasan, fasilitas yang menunjang bagi PRT untuk keamanan, kesehatan dan keselamatan bekerja belum memadai, hak libur atau cuti, beban kerja yang tidak dibatasi dan rentan terhadap kekerasan fisik dan pelanggaran hak asasi manusia (HAM).

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasikan beberapa hal berikut:

1) Apa permasalahan yang dihadapi oleh PRT dalam menjalankan pekerjaannya dan bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi;

2) Mengapa diperlukan Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) sebagai dasar pemecahan masalah tersebut;

3) Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan RUU PPRT;

4) Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam RUU PPRT.

1. **Tujuan dan Kegunaan**

 Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang telah dikemukakan, penyusunan Naskah Akademik RUU PPRT bertujuan untuk:

1) Merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh PRT dalam menjalankan pekerjaannya selama ini dan cara-cara untuk mengatasi masalah tersebut;

2) Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi dalam upaya perlindungan terhadap PRT;

3) Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan RUU PPRT; dan

4) Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam RUU PPRT.

Adapun kegunaan penyusunan Naskah Akademik RUU PPRT adalah sebagai acuan atau referensi dalam penyusunan dan pembahasan RUU PPRT.

1. **Metode Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka kegiatan penyusunan NA ini termasuk ke dalam penelitian hukum normatif dan menggunakan metode penelitian normatif.[[5]](#footnote-6) Pokok permasalahan di dalamnya akan dikaji secara yuridis normatif dan yuridis sosiologis.

Penelitian bersifat *deskriptif analitis* yakni menggambarkan secara keseluruhan obyek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data-data yang diperoleh. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah bahan pustaka yang berupa data sekunder sebagai sumber utamanya. Data sekunder mencakup:[[6]](#footnote-7)

* 1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar serta norma yang lain yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan.
	2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, tesis, disertasi, jurnal dan seterusnya.
	3. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya adalah kamus, ensiklopedia, dan seterusnya.

Berbagai data tersebut diperoleh baik melalui studi pustaka maupun penelusuran data melalui internet. Pengumpulan data tersebut saling memberikan verifikasi, koreksi, perlengkapan dan pemerincian.[[7]](#footnote-8) Setelah terkumpul, data akan dianalisis secara kualitatif.[[8]](#footnote-9)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara dengan seluruh *stake holder* terkait dan pakar serta akademisi, baik di tingkat pusat seperti pihak Kementerian Tenaga Kerja dan Tranmigrasi; Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, maupun di tingkat daerah seperti instansi atau satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang menangani bidang ketenagakerjaan, pusat studi wanita/gender di universitas, dan berbagai organisasi sosial kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat yang terlibat langsung dalam advokasi dan penanganan kasus terhadap PRT, antara lain di Provinsi Sumatera Utara, Nusa Tenggara Barat, dan Daerah Istimewa Yogyakarta

**BAB II**

**KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS**

1. **Kajian Teoritis**

Sebagai langkah awal dalam NA ini, maka Pekerjaan Kerumahtanggaan harus didefinisikan secara hukum, diawali dengan cakupan pekerjaan dan menyebutkan secara khusus rumah sebagai tempat kerja yang dapat diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan. PRT harus diperlakukan sebagai pekerja dengan hak yang sama dengan pekerja sektor formal lainnya, meskipun kondisi kerja mereka mungkin membutuhkan tindakan-tindakan khusus, termasuk dengan pertimbangan latar belakang kultur dan sebagainya.

Blackett mengungkapkan bahwa “Peraturan khusus [...] yang mengungkapkan jenis pekerjaan, tempat kerja dan pekerja. Peraturan tersebut membuat mereka yang membayar pekerjaan tersebut, yang mengatur pekerjaan tersebut, dan yang melakukan pekerjaan, menggambarkan pekerjaan tersebut dengan cara yang sama sekali berbeda. Melalui proses yang dinamis dan adanya peraturan yang lebih khusus dan lebih akurat memungkinkan pemberian penghargaan dan pengakuan bagi pekerjaan rumah tangga.”[[9]](#footnote-10)

PRT merupakan fenomena sosial yang memiliki konten permasalahan kompleks dan tersembunyi. Faktanya PRT ditempatkan pada posisi dimana pekerjaannya memang belum memiliki norma hukum. Permasalahan yang dialami PRT seringkali belum ada pengawasan dari intansi yang berwenang dan cenderung rentan eksploitasi karena tanpa ikatan kontrak kerja, tanpa aturan jam kerja, tanpa ketentuan Upah minimum dan tanpa hari libur. Intinya belum ada pengaturan yang jelas antara hak dan kewajiban antara PRT, Pemberi Kerja dan Penyedia Jasa PRT.

Selama ini PRT dianggap berada pada wilayah tersembunyi karena berada pada wilayah *privat*, yaitu rumah tangga. Hal ini diartikan bahwa keluarga memiliki domain penuh, sehingga akan menimbulkan masalah bila dicampuri oleh pihak luar (aparat yang berwenang). Pada awalnya memang PRT merupakan proses budaya di masyarakat, namun dalam perkembangannya telah merubah dari proses hubungan perkerabatan menjadi Hubungan Kerja. Kondisi tersebut menunjukkan terjadinya perubahan proses sosial hubungan perkerabatan antara pihak PRT dengan Pemberi Kerja. Proses ini memiliki pola yang hampir sama dan memunculkan istilah yang bervariasi, misalnya ada sebutan *ngenger, mbatur, nyantri, dan pupon*.

1. **Pekerja Rumah Tangga (PRT)**

Asal mula PRT sulit untuk dideskripsikan dan dirunut secara historis. Informasi dan literatur yang ada mengenai PRT sangat terbatas, sehingga tidak ada kepastian kapan jenis pekerjaan ini muncul. Kemungkinan PRT muncul bersamaan dengan peralihan dalam sejarah ekonomi, ketika masyarakat sudah mulai meninggalkan pola-pola kehidupan subsisten. Kemungkinan lain, PRT ada disebabkan oleh faktor-faktor konstruksi sosial-kultural yang stratifikatif dan feodal.

Hasil penelitian ILO menunjukkan tentang kondisi awal keberadaan PRT. Pada suatu ketika keluarga-keluarga yang miskin dalam situasi tertentu (misalnya karena masa paceklik) bekerja pada keluarga-keluarga kaya yang berada di wilayah mereka). Saat itu PRT umumnya adalah perempuan yang membawa serta anak-anak mereka yang masih kecil, sehingga mereka akan mudah untuk mengawasi anak-anaknya bermain.[[10]](#footnote-11)

Meskipun PRT telah ada sejak zaman dulu, tetapi perlakuan terhadap mereka tidak mengalami kemajuan. Bahkan di zaman modern ini PRT tetap dianggap sebagai pembantu bukan sebagai pekerja. Proses sosialisasi dari sejak nenek moyang sampai generasi saat ini menanamkan pengertian bahwa PRT dianggap bisa menjadi hak milik dan mengabaikan kenyataan bahwa PRT manusia bebas, manusia yang bekerja, dan memiliki hak untuk mendapatkan Upah. Pengabaian terhadap hak PRT tersebut bukan hanya dilakukan oleh masyarakat, tetapi negara pun turut mengabaikan keberadaan PRT yang jumlahnya sangat besar dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Sebagaimana yang disebutkan oleh Rumpun Tjoet Njak Dien (RTND) tentang sejarah PRT disebutkan sebagai berikut :

1. Perbudakan

Budak telah dikenal sejak berabad-abad lamanya. Munculnya fenomena budak ini terkait dengan sejarah perang antarsuku dan penaklukan wilayah (tanah). Para budak, dari berbagai macam latar belakangnya (tawanan; yang diperjualbelikan; yang disewakan), merupakan sekelompok orang yang bekerja pada pihak Pemberi Kerja yang merasa memilikinya, seperti pemilik tanah. Dalam hubungan ini, budak tunduk sepenuhnya kepada Pemberi Kerja. Fenomena ini berkembang menjadi hubungan penghambaan dengan tumbuhnya kerajaan-kebangsawanan. Perempuan yang menjadi budak, termarginalkan dan tersubordinasi oleh keluarga-keluarga kelas di atasnya. Dilihat dari sumber tenaga kerja (*labour force*), konsep budak ini secara fenomenalogis memang berdekatan dengan konsep PRT yang dikenal sekarang. Dalam sejarah awal kemasyarakatan, ditemukan fenomena keluarga/*klan* yang mempekerjakan orang-orang tertentu (yaitu budak) di rumah mereka.

1. Dalam konteks masyarakat tradisional Jawa-Indonesia, dikenal istilah *Abdi Dalem* dan hubungannya dengan keluarga bangsawan-kerajaan. Keberadaan abdi dalem lebih didasarkan pada aspek spiritual karena kepercayaan bahwa keluarga bangsawan merupakan kaum yang dipilih oleh Tuhan untuk memegang Pemerintahan. Oleh karenanya orang yang mengabdi pada pihak keluarga kerajaan adalah mengabdi pada Tuhan. *Abdi Dalem* ini mengabdi dengan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan kerumahtanggaan keluarga kerajaan. Para *Abdi Dalem* memiliki tugasnya masing-masing. Mencakup: mengurus transportasi keluarga kerajaan; kebun dan halaman tempat tinggal keluarga kerajaan; merawat rumah; mengurus dapur (*rewang*) ataupun mengasuh anak (*emban*). Jadi ada kemiripan dengan pembagian jenis tugas dalam lingkup kerja kerumahtanggaan PRT sekarang.
2. Situasi penghambaan dengan adanya kelompok pembantu keluarga yang bekerja pada keluarga-keluarga pemilik akses dan aset (jabatan/kekuasaan, tanah atau alat produksi). Situasi ini berlangsung sampai sekarang, terutama terlihat jelas dalam keluarga-keluarga tradisional priyayi. Dalam hal ini *pembantu/maid/bediende* bekerja mendapatkan Upah, tetapi bagaimana pun nuansa perbudakan tetap terjadi dalam situasi ini. Sikap feodalistik dan patriarki, serta mulai tumbuhnya kapitalisme memapankan situasi dimana hubungan antara Pemberi Kerja dengan *pembantu/maid*/*bediende* merupakan hubungan kepemilikan, perbudakan. Seperti yang terlihat dalam pola Hubungan Kerja Pemberi Kerja dan PRT sekarang.
3. Terdapat fenomena hubungan lain yang hampir sama, namun dalam bentuk kompensasi yang berbeda secara material, yang disebut *Ngenger*, yaitu orang yang ikut dalam suatu keluarga baik yang masih memiliki hubungan persaudaraan atau kekerabatan ataupun tidak keduanya. Keluarga yang ditumpangi ini umumnya adalah keluarga kaya. PRT mengerjakan tugas-tugas kerumahtanggaan keluarga tersebut, dengan kompensasi kebutuhan dasar untuk hidup atau biaya pendidikan. Hampir sama dengan fenomena hubungan yang lain, dalam hubungan ini juga diwarnai kepemilikan pihak yang diikuti atas orang yang *ngenger*.[[11]](#footnote-12)

Beberapa kenyataan tersebut di atas menunjukkan, masih banyak orang Indonesia yang hidup dalam kemiskinan. Hal ini menyebabkan mereka harus mengorbankan anggota keluarganya, bekerja dalam rumah tangga lain untuk mendapatkan perbaikan kehidupan. Bahkan tidak jarang, anak mereka juga bekerja pada Pemberi Kerja untuk menutup hutang orang tuanya. Kondisi kemiskinan tersebut, seakan mendapat harapan ketika mulai diberlakukannya Revolusi Hijau.

Strategi ekonomi Indonesia sejak tahun 1970-an adalah modernisasi pertanian melalui Revolusi Hijau yang lebih menitikberatkan pada intensifikasi pertanian dan penggunaan alat-alat modern dalam pertanian. Selain itu, dilakukan juga pembangunan industri manufaktur di kota-kota besar. Revolusi Hijau ini disatu sisi memang bisa mencapai tingkat produksi pertanian yang cukup tinggi, namun pembagian kesejahteraan pertanian ini tidak merata hanya terakumulasi pada kelompok-kelompok petani yang memiliki modal besar.

Penerapan Revolusi Hijau tidak memperhatikan stratifikasi sosial-ekonomi pedesaan yang mayoritas penduduknya adalah kelompok petani kecil yang hanya memiliki alat produksi terbatas atau sebagai buruh tani. Akibatnya kelompok ini menjadi kehilangan pekerjaan karena tenaganya sudah digantikan oleh mesin-mesin. Mereka meninggalkan pertanian karena tidak kuat untuk menanggung beban biaya produksi. Keadaan tersebut memaksa petani beserta anggota keluarganya (termasuk anak-anak usia sekolah) mencari alternatif ekonomi lain. Mereka meninggalkan desa menuju ke kota atau ke wilayah-wilayah konsentrasi industrialisasi ataupun mencari pekerjaan di sektor informal lainnya.

Belum ada definisi khusus yang bersifat formal tentang PRT dalam sistem hukum dan perundang-undangan di Indonesia. Batasan istilah “pekerja” itu sendiri berbunyi: ”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain”.[[12]](#footnote-13) Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan Upah.[[13]](#footnote-14) Pengertian pekerja lebih menunjuk pada proses dan bersifat mandiri. Bisa saja pekerja itu bekerja untuk dirinya dan menggaji dirinya sendiri pula, misalnya petani, nelayan, dokter yang dalam prosesnya pekerja memperoleh nilai tambah dari proses penciptaan nilai tambah yang mereka buat sendiri.

Kata “pekerja” (*worker*) dari PRT sendiri merupakan sebuah wacana baru yang dikembangkan LSM dan ILO untuk mengganti kata “pembantu” (*servant*). Perubahan istilah ini diharapkan agar pekerjaan domestik bisa lebih diakui dan dihargai sebagai sebuah pekerjaan yang bersifat formal yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan. Definisi PRT menurut ILO adalah orang yang bekerja dalam ruang lingkup rumah tangga dengan mendapatkan Upah, mempunyai Hak dan Kewajiban yang jelas sesuai kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia[[14]](#footnote-15). Berbeda dengan Pemerintah yang menyebutkan pekerjaan ini sebagai pramuwisma[[15]](#footnote-16). Peristilahan ini telah mengesampingkan fungsi, peran, dan jasa yang sangat berarti dari para PRT dan mengisolasinya pada bentuk pekerjaan yang hanya berhubungan dengan perangkat rumah tangga semata.

Istilah sektor informal sendiri mulai dikenal dunia di awal tahun 1970’an dari suatu penelitian ILO di Ghana, Afrika. Pengertian yang populer dari pekerjaan informal pada awalnya adalah sederhana, yakni suatu pekerjaan yang sangat mudah dimasuki, tanpa melamar, tanpa ijin, tanpa kontrak, tanpa formalitas apapun, menggunakan sumber daya lokal, baik sebagai buruh ataupun usaha milik sendiri yang dikelola dan dikerjakan sendiri, ukuran mikro, teknologi seadanya, hingga yang padat karya, teknologi adaptatif, dengan modal lumayan dan bangunan secukupnya. Umumnya sektor pekerjaan informal memang tidak terorganisir dan tak terlindungi hukum.

Dari segi umur, serapan tenaga sektor informal sangat fleksibel. Pekerjaan ini tak mengenal usia. Di satu sisi, anak-anak belum usia sekolah pun sebagai tenaga kerja anak telah bekerja. Di sisi lain orang-orang lanjut usia pun masih bekerja mencari nafkah di sektor ini.

Pekerja sektor informal ini dapat diklasifikasi menjadi 3 kelompok yaitu :

1. Pengusaha (pemilik usaha informal sekaligus operator dari pengusaha mandiri);
2. Pekerja mandiri (kepala dari bisnis keluarga, orang yang mempekerjakan diri sendiri, tenaga kerja keluarga tak di bayar), dan
3. Buruh upahan (pekerja dari perusahaan informal; pekerja kasual, pekerja rumahan, PRT, pekerja paruh waktu atau pekerja kadang-kadang, pekerja tak terdaftar)

Versi Pemerintah Kota Yogyakarta dan Provinsi DKI Jakarta dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Libur Mingguan Bagi PRT, bahkan menggunakan definisi yang sama persis. Menurut keduanya, yang dimaksud dengan PRT adalah, “orang yang tidak termasuk anggota keluarga yang bekerja pada seseorang atau beberapa orang dalam rumah tangga untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggan dengan memperoleh Upah”.

Berdasarkan kedua definisi di atas setidaknya ada 4 elemen pokok yang terdapat dalam pengertian PRT. *Pertama*, adalah orang yang bekerja, dalam hal ini adalah PRT. *Kedua*, orang yang mempekerjakan atau yang kemudian disebut sebagai Pemberi Kerja. *Ketiga*, melakukan pekerjaan kerumahtanggan. *Keempat*, mendapatkan Upah. [[16]](#footnote-17)

1. **Pemberi Kerja**

Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.[[17]](#footnote-18)

1. **Waktu Kerja**

Jumlah jam kerja adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

1. **Jenis Pekerjaan**

Pengertian pekerjaan rumah tangga adalah kegiatan dalam mencuci alat rumah tangga, mencuci pakaian, mengasuh anak (termasuk memandikan, memberi makan) menyiapkan makanan, membersihkan rumah, menyeterika pakaian dan berbelanja.[[18]](#footnote-19)

Berdasarkan lingkup pekerjaannya, maka pekerjaan PRT meliputi pekerjaan kerumahtanggaan. Sedangkan jika berdasarkan waktu/jam kerja, maka dapat dibuat klasifikasi PRT yang bekerja penuh (*full time*) dan tinggal di rumah Pemberi Kerja, atau PRT paruh waktu (*part time*) yang bekerja untuk waktu tertentu baik dengan atau tanpa memperhitungkan kinerja, seperti misalnya seorang PRT yang diberi tugas untuk menjaga rumah selama Pemberi Kerja berada di tempat kerja (kantor atau tempat kerja lainnya).

PRT bekerja di wilayah ekonomi subsisten yang bersifat reproduktif. Menurut Hans Dieter Ever (via Harsono), subsistensi reproduksi tenaga kerja merupakan kegiatan reproduksi primer. [[19]](#footnote-20) Aktivitas ini tadinya diperankan oleh ibu rumah tangga dan kebanyakan bergender perempuan. Kegiatan subsistensi biasanya memang berbentuk *housework* dalam rumah tangga.

Berdasarkan hal di atas, jenis pekerjaan yang dilakukan PRT selama ini dapat dikategorikan menjadi 2 (dua), yaitu:

* 1. Jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan

Pekerjaan pokok adalah pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari, dari mulai bangun sampai malam hari (tidur lagi), yaitu mencuci perabotan, mencuci pakaian, menyetrika pakaian, menyapu rumah dan halaman, memasak, belanja, mengepel lantai, membersihkan kamar mandi dan mengasuh anak (bayi). Ada juga beberapa bentuk tugas pengasuhan yang lain misalnya mengatur dan menjemput anak sekolah, mengantar dan menjemput anak kursus atau merawat lansia dan orang cacat (*difable people*). Pekerjaan yang berhubungan dengan mengasuh ini umumnya didominasi oleh PRT perempuan, seperti halnya pekerjaan pokok kerumahtanggaan yang lain.

* 1. Pekerjaan tambahan

Pekerjaan ini dikategorikan tersendiri karena bukan merupakan pekerjaan pokok (rutin), melainkan insidental dan merupakan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokok, misalnya mencuci mobil, menjaga toko, membantu usaha Pemberi Kerja, merapikan kebun, atau menyopir (mengantar) Pemberi Kerja. Jadi PRT melakukan semua pekerjaan kerumahtanggaan.

1. **Perekrutan**

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.[[20]](#footnote-21)

Menurut Henry Siamora[[21]](#footnote-22) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekuranagan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Faustino Cardoso Gomes[[22]](#footnote-23) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah.

Sedangkan Schermerhorn[[23]](#footnote-24) menerangkan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

1. **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.[[24]](#footnote-25) Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[[25]](#footnote-26)

Secara empiris adalah adanya kebutuhan masyarakat untuk mempekerjakan seseorang yang dipekerjakan dalam lingkup rumah tangga untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga baik sebagian ataupun seluruh pekerjaan yang ada dalam rumah tangga tersebut. Hubungan simbiosis mutualisme dalam kenyataannya terjalin karena ada kondisi yang saling membutuhkan. Pemberi Kerja membutuhkan PRT untuk mengerjakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan tidak terlalu mensyaratkan keterampilan yang tinggi serta didukung latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang luas pada satu sisi. Sedangkan di sisi lain dengan segala keterbatasan pendidikan, kemampuan, dan keterampilan yang ada pada PRT, tidaklah sulit baginya untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan tertentu yang besarnya sangat variatif tergantung pada jenis pekerjaan dan tentu kebaikan hati Pemberi Kerja.

Dalam relasi kerja antara PRT dan Pemberi Kerja masih terdapat ketimpangan. Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja lebih merupakan hubungan yang bersifat kekuasaan. Pemberi Kerja menguasai sumber ekonomi (menyediakan lapangan kerja) dan PRT sebagai orang yang mencari kerja. Dalam Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja terdapat kekhususan. Hal ini antara lain disebabkan macam atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh PRT berada pada wilayah domestik kerja kerumahtanggaan. Dengan demikian sebenarnya PRT termasuk ke dalam kategori pekerja meskipun sifat hubungan kerja lebih bersifat semi-formal. Artinya disamping berorientasi pada tugas, hubungan tersebut juga bersifat kekeluargaan. Sifat Hubungan Kerja semacam ini barangkali menguntungkan bagi beberapa PRT yang kebetulan bekerja pada Pemberi Kerja yang baik.

Dalam praktek, hubungan diantara mereka lebih kental diwarnai oleh nilai-nilai kekeluargaan, kemanusiaan serta *tepo slira* dalam menentukan lingkup pekerjaan, pelaksanaan perintah maupun penentuan imbalan (Upah) karena itu jarang dijumpai hubungan diantara mereka dituangkan dalam suatu Perjanjian Kerja (tertulis) layaknya hubungan hukum dalam pekerjaan di sektor formal yang bercirikan sebagai Hubungan Kerja yang *zakelijk*. Meski demikian secara teoretik dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Pemberi Kerja dan PRT pada hakekatnya dapat dikualifikasikan sebagai Hubungan Kerja yang terbentuk karena adanya kesepakatan diantara keduanya baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui Penyedia Jasa PRT), paling tidak mengenai jenis pekerjaan dan imbalan yang akan diterima oleh PRT dan pada umumnya dibuat secara lisan.

Melihat hubungan yang demikian, maka dalam ilmu hukum hubungan demikian sesungguhnya lebih tepat disebut sebagai **hubungan yang hibridis**karena hubungan diantara mereka tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum yakni hubungan yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan terbentuknya hubungan yang bersifat kekeluargaan. Oleh karena itu mekanisme kontrol yang menonjol dalam hubungan yang demikian adalah norma-norma sosial yang ada dalam masyarakat.

Dalam kaitan tersebut maka kehadiran norma hukum menjadi kurang diprioritaskan oleh para pihak karena bagi kedua belah pihak selama Hubungan Kerja diantara mereka berjalan sebagaimana mestinya. Dapat dikatakan bahwa dalam hubungan hibridis tersebut dapat diberi makna bahwa hubungan demikian pada satu sisi lebih mengedepankan pada nilai-nilai moral, serta budaya setempat namun pada sisi lain tidak dapat diingkari bahwa hubungan diantara mereka dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kontraktual dan sebagai hubungan kontraktual maka ia juga terikat oleh ketentuan hukum perjanjian. Jadi dalam hubungan hibridis dapat dilihat konstruksinya bahwa satu kaki berpijak pada moral dan satu kaki berpijak pada hukum. Oleh karena itu prinsip *no work no pay t*idak secara ketat diberlakukan manakala PRT tidak mengerjakan pekerjaan karena berbagai alasan seperti pamit pulang kampung melampaui waktu yang telah disepakati dan bahkan sering tanpa kabar. Atau sebaliknya PRT harus bekerja tanpa mengenal batas waktu kerja dengan imbalan yang tidak sepadan/tidak memperhitungkan ada lembur dan lain sebagainya.

Selain itu, kedua belah pihak juga menanggung berbagai kemungkinan resiko yang seringkali tidak ada ketentuan hukumnya seperti ketika PRT merusak barang milik Pemberi Kerja, pertanggungjawaban hukum seringkali tidak diminta atau seringkali Pemberi Kerja justru melepaskan haknya untuk menuntut pertanggungjawaban. Sebaliknya ketika PRT mendapat perlakuan bentuk perlakuan yang tidak manusiawi seperti kekerasan, maka PRT pun juga tidak memperoleh jaminan perlindungan sebagaimana yang seharusnya ia dapatkan.

Dalam hubungan yang demikian sangat tidak adil jika tidak ada pengakuan bahwa pekerjaan sekalipun berada di wilayah rumah tangga tidak diakui sebagai jenis pekerjaan. Tentu saja hal tersebut juga akan berakibat semakin konkritnya hubungan serta akibat hukum bagi kedua belah pihak. Hubungan PRT dengan Pemberi Kerja juga merupakan hubungan yang subordinatif antara dua (2) orang perempuan yang mempunyai kedudukan sosial ekonomi yang berbeda, dimana PRT mempunyai kedudukan yang lebih rendah dari pada ibu Pemberi Kerja. Sifat hubungan PRT dengan Pemberi Kerja seperti ini dikarenakan dari segi nilai budaya yang masih mau menjadi PRT adalah perempuan. Sedangkan yang dianggap bertanggungjawab terhadap masalah rumah tangga adalah istri atau ibu rumah tangga.

Dalam kehidupan modern sebenarnya terjadi semacam ketergantungan dari istri atau ibu rumah tangga terhadap keberadaan PRT. Hal ini terutama pada keluarga muda masa kini di wilayah perkotaan, baik dengan alasan ekonomis maupun dengan alasan pribadi lain menginginkan suatu gaya hidup yang menuntut bahwa suami-istri harus bekerja (di luar rumah), sehingga demi memenuhi aspirasi pribadi perempuan kota untuk bekerja di ruang publik, maka mereka sangat membutuhkan kehadirian PRT untuk menggantikan tugas-tugas kerumahtanggaan yang masih menjadi tanggung jawab istri atau ibu rumah tangga. Jadi dalam hubungan ini terdapat hubungan yang saling ketergantungan dan saling menguntungkan.

Adanya kesadaran bahwa pekerjaan demikian tentu harus diformulasikan secara jelas dan dengan demikian tentu perlu ada pengakuan dan penghargaan atas jenis pekerjaan tersebut, maka ke depan akan dijumpai suatu keadaan masyarakat yang lebih baik. Bukankah dengan adanya pemenuhan kebutuhan masyarakat atas pekerja yang mau mengerjakan pekerjaan rumah tangga, secara ekonomi keduanya sesungguhnya diuntungkan karena kehadiran pekerja dalam lingkup rumah tangga tersebut diakui telah memungkinkan munculnya produktivitas kerja dalam masyarakat sehingga tentunya juga mendatangkan manfaat ekonomi bagi Pemberi kerja.

Hubungan Kerja yang selama ini dipraktikkan pada umumnya berdasarkan perjanjian secara lisan dalam kenyataannya dirasakan kurang memberikan kepastian dan perlindungan hukum, maka ke depannya perlu didorong agar kesepakatan antara Pemberi Kerja dan PRT dituangkan secara tertulis dengan mengacu pada *template* yang sudah disediakan namun sebaiknya diserahkan pada para pihak sesuai asas kebebasan berkontrak. Namun isi dari perjanjian terkait dengan Perlindungan secara sosial dan ekonomi diformulasikan dalam Pergub PRT. Upah dapat disepakati berdasarkan kepatutan dengan memperhitungkan berbagai komponen yang juga diterima oleh PRT seperti tempat tinggal, kebutuhan pribadi, makan, kesehatan yang biasanya sudah ditanggung oleh Pemberi Kerja.

1. **Hak dan Kewajiban**

Di dalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya), kekuasaan yg benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Sedangkam kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan). Pengertian Hak Ketika lahir, manusia secara hakiki telah mempunyai hak dan kewajiban. Tiap manusia mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda, tergantung pada misalnya, jabatan atau kedudukan dalam masyarakat.[[26]](#footnote-27)

K. Bertens memaparkan bahwa dalam pemikiran Romawi Kuno, kata *ius-iurus* (Latin: hak) hanya menunjukkan hukum dalam arti objektif. Artinya adalah hak dilihat sebagai keseluruhan undang-undang, aturan-aturan dan lembaga-lembaga yang mengatur kehidupan masyarakat demi kepentingan umum (hukum dalam arti *Law*, bukan *right)*. Pada akhir Abad Pertengahan *ius* dalam arti subjektif, bukan benda yang dimiliki seseorang, yaitu kesanggupan seseorang untuk sesuka hati menguasai sesuatu atau melakukan sesuatu (*right*, bukan *law*). Akhirnya hak pada saat itu merupakan hak yang subjektif merupakan pantulan dari hukum dalam arti objektif. Hak dan kewajiban mempunyai hubungan yang sangat. Kewajiban dibagi atas dua macam, yaitu kewajiban sempurna yang selalu berkaitan dengan hak orang lain dan kewajiban tidak sempurna yang tidak terkait dengan hak orang lain. Kewajiban sempurna mempunyai dasar keadilan, sedangkan kewajiban tidak sempurna berdasarkan moral.[[27]](#footnote-28)

Macam-macam hak[[28]](#footnote-29) antara lain :

* + - * 1. **Hak Legal dan Hak Moral**

Hak legal adalah hak yang didasarkan atas hukum dalam salah satu bentuk. Hak legal ini lebih banyak berbicara tentang hukum atau sosial. Contoh kasus,mengeluarkan peraturan bahwa veteran perang memperoleh tunjangan setiap bulan, maka setiap veteran yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak untuk mendapat tunjangan tersebut.

Hak moral adalah didasarkan atas prinsip atau peraturan etis saja. Hak moral lebih bersifat soliderisasi atau individu. Contoh kasus, jika seorang Pemberi Kerja memberikan gaji yang rendah kepada wanita yang bekerja di perusahaannya padahal prestasi kerjanya sama dengan pria yang bekerja di perusahaannya. Dengan demikian Pemberi Kerja ini melaksanakan hak legal yang dimilikinya tapi dengan melanggar hak moral para wanita yang bekerja di perusahaannya. Dari contoh ini jelas sudah bahwa hak legal tidak sama dengan hak moral.

T.L. Beauchamp berpendapat bahwa memang ada hak yang bersifat legal maupun moral hak ini disebut hak-hak konvensional. Contoh jika saya menjadi anggota klub futsal Indonesia, maka saya memperoleh beberapa hak. Pada umumnya hak–hak ini muncul karena manusia tunduk pada aturan-aturan dan konvensi-konvensi yang disepakati bersama. Hak konvensional berbeda dengan hak moral karena hak tersebut tergantung pada aturan yang telah disepakati bersama anggota yang lainnya. Dan hak ini berbeda dengan hak Legal karena tidak tercantum dalam sistem hukum.

1. **Hak Negatif dan Hak Positif**

Hak Negatif adalah suatu hak bersifat negatif, jika saya bebas untuk melakukan sesuatu atau memiliki sesuatu dalam arti orang lain tidak boleh menghindari saya untuk melakukan atau memiliki hal itu. Contoh: hak atas kehidupan, hak mengemukakan pendapat.

Hak positif adalah suatu hak bersifat positif, jika saya berhak bahwa orang lain berbuat sesuatu untuk saya. Contoh: hak atas pendidikan, pelayanan, dan kesehatan. Hak negatif haruslah disimak karena hak ini terbagi lagi menjadi 2 yaitu: hak aktif dan pasif. Hak negatif aktif adalah hak untuk berbuat atau tidak berbuat seperti yang diinginkan orang lain. Contoh: saya mempunyai hak untuk pergi kemana saja yang saya suka atau mengatakan apa yang saya inginkan. Hak-hak aktif ini bisa disebut hak kebebasan. Hak negatif pasif adalah hak untuk tidak diperlakukan orang lain dengan cara tertentu. Contoh: saya mempunyai hak bahwa orang lain tidak boleh mencampuri urusan pribadi saya, bahwa rahasia saya tidak dibongkar, bahwa nama baik saya tidak dicemarkan. Hak-hak pasif ini bisa disebut hak keamanan.

1. **Hak Khusus dan Hak Umum**

Hak individual disini menyangkut pertama-tama adalah hak yang dimiliki individu-individu terhadap negara. Negara tidak boleh menghindari atau mengganggu individu dalam mewujudkan hak-hak yang ia miliki. Contoh: hak beragama, hak mengikuti hati nurani, hak mengemukakan pendapat, perlu diingat bahwa hak-hak individual ini semuanya termasuk yang tadi telah dibahas dalam hak-hak negatif.

Hak Sosial disini bukan hanya hak kepentingan terhadap negara saja, akan tetapi sebagai anggota masyarakat bersama dengan anggota-anggota lain. Inilah yang disebut dengan hak sosial. Contoh: hak atas pekerjaan, hak atas pendidikan, hak atau pelayanan kesehatan. Hak-hak ini bersifat positif.

1. **Hak Absolut**

Hak yang bersifat absolut adalah suatu hak yang bersifat mutlak tanpa pengecualian, berlaku dimana saja dengan tidak dipengaruhi oleh situasi dan keadaan. Namun ternyata hak tidak ada yang absolut. Menurut ahli etika, kebanyakan hak adalah hak *prima facie* atau hak pada pandangan pertama yang artinya hak itu berlaku sampai dikalahkan oleh hak lain yang lebih kuat. Setiap manusia memiliki hak untuk hidup dan merupakan hak yang sangat penting.

Manusia mempunyai hak untuk tidak dibunuh namun ini tidak berlaku dalam segala keadaan tanpa alasan yang cukup kuat. Seseorang yang membela diri akan penyerangan terhadap dirinya memiliki hak untuk membunuh jika tidak ada cara lain yang harus dilakukan. Salah satu contoh lain adalah warga masyarakat yang mendapat tugas membela tanah air dalam keadaan perang. Kedua contoh tersebut adalah contoh dimana hak atas kehidupan yang seharusnya penting dan dapat dianggap sebagai hak absolut, namun ternyata kalah oleh situasi, keadaan, alasan yang cukup.

Kebebasan juga merupakan salah satu hak yang sangat penting namun hak ini tidak dapat dikatakan hak absolut karena hak ini juga dapat dikalahkan oleh hak lain. Seseorang yang mengalami gangguan jiwa dan membahayakan masyarakat sekitarnya dipaksa untuk dimasukkan ke dalam rumah sakit jiwa meskipun ia menolak. Kebebasan yang dimiliki orang tersebut merupakan haknya namun hak tersebut akhirnya kalah oleh hak masyarakat yang merasa terancam jiwanya. Hak tidak selalu bersifat absolut karena sesuatu hak akan kalah oleh alasan atau keadaan tertentu lain yang dapat menggugurkan posisi hak tersebut.

Terkait dengan kewajiban negara untuk memberikan kesempatan kerja bagi rakyatnya, maka secara tidak langsung negara juga merupakan pelayan masyarakat. Negara berkewajiban memenuhi seluruh hak-hak masyarakat yang tidak dapat diraihnya sendiri. Dalam konteks PRT, Negara berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan, mengatur Upah, dan memberikan Perlindungan keamanan serta jaminan sosial lainnya. Pemerintah tidak boleh membiarkan warganya tidak punya pekerjaan dan kehilangan haknya. Pemerintah yang menelantarkan warganya dari memperoleh hak-haknya adalah Pemerintahan yang tidak bertanggung jawab.

Kewajiban PRT secara garis besar dapat dirumuskan sebagai pemenuhan atas butir-butir Perjanjian Kerja yang telah disepakati dengan Pemberi Kerja, ini mengandung konsekuensi bahwa PRT harus memahami semua butir-butir kesepakatan yang tercantum dalam Perjanjian kerja dimaksud dan dengan itikad baik PRT berkomitmen untuk melaksanakan dan memenuhinya sesuai dengan segala kemampuan, pengalaman dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga Pemberi Kerja merasa bahwa telah terjadi hubungan timbal balik yang sepadan dan saling menguntungkan diantara kedua belah pihak.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian dan macam-macam hak yang melekat pada diri seseorang, maka ada beberapa hal terkait hak-hak seorang PRT yang harus menjadi perhatian antara lain:

* 1. **Menerima Upah**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[[29]](#footnote-30)

Gaji atau Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya, yang dinilai dengan bentuk uang sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan dibayarkan atas dasar perjanjian antara pengusaha dan pekerja.[[30]](#footnote-31)

Upah adalah Upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, sesuai harga pembelian dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, penggantian biaya perumahan dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan.[[31]](#footnote-32)

Sedangkan menurut ILO, imbalan adalah Upah/gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap tambahan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan Hubungan Kerja.

Bentuk-bentuk imbalan antara lain :

1. Imbalan langsung, terdiri dari :
	1. Upah/gaji pokok;
	2. Tunjangan tunai sebagai tambahan Upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu;
	3. Tunjangan hari raya keagamaan;
	4. Bonus yang dikaitkan dengan kinerja perusahaan;
	5. Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga pemasaran; dan
	6. Segala jenis pembagian yang diterima secara rutin.
2. Imbalan tidak langsung, terdiri dari ;
	1. Fasilitas seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan dan lain-lain;
	2. Upah/gaji yang tetap diterima selama cuti/meninggalkan pekerjaan;
	3. Bantuan dan santunan untuk musibah;
	4. Biaya pendidikan;
	5. Jaminan Sosial;
	6. Dana pensiun; dan
	7. Asuransi.
	8. **Mengambil Cuti**

Cuti itu merupakan hak dari PRT, dimana ia dapat menggunakan hak tersebut. Secara mendasar sangat jelas dasar pemberian cuti itu merupakan hak pekerja contohnya: apabila pekerja sakit, secara medis dianjurkan untuk istirahat tidak melaksanakan pekerjaan. Pemberi Kerja wajib memberikan hak tersebut, sebab jika tidak dan terpaksa pekerja itu melakukan pekerjaannya maka kemungkinan besar akan mempengaruhi ritme (irama kerja) karena PRT tidak bekerja secara optimal bahkan mungkin akan menularkan penyakit tersebut kepada rekan kerja dilingkungannya dan ini akan menimbulkan masalah baru.

Cuti yang wajib diambil oleh pekerja, contoh: pekerja wanita yaitu Cuti Melahirkan hal ini wajib diambil karena apabila tidak diambil, pekerja wanita tersebut bisa mengalami pendarahan bahkan keguguran, sehingga bisa merenggut nyawa. Sedangkan hamil merupakan anugerah bagi kaum wanita yang tidak ada pada kaum pria. Jadi Cuti itu merupakan hak pekerja dan juga kewajiban Pemberi Kerja untuk memberikan cuti, hal ini tidak bisa dikaitkan dengan penilaian kinerja seorang pekerja.

* 1. **Menjalankan ibadah**

Dalam melaksanakan ibadah dan beristirahat PRT juga memiliki hak untuk pribadinya. Hal ini tidak akan mengurangi kuantitas kerja PRT. Oleh karena itu Pemberi Kerja tidak boleh mengurangi Upah PRT yang telah disepakati hanya karena alasan dipotong waktu ibadah, istirahat, atau cuti. Istirahat dan cuti reproduksi juga merupakan hak PRT yang menjadi kewajiban Pemberi Kerja untuk memenuhinya.

PRT juga memiliki jiwa yang berhak untuk mendapatkan ketenangan, kenyamanan, dan terhindar dari tekanan-tekanan dalam melakukan aktivitas. Raganya memiliki hak untuk tidak dieksploitasi bahkan oleh dirinya sendiri sekalipun. Selain itu keluarga PRT juga memiliki hak untuk mendapatkan nafkah dan Perlindungan. PRT juga seorang manusia yang memiliki keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan, seperti yang lain. Oleh karena itu semua Pemberi Kerja harus memperlakukan PRT secara baik dan tidak membebani mereka di luar batas kemampuannya.

1. **Pelatihan**

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.[[32]](#footnote-33)

1. **Pembinaan dan Pengawasan**

Hakikat pengawasan adalah mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Menurut Siagian[[33]](#footnote-34) pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.[[34]](#footnote-35) Pengawasan sosial adalah merupakan suatu sistem dan prosedur yang mengatur kegiatan dan tindakan anggota masyarakat, dalam berinteraksi satu dengan yang lainnya, agar tidak terjadi konflik. Di samping pengawasan sosial dalam masalah pemenuhan kebutuhan hidup (ekonomi), juga pengawasan dalam hal penggunaan pengetahuan, peralatan, tingkah laku, agama atau kepercayaan, moral, hukum, serta interaksi dengan kelompok luar.[[35]](#footnote-36)

Macam-macam pengawasan yaitu :

* + - * 1. Pengawasan langsung; Pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara *on the spot* di tempat kerja, dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana. Hal ini umumnya dilakukan dengan inspeksi.
				2. Pengawasan tidak langsung; Pengawasan ini dilakukan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat, dan sebagainya tanpa pengawasan *on the spot*.
1. **Penyelesaian Sengketa**

Sengketa adalah suatu situasi yang muncul akibat adanya pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain yang berujung kepada terjadinya perbedaan pendapat tanpa adanya titik temu.[[36]](#footnote-37) Menurut I Made Widnyana, sengketa sama dengan konflik dan mengartikan konflik sebagai perilaku bersaing antara dua orang atau kelompok yang berlomba untuk mencapai tujuan yang sama atau memperoleh sumber yang jumlahnya terbatas.[[37]](#footnote-38)

Proses Penyelesaian Sengketa

**Proses adjudikasi (*Adjudicative Processes*)**

1. Litigasi (*Litigation*) yaitu proses gugatan atas suatu konflik yang diritualisasi untuk menggantikan konfik sesungguhnya, dimana para pihak memberikan kepada seorang pengambil keputusan dua pilihan yang bertentangan.[[38]](#footnote-39)
2. Arbitrase (*Arbitration*) yaitu cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.[[39]](#footnote-40) Menurut Sujud Margono, di dalam arbitrase, para pihak menyetujui untuk menyelesaikan sengketanya kepada pihak netral yang mereka pilih untuk membuat keputusan.[[40]](#footnote-41)

**Proses Konsensus (*Consensus Processer*)**

1. *Ombudsman* adalah sebutan suatu badan atau institusi yang tugasnya menginvestigasi keberatan dan mencegah terjadinya sengketa para pihak atau memfasilitasi pemecahan masalahnya. [[41]](#footnote-42)
2. Pencarian Fakta Bersifat Netral *(Neutral Fact Finding*) adalah proses penyelesaian perkara dengan menghadirkan saksi-saksi ahli yang netral terkait masalah obyektifitas fakta-fakta bukan masalah hukum ataupun penerapan hukum terhadap fakta-fakta.[[42]](#footnote-43)
3. Negosiasi (*Negotiation*) adalah proses konsensus yang digunakan para pihak untuk memperoleh kesepakatan diantara mereka. Menurut Fisher dan Ury, negosiasi adalah komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun berbeda.[[43]](#footnote-44)
4. Mediasi (*Mediation*) adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.[[44]](#footnote-45)
5. Konsiliasi (*Conciliation*) adalah proses penyelesaian sengketa secara konsensus antara para pihak, dengan perantara pihak ketiga dimana ketika pihak ketiga tersebut mengajukan usulan jalan keluar maka pihak-pihak yang bersengketa harus menyatakan persetujuan atas usul pihak ketiga tersebut dan menjadikan sebagai kesepakatan penyelesaian sengketa.[[45]](#footnote-46)
	* + - 1. **Proses Adjudikasi Semu (*Quasi Adjudicatory Processes*)**

Proses ini merupakan proses penyelesaian sengketa yang dikenal di Amerika Serikat yang dirancang untuk memberikan suatu pandangan yang lebih obyektif terhadap sengketa kepada pihak yang berperkara dibanding apabila mereka merancangnya sendiri. Bentuk dari proses adjudikasi semu ini adalah:

1. Mediasi Arbitrase (*Mid-Arb*) adalah proses penyelesaian sengketa campuran dimana para pihak diharuskan berusaha untuk menyelesaikan sengketa mereka melalui mediasi, tetapi jika tidak mungkin diperoleh penyelesaian maka dapat dipergunakan arbitrase dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan.[[46]](#footnote-47)
2. Persidangan Mini (*Mini Trial*) adalah proses pemeriksaan perkara dimana pengacara membuat suatu presentasi ringkas mengenai perkara masing-masing pihak dihadapan suatu panel yang terdiri atas wakil masing-masing pihak untuk merundingkan dan menyelesaikan perkara tersebut dan para pihak mempertahankan hak pemeriksaan mereka. [[47]](#footnote-48)
3. Pemeriksaan Juri Secara Sumir (*Summary Jury Trail*) adalah proses pemeriksaan perkara dimana pengacara membuat suatu presentasi ringkas mengenai perkara masing-masing pihak dihadapan juri penasehat yang akan memberikan perimbangan atas informasi-informasi yang dipresentasikan pengacara dan para pihak mempertahankan hak pemeriksaan mereka.[[48]](#footnote-49)
4. Evaluasi Netral Secara Dini (*Early Neutral Evaluation*) adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan setelah suatu pihak mendaftarkan perkara di pengadilan dan pengadilan segera menunjuk seorang pengacara yang netral dan berpengalaman dalam menilai materi atau pokok perkara sehingga dapat memberikan pandangan kepada para pihak yang sedang berperkara suatu pandangan yang obyektif mengenai perkara masing-masing.[[49]](#footnote-50)
	* + - 1. **Penyelesaian Sengketa Alternatif (APS)**

Berbagai istilah terkait APS adalah Pilihan Penyelesaian Sengketa (PPS), Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa (MAPS), pilihan penyelesaian sengketa di luar pengadilan dan mekanisme penyelesaian sengketa secara kooperatif.[[50]](#footnote-51) Ruang Lingkup APS bergantung kepada bagaimana kita mengartikan *Alternative Dispute Resolution (ADR)* yang merupakan kalimat asal dari APS. ADR memiliki dua arti yaitu:[[51]](#footnote-52)

1. *Alternative to litigation* yang berarti ruang lingkup seluruh mekanisme penyelesaian sengketa diluar pengadilan termasuk arbitrase.
2. *Alternative to adjudication* berarti ruang lingkup APS adalah mekanisme penyelesaian sengketa melalui konsensus atau koporatif seperti negosiasi, mediasi dan konsolidasi.

Keuntungan penyelesaian sengketa melalui APS/ ADR adalah:[[52]](#footnote-53)

1. Adanya sifat kesukarelaan dalam proses karena tidak seorangpun dipaksa untuk menggunakan prosedur-prosedurnya.
2. Prosedurnya yang cepat karena bersifat informal sehingga para pihak yang terlibat mampu untuk menegosiasikan syarat-syarat penggunaannya.
3. Keputusan yang bersifat non yudisial membuat kewenangan membuat keputusan tetap berada pada pihak-pihak yang terlibat sengketa.
4. Prosedur APS menempatkan keputusan ditangan orang yang ahli dalam menafsirkan tujuan-tujuan jangka panjang dan jangka pendek dari organisasi yang terlibat, serta mampu menafsirkan dampak positif dan negatif dari setiap pilihan penyelesaian masalah tertentu.
5. Prosedur APS memberikan jaminan kerahasiaan bagi para pihak dengan porsi yang sama.
6. Memberikan fleksibilitas lebih besar bagi parameter isu yang sedang didiskusikan dan cakupan dari penyelesaian masalah dibanding prosedur yudisial yang sangat terpaku kepada prosedur resmi.
7. Menawarkan kesempatan yang lebih cepat untuk menyelesaikan sengketa tanpa harus menghabiskan waktu bertahun-tahun untuk melakukan litigasi.
8. Lebih hemat karena prosesnya lebih cepat dan pihak ketiga yang netral rata-rata memasang tarif lebih rendah dibanding tarif pengacara hukum.
9. Menghasilkan kesepakatan-kesepakatan yang dinegosiasikan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pihak-pihak terlibat.
10. Para pihak yang telah mencapai kesepakatan cenderung untuk memenuhi syarat-syarat atau isi kesepakatan yang telah ditentukan oleh pengambil keputusan.
11. Pihak-pihak yang menegosiasikan sendiri penyelesaian sengketanya mempunyai lebih banyak kontrol terhadap hasil-hasil penyelesaian sengketa.
12. Lebih mudah memperkirakan keuntungan dan kerugian yang akan ditanggung para pihak.
13. Keputusan cendrung bertahan sepanjang waktu.

Karakteristik penyelesaian sengketa APS/ADR terbagi atas:[[53]](#footnote-54)

1. Prosedur Pengambilan Keputusan secara Kooperatif (*Cooperative Decision Making*) merupakan prosedur penyelesaian sengketa dimana para pihak berinisiatif sendiri tanpa bantuan pihak ketiga. Yang termasuk prosedur ini antara lain adalah konsiliasi, pertemuan pertukaran informasi dan negosiasi. Pertemuan pertukaran informasi (*Information Exchange Meeting*) adalah suatu proses penyelesaian sengketa dimana para pihak bertemu untuk saling bertukar data dan mengemukakan persepsi dari masing-masing masalah, kepentingan, posisi, dan motivasi dalam usaha untuk meminimalkan konflik.
2. Bantuan Pihak Ketiga Netral (*Neutral Third Party*) adalah penyelesaian sengketa dengan menggunakan bantuan pihak ketiga yang netral dan tidak berpihak untuk mencapai kesepakatan yang sesuai dengan keinginan para pihak. Adapun peranan dari pihak ketiga tersebut adalah:
3. Memberi bantuan dalam membangun hubungan dalam bentuk konseling, terapi dan konsiliasi. Konseling dan terapi biasanya dipergunakan untuk menyelesaikan masalah phisikologi yang menghalangi hubungan diantara para pihak. Sedangkan konsiliasi digunakan untuk membangun komunikasi, merumuskan salah persepsi, mengatasi emosi, dan membangun kepercayaan yang diperlukan dalam pemecahan masalah secara kooperatif.
4. Memberi bantuan prosedural dalam keadaan para pihak tidak saling mengenal atau pihak lain yang mungkin terlibat belum dapat diketahui, tidak ada tempat yang disetujui untuk negosiasi, dan menegangkannya hubungan para pihak sehingga diskusi yang rasional sulit dicapai. Bentuk bantuan prosedural antara lain *coaching* atau *consultation process*, pelatihan, fasilitas, mediasi atau *ombudsman*.
5. Memberi bantuan substansial dalam hal terjadinya sengketa akibat kurangnya data/informasi dan perbedaan pandangan tentang hal-hal yang relevan dengan persoalan yang disengketakan. Bentuk bantuan substansial antara lain peradilan mini (*mini trial*), mediasi, *fact finding*, evaluasi oleh pihak ketiga netral (*early neutral evaluation*), *technical advisory board/dispute panel* dan *settlement conference*. *Technical advisory board/dispute panel* adalah pihak ketiga memberikan saran atas perbedaan persepsi dan salah informasi untuk mendamaikan perbedaan yang telah memunculkan sengketa antara para pihak. Sedangkan yang dimaksud *settlement conference* adalah serupa dengan mediasi hanya saja mediatornya biasanya seorang *lawyer* yang memiliki integritas baik.
6. **Kearifan Lokal (Peran Serta Masyarakat)**

Kearifan lokal seperti nilai-nilai kekeluargaan, kesetaraan, kemanusiaan, kebersamaan, persaudaraan, dan sikap ketauladanan yang tetap hidup serta eksis dalam lingkungan budaya masyarakat kita. Kearifan lokal yang dimaksud adalah merupakan sesuatu yang berkaitan secara spesifik dengan budaya tertentu, dan mencerminkan cara hidup suatu masyarakat tertentu. Oleh karena itu, prinsip-prinsip kearifan lokal dapat saja diterapkan di tempat-tempat lain, tentu saja dengan penyesuaian dengan budaya lokal setempat.

Penerapan kearifan lokal merupakan sebuah proses dan membutuhkan keterlibatan para pemangku kepentingan yang dalam hal ini antara PRT dengan Pemberi kerja.[[54]](#footnote-55) Selain kearifan lokal dapat memberikan Perlindungan pada PRT, secara tidak langsung juga memberikan Perlindungan kepada Pemberi kerja. Oleh karena itu, dalam suasana seperti itulah konteks kearifan lokal (*local wisdom*) harus dibangun diantara PRT dan Pemberi Kerja yang berbasis pada prinsip saling menghargai dan menghomati, serta mengakui hak dan kewajiban masing-masing pihak secara konsekuen dan konsisten. Bentuk kearifan lokal ini hanya dapat dilakukan jika masyarakat setempat peduli dan melakukan peran-perannya dengan baik. Terutama dalam mengawasi keamanan dan ketertiban lingkungan tempat tinggalnya.

1. **Serikat Pekerja**

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.[[55]](#footnote-56)

1. **Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)**

Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.[[56]](#footnote-57) PRTA adalah anak-anak yang berada di bawah usia 18 tahun namun telah bekerja melakukan pekerjaan rumah tangga dan mendapatkan Upah seperti halnya PRT dewasa.[[57]](#footnote-58)

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No : 138 Mengenai Batasan Usia Minimum Untuk Bekerja dengan UU No : 20/1999. Sebagai salah satu syarat dari proses ratifikasi, Pemerintah Indonesia telah membuat deklarasi yang menyatakan bahwa “batasan usia minimum untuk bekerja di Indonesia ialah 15 tahun”. Namun konvensi ini sebenarnya memberikan banyak pengecualian, anak usia 12-13 tahun juga masih diperkenankan melakukan berbagai pekerjaan ringan sejauh pekerjaan tersebut tidak mengganggu tumbuh kembang anak secara fisik, moral, maupun intelektual mereka. Kriteria dan jenis pekerjaan ringan akan ditentukan secara lebih rinci oleh Pemerintah.

Namun konvensi ini jelas menyatakan bahwa anak dibawah usia 18 tahun dilarang melakukan pekerjaan berbahaya. Pengecualian terhadap ketentuan ini masih diberikan kepada anak-anak yang berusia 16-18 tahun bila mereka telah mendapatkan pelatihan yg cukup serta peralatan pengaman yang memadai, dengan catatan bahwa pengecualian ini telah mendapatkan ijin dan pengesahan dari pihak yang berkompeten yaitu dari Pemerintah, serikat pekerja dan organisasi pengusaha yang ada.

Ratifikasi Konvensi ILO No : 182 Mengenai Penghapusan Bentuk bentuk terburuk Pekerjaan Anak dengan UU No: 1/2000 memberikan kerangka hukum yang lebih jelas dan kuat terhadap permasalahan PRTA. Pemerintah kemudian mengeluarkan Keppres No: 59/2002 Mengenai Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan Anak dimana PRTA (disini masih disebut sebagai pembantu dan bukan pekerja) merupakan salah satu dari 13 sektor yang telah diidentifikasi sebagai salah satu bentuk terburuk pekerjaan anak.[[58]](#footnote-59)

Berkaitan dengan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak, Pemerintah telah mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP 235/MEN/2003 yang merupakan penjelasan lebih terinci mengenai bentuk pekerjaan berbahaya tersebut. Dengan demikian maka jelas bahwa secara sederhana, Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)[[59]](#footnote-60) dapat didefinisikan sebagai semua orang dibawah usia 18 tahun yang melakukan pekerjaan rumah tangga bagi orang lain (selain keluarganya) dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan baik berupa Upah yang diterimakan secara langsung atau tidak langsung.

Bila ditinjau dari definisi pekerja, PRT/PRTA masuk kategori pekerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (UU No. 3/1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Berdasarkan pengertian tersebut PRT/PRTA sebenarnya dapat dikategorikan sebagai pekerja atau buruh yang menjual jasanya untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga pada Pemberi Kerja. Dengan demikian seperti layaknya pekerja–pekerja yang lainnya maka seharusnya PRT/PRTA juga yang memiliki hak-hak seperti hak Perlindungan dari segala bentuk eksploitasi, hak jaminan kesehatan, hak libur, dan lain-lain.

1. **Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Gender**

Pengundangan mengenai pekerjaan rumah tangga harus menetapkan standar minimum lingkup pekerjaan, usia, Upah, jam kerja, hari libur, hari raya, cuti tahunan dan cuti hamil, biaya akomodasi, tunjangan makan dan transportasi, asuransi, serta pengobatan fisik dan mental bagi pekerja rumah tangga. Pengundangan tersebut juga harus menjamin kebebasan berserikat dan dapat memberikan jawaban sehubungan dengan jaminan sosial, pelatihan dan pemutusan kontrak. Pengundangan tersebut juga harus menyebutkan hukuman yang realistis dan membuat jera jika terjadi pelanggaran terhadap kewajiban, baik oleh PRT maupun Pemberi Kerja dan mekanisme yang dapat dijangkau dan efektif untuk mengurangi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Blackett berpendapat bahwa “peraturan khusus mungkin juga diperlukan untuk memastikan mekanisme penegakan hukum bagi PRT, namun disesuaikan sehingga dapat memenuhi kebutuhan para PRT” [[60]](#footnote-61)

Selain itu, adanya bentuk ketidakadilan gender seperti *stereotype*, subordinasi dan marginalisasi terhadap perempuan menjadi penyebab lain terjadinya kekerasan terhadap PRT. *Stereotype* atau pelabelan terhadap perempuan telah mengakibatkan perempuan-- dan apa saja yang dilakukan serta perannya-- sebagai hal yang negatif dan rendah. Contohnya pelabelan pada pekerjaan domestik yang dianggap kewajiban perempuan sebagai ibu, istri, dan anak perempuan sehingga pekerjaan domestik tidak dihargai.

Marginalisasi telah menyebabkan perempuan dipinggirkan dari arena publik, sehingga perempuan yang melakukan pekerjaan di wilayah publik yang sifatnya informal, dianggap tidak menyumbang banyak secara ekonomi kepada negara. Pekerjaan informal salah satunya adalah menjadi PRT. Kenyataannya, pekerjaan informal memberi sumbangan yang sangat besar bagi negara. Apalagi situasi negara seperti saat ini, dimana lapangan pekerjaan formal sangat terbatas.

Adanya subordinasi perempuan menyebabkan pekerjaan PRT yang didominasi kaum perempuan menimbulkan permasalahan tersendiri. Subordinasi selalu dikaitkan dengan pandangan masyarakat bahwa perempuan sebagai warga negara kelas dua. Sementara nilai-nilai yang menjadi panutan masyarakat adalah nilai-nilai laki-laki. Hal ini menjadi masalah yang sulit untuk diselesaikan.

Faktor-faktor tersebut di atas sangat bervariasi sesuai dengan konteks waktu, situasi, kondisi geografis, dan demografis wilayah asal, dan kerja dari PRT. Namun demikian, secara umum faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan menguatkan satu sama lain. PRT merupakan fenomena sosial yang telah lama ada di Indonesia. Ada banyak kekhasan dan karakter khusus dari profesi PRT ini. Mulai dari wilayah kerja PRT yang berada di wilayah domestik[[61]](#footnote-62). Pendefinisian PRT sampai saat ini juga masih sangat kontroversi, sehingga menyebabkan berbagai persoalan terutama kekerasan multidimensional yang sangat dekat dengan PRT.

Salah satu karakteristik khas PRT adalah wilayah kerjanya yang berada di wilayah domestik. Hal ini berkaitan erat dengan beban kemiskinan yang mulidimensional dan keterampilan yang terbatas pada hal-hal sekitar pekerjaan rumah tangga, maka perempuan desa pencari kerja di kota telah memilih (meskipun terpaksa) berperan disektor domestik. Sebagai PRT, mereka memperkuat pelestarian pembagian kerja seksual bahwa tanggung jawab perempuan adalah masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan dirumah tangga. Sehingga meskipun sebenarnya bekerja diluar rumah (karena ia mencari kerja di luar keluarganya sendiri), namun tugas-tugasnya masih terpusat pada hal-hal yang secara *stereotype* dianggap sebagai “pekerjaan perempuan” dan menekankan pada melayani kebutuhan orang lain.

Pekerjaan menjadi PRT selalu dianggap sebagai pekerjaan perempuan. Karena pekerjaan yang berada di wilayah domestik biasanya dilakukan oleh perempuan, misalnya memasak, mencuci, menyeterika, mengasuh anak dan masih banyak lagi. Pekerjaan tersebut dianggap sewajarnya dilakukan oleh perempuan. Namun ada beberapa pekerjaan domestik yang dilakukan oleh laki-laki juga, seperti sopir dan tukang kebun, yang dianggap sewajarnya dilakukan oleh laki-laki.

Pertanyaan yang muncul kemudian, mengapa pekerjaan memasak, mencuci dan menyeterika dianggap sebagai pekerjaan yang sewajarnya dilakukan oleh perempuan? Mengapa pekerjaan sopir dan tukang kebun dianggap sebagai pekerjaan yang dianggap sewajarnya sebagai pekerjaan laki-laki? Karena pekerjaan memasak, mencuci, menyeterika dan mengasuh anak sudah dianggap wajar dan “kodrat” nya perempuan. Kenyataannya, masyarakat telah memberikan peran yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Perempuan diberi peran sebagai orang yang merawat, memelihara dan melayani orang lain, umumnya yang mereka layani adalah anggota keluarganya.

Laki-laki diberi peran yang lain oleh masyarakat, yaitu menjadi kepala keluarga, pencari nafkah utama dalam keluarga, menjadi pemimpin, orang yang kuat dan pengambil keputusan. Oleh karena itu, wilayah kerjanya juga berada di publik.[[62]](#footnote-63) Kondisi ini menyebabkan mereka memiliki akses kekuasaan dan ekonomi. Kenyataan lain akibat adanya pembedaan peran ini adalah pekerjaan yang dilakukan laki-laki lebih membutuhkan keterampilan, sementara tidak demikian halnya dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan. Sopir dan tukang kebun dianggap lebih terampil dibandingkan dengan pekerjaan memasak, mencuci, menyeterika dan mengasuh anak. Pekerjaan yang satunya bisa dilakukan bila kursus dulu, sementara pekerjaan yang lain dianggap telah digariskan sejak lahir. Hal ini memberikan asumsi bahwa pekerjaan menjadi sopir dan tukang kebun dapat digaji lebih mahal dibanding pekerjaan yang mengurus kerumahtanggan.

Keadaan ini menyebabkan ketidakadilan pada perempuan. ***Pertama*,** karena pekerjaan yang dilakukannya dianggap sebagai pekerjaan yang tidak penting, meskipun realitanya menyatakan sebaliknya. ***Kedua*,** pekerjaan yang dilakukan perempuan dianggap tidak memerlukan keterampilan. ***Ketiga*,** karena kedua hal di atas berkibat pada rendahnya Upah yang diterima perempuan. ***Keempat*,** Upah yang lebih rendah juga disebabkan perempuan dianggap sebagai pencari nafkah tambahan.

Ketidakadilan terhadap perempuan tersebut berakar pada sistem masyarakat patriarki. Suatu sistem yang mengunggulkan dan menggunakan nilai laki-laki dalam mengatur sistem kemasyarakatan, Pemerintahan dan kenegaraan. Ukuran yang menggunakan nilai serba laki-laki ini mengakibatkan perendahan terhadap jenis kelamin yang lain. Perendahan terhadap perempuan mengakibatkan perendahan di semua lini kehidupan perempuan, salah satunya terhadap pekerjaan sebagai PRT.

Turunan dari sistem patriarkal adalah konsep gender yang mempertegas pembedaan peran laki-laki dan perempuan tersebut. Konsep gender telah diterima, dilaksanakan dan disosialisasikan dari generasi ke generasi selama berabad-abad lamanya. Sistem ini seringkali dianggap sebagai peninggalan nenek moyang bahkan seakan-akan telah menjadi “kodrat” laki-laki dan perempuan oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Kaum perempuan yang memasuki wilayah kerja sebagai PRT baik yang di pedesaan maupun perkotaan umumnya berasal dari kelompok miskin dengan pendidikan rendah serta keterampilan terbatas. Dengan demikian mereka tidak memiliki kesempatan bekerja di sektor lain. Kecuali bekerja sebagai PRT yang wilayah kerjanya telah akrab dengan peranannya sebagai perempuan.

Beberapa alasan perempuan bekerja menjadi PRT adalah sebagai berikut: [[63]](#footnote-64)

1. Pekerjaan ini merupakan pekerjaan sementara, sambil menunggu atau mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan atau yang dianggap lebih mempunyai nilai *prestige* (gengsi) bagi mereka, misalnya sebagai buruh atau pelayan toko.
2. Minimnya akses informasi yang diperoleh ketika berada di desa. Dengan kondisi desa yang serba terbatas, informasi yang diperoleh biasanya hanya dari teman yang telah lebih dulu bekerja di kota.
3. Bekerja menjadi PRT lebih baik dari pada menganggur di rumah. Hal ini karena sejak kecil setiap anak di desa sudah dibebani untuk ikut bekerja dalam pemenuhan kebutuhan perekonomian keluarga.
4. Pendidikan yang rendah dan tidak adanya ketrampilan. Hal ini membuat mereka sulit untuk memenuhi persyaratan mencari kerja yang memang menuntut syarat pendidikan dan keterampilan. Sehingga PRT merupakan pekerjaan alternatif yang paling mudah diakses oleh perempuan desa karena sangat dekat dengan dunia mereka. Selain itu profesi ini juga tidak menuntut syarat pendidikan tinggi dan lain sebagainya.
5. Ketatnya persaingan di bursa kerja yang menuntut keterampilan khusus menjadikan profesi sebagai PRT menjadi pekerjaan alternatif yang bisa diakses khususnya oleh perempuan desa.

Sedangkan faktor pendorong utama memilih pekerjaan sebagai PRT adalah:[[64]](#footnote-65):

1. **Kemiskinan**; Kondisi kemiskinan menyebabkan keluarga mendorong anggota keluarganya mencari pekerjaan dengan cepat. Beban untuk menghidupi keluarganya, bergantung di pundak anggota keluarga yang telah dewasa maupun anak-anak.
2. **Iming-iming pekerjaan mudah dengan gaji besar**; Calo/sponsor/teman/tetangganya yang mengajak bekerja ke kota mengiming-imingi bahwa menjadi PRT mudah. Mereka tidak menjelaskan sulitnya melakukan pekerjaan kerumahtanggaan karena berbeda dengan kondisi keseharian calon PRT di tempat asalnya.
3. **Banyaknya tawaran bekerja menjadi PRT**; Untuk menjadi PRT, tidak memerlukan pendidikan tinggi dan tidak membutuhkan ketrampilan. Karena banyak Pemberi Kerja membutuhkan PRT segera dan mengabaikan pendidikan Calon PRT.
4. **Iming-iming gemerlap kota tempat bekerja**; Selama ini, PRT berasal dari daerah yang dililit kemiskinan, sehingga sulit untuk mengakses hiburan dan informasi. Gemerlap kota menjadi daya tarik tersendiri bagi calon PRT.
5. **Iming-iming keberhasilan PRT**; PRT yang kembali ke desa dan menunjukkan barang -barang yang mereka bawa dan perhiasan yang mereka pakai menunjukkan keberhasilannya. Sehingga Calon PRT tanpa dibujuk seringkali akan meminta kepada PRT yang berhasil untuk membawanya serta bekerja di kota.
6. **Adanya diskriminasi gender**; Dalam keluarga miskin, biasanya meminta anak perempuannya bekerja untuk membiayai kebutuhan baik keluarganya maupun saudara laki-lakinya. Karena perempuan dianggap tidak perlu sekolah terlalu tinggi, nantinya dia akan ikut suaminya. Sementara saudara laki-lakinya nantinya akan menghidupi keluarganya, sehingga dia harus berpendidikan tinggi.

Selain banyaknya persoalan yang dihadapi oleh PRT yang sebagian besar adalah perempuan, baik kasus kekerasan maupun pelanggaran hak PRT, isu tentang PRT juga dapat dikatakan sebagai sebuah isu perempuan. Mengingat dalam isu ini terkandung berbagai persoalan yang pada umumnya lebih banyak dihadapi oleh perempuan daripada laki-laki. Dari sisi ekonomi, sebagian besar perempuan terpaksa menjadi PRT karena alasan ekonomi atau yang lebih dikenal dengan kemiskinan. Dari sisi pendidikan, perempuan yang menjadi PRT adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, bahkan terkadang buta huruf. Dari sisi sosial, banyak perempuan yang memilih menjadi PRT karena adanya anggapan bahwa PRT adalah pekerjaan yang rendah, tidak membutuhkan keahlian dan paling mudah dilakukan. Sedangkan sebagai sebuah isu politik, sampai saat ini belum ada pengakuan terhadap PRT sebagai suatu profesi yang sejajar dengan profesi lainnya.[[65]](#footnote-66)

1. **Praktek Empiris**

Dalam rangka penyusunan NA dan *draft* RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Komisi IX DPR RI telah menugaskan kepada Tim Kerja Perancangan Undang-Undang Bidang Ekonomi Keuangan Biro Perancangan Undang-Undang Bidang Ekonomi, Keuangan, Industri dan Perdagangan, Deputi Perundang-undangan, Sekretariat Jenderal DPR RI untuk melakukan pengumpulan data ke 3 (tiga) daerah yaitu Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Nusa Tenggara Barat, mengingat masalah PRT tidak hanya bertumpu kepada masalah sosial dan legal tetapi dalam memberikan Perlindungan kepada PRT terdapat aspek atau nilai-nilai moral, budaya, kearifan lokal (*local wisdom*) dan aspek kekeluargaan yang di setiap daerah atau wilayah memiliki kekhasan masing-masing. Dengan demikian diharapkan nantinya regulasi tentang PRT tetap bertumpu kepada aspek sosial dan legal tanpa meninggalkan nilai-nilai kesetaraan, kemanusiaan, kebersamaan, saling menghormati dan mengakui hak serta kewajiban masing-masing.

Pengumpulan data tersebut dilaksanakan dengan mengadakan pertemuan pada beberapa instansi dan lembaga yang terkait dengan masalah Perlindungan dan pengelolaan ketenagakerjaan khususnya PRT di daerah seperti Pemerintah daerah dan jajarannya (terutama Satuan Kerja Perangkat Daerah/SKPD yang menangani bidang tenaga kerja dan bidang pemberdayaan Perempuan), akademisi, Kepolisian Daerah (Polda), maupun organisasi kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang melakukan advokasi terhadap isu perempuan dan PRT.

Adapun pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 11 s.d. 15 Juli 2011 untuk wilayah Provinsi DIY dan tanggal 18 s.d. 22 Juli 2011 untuk wilayah Provinsi Sumatera Utara dan Nusa Tenggara Barat.

* 1. **Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**
		1. Pertemuan dengan Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta (Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan). Beberapa hal penting yang diperoleh sebagai masukan dalam pertemuan ini antara lain:

**Peraturan Daerah yang terkait dengan Pekerja Rumah Tangga (PRT)**

Dalam rangka memberikan perlindungan atas keberadaan PRT dan mengakui jenis pekerjaan kerumahtanggaan maka Pemda Provinsi DIY telah membuat produk hukum berupa Peraturan Gubernur No. 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga.

Secara kronologis kebijakan mengenai PRT pada awalnya dituangkan dalam Perda No. 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan, Bab VIII Pasal 37. Dalam Pasal 37 ayat (1) dinyatakan: “Pengguna jasa pekerja rumah tangga dapat membuat perjanjian kerjasama secara tertulis dengan pekerja rumah tangga.” Selanjutnya dalam Pasal 37 ayat (2) dinyatakan bahwa perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan Pasal 37 ayat (3) mengatur bahwa pedoman perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan walikota.

Setelah diklarifikasi oleh Pemprov DIY pasal tersebut ternyata dinyatakan tidak dapat dimasukkan dalam Perda Ketenagakerjaan, karena PRT bukan pekerja formal sehingga pasal tersebut kemudian dicabut dengan SK Gubernur. Menindaklanjuti hal tersebut, Pemprov DIY mengeluarkan Pergub tentang PRT yaitu **Peraturan Gubernur No. 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga.**

Dalam rangka membahas Peraturan Gubernur No. 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga tersebut telah dibuat Kajian Akademis dengan melibatkan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat (BPPM) Provinsi DIY, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, Biro Hukum Setda Provinsi DIY, akademisi dan praktisi hukum, serta aktivis perempuan dan LSM (Pergub dan NA terlampir).

Dalam penyusunan Pergub tentang PRT ini, unsur-unsur kearifan lokal sangat dipertimbangkan sehingga landasan pemikiran menyangkut aspek sosiologis dan budaya lokal yang khas dalam kaitan dengan hubungan kerja antara PRT dan pengguna menjadi bahan pertimbangan tersendiri.

Secara garis besar ruang lingkup dan materi muatan dalam Pergub yaitu:

1. Klasifikasi dan jenis pekerjaan kerumahtanggaan;
2. Hubungan kerja (diwujudkan dalam perjanjian kerja namun mengedepankan hubungan yang bersifat kekeluargaan, isi perjanjian kerja dan contoh format perjanjian kerja);
3. Perlindungan PRT dan pemberi kerja;
4. Pengawasan PRT;
5. Hak dan kewajiban PRT;
6. Serikat PRT;
7. Pendidikan dan keterampilan;
8. Penyedia Jasa PRT; dan
9. Penyelesaian perselisihan.

Adapun mengenai Perjanjian Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja, dapat bersifat tertulis dan dapat pula tidak tertulis (sesuai kesepakatan). Menindaklanjuti hal tersebut, Pemerintah Kota Yogyakarta kemudian **mengeluarkan Peraturan Walikota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga** (terlampir). Dengan demikian Pemerintah Kota Yogyakarta memberikan pengakuan atas keberadaan PRT dan mengakui secara hukum jenis pekerjaan kerumahtanggaan. Namun mengingat hubungan kerja antara PRT dan Pemberi Kerja tidak murni merupakan hubungan hukum tetapi juga hubungan sosial, maka perlu dibangun sikap saling menghargai, membutuhkan dan melindungi antar kedua belah pihak. Oleh karenanya pengaturan mengenai hal ini ditujukan untuk membangun Hubungan Kerja yang harmonis, produktif serta menjunjung nilai-nilai moral, kemanusiaan, dan kekeluargaan.

Dikeluarkannya Perwali tersebut bertujuan untuk memberikan Perlindungan kepada PRT baik dalam hubungannya dengan Pemberi Kerja maupun dengan Penyedia Jasa PRT. Peraturan Walikota tersebut mengatur tentang Hubungan Kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja berdasarkan asas penghormatan atas hak asasi manusia, kekeluargaan, ketertiban dan kepastian hukum serta keadilan dan kesetaraan.

Secara garis besar ruang lingkup materi muatan Perwali antara lain:

1. Klasifikasi dan jenis pekerjaan kerumahtanggaan;
2. Hak dan kewajiban serta Hubungan Kerja PRT dan Pemberi Kerja (perjanjian kerja);
3. Pengawasan dan Perlindungan;
4. PRT di bawah umur;
5. Serikat PRT;
6. Pendidikan dan keterampilan;
7. Penyedia Jasa PRT; dan
8. Mekanisme penyelesaian perselisihan.

Peraturan terkait dengan Penyedia Jasa PRT telah ada di Perwali namun belum secara lengkap. Dalam Perwali terdapat pasal yang mengatur tentang Penyedia Jasa PRT yang mensyaratkan bahwa Penyedia Jasa PRT harus berbadan hukum. Sedangkan kewajiban Penyedia Jasa PRT antara lain:

1. Menggunakan standar operasional yang ditetapkan oleh Asosiasi Penyedia Jasa PRT;
2. Menfasilitasi pendidikan dan pelatihan bagi Calon PRT dengan menggunakan kurikulum;
3. Memberikan sertifikat hasil pendidikan;
4. Mendokumentasikan PRT yang disalurkan; dan
5. Menghormati hak-hak PRT dalam kebebasan berkomunikasi dan bersosialisasi.

Selain itu, Penyedia Jasa PRT juga dilarang meminta imbalan dari PRT akan tetapi memintanya pada Pemberi Kerja dan bertanggung jawab atas jaminan kualitas pekerjaan PRT selama masa kontrak. Untuk perijinan, saat ini semua perijinan di Pemkot Yogyakarta berada di bawah kewenangan Dinas Perijinan, termasuk ijin Penyedia Jasa PRT.

Terkait pengawasan, sebelum terbitnya Perwali tidak ada instansi yang menangani masalah pengawasan PRT. Namun setelah adanya Perwali maka pengawasan berada pada kelurahan setempat. Tujuan utama dari pengawasan terhadap Hubungan Kerja PRT dengan Pemberi Kerja berdasarkan Perwali tersebut adalah untuk tertib administrasi dengan adanya pencatatan terhadap identitas PRT. Saat ini Perwali tersebut sedang dalam taraf sosialisasi dan berlaku mulai 6 (enam) bulan sejak ditetapkan pada tanggal 24 Juni 2011.

**Masukan untuk Penyusunan RUU tentang PPRT**

Penyusunan dan pembahasan RUU PPRT memerlukan kajian menyeluruh, karena PRT berada dalam wilayah antara buruh dan sektor informal. Model hubungannya pun terdiri dari banyak rupa dan bentuk. Bentuk kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja juga sangat banyak modelnya. Namun jangan sampai terjadi RUU PPRT, nantinya akan membelenggu dan menciptakan disharmoni atas keberadaan riil PRT dalam masyarakat kita.

Apabila RUU memang ditujukan untuk mengatur masalah PRT dalam suatu hubungan kerja, hendaknya aturan dibuat se-fleksibel mungkin sehingga tidak membelenggu dan merugikan kedua belah pihak, misalnya terkait lingkup pekerjaan PRT sebaiknya diserahkan sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak. Hal ini mengingat pada dasarnya Hubungan Kerja merupakan hubungan keperdataan yang menganut “asas kebebasan berkontrak.” Selain itu unsur-unsur sosiologis dan latar belakang budaya lokal hendaknya menjadi bahan pertimbangan dalam pengaturan RUU ini.

Terkait pendidikan dan pelatihan bagi PRT, Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta mengusulkan agar kewajiban mendidik dan melatih PRT diserahkan kepada Penyedia Jasa PRT, sehingga mempermudah Pemberi Kerja untuk melakukan komplain atas PRT yang tidak memenuhi kualifikasi yang dijanjikan. Selain itu untuk memudahkan pengawasan terhadap kualitas dan kinerja PRT, Hubungan Kerja dibuat antara Penyedia Jasa PRT dengan Pemberi Kerja, jadi Penyedia Jasa PRT bertanggung jawab sepenuhnya atas PRT yang disalurkan.

Untuk pembinaan dan pengawasan terhadap PRT, saat ini banyak instansi yang terlibat dan terkait dengan permasalahan Perlindungan terhadap PRT yaitu Kemenakertrans, Kementerian Sosial, serta dan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Selain itu, terdapat beberapa lembaga negara yang *concern* terhadap hal ini seperti Komnas Perempuan.

Apabila UU PRT direalisasikan maka instansi atau lembaga yang menjadi penanggung jawab utama atas kewenangan dalam Perlindungan PRT tersebut dapat diserahkan kepada kementerian yang membidangi ketenagakerjaan, dengan catatan bahwa tenaga pengawas ketenagakerjaan ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya agar pengawasan lingkup pekerjaan kerumahtanggaan dapat berjalan efektif. Aspek pendidikan dan pelatihan bagi PRT juga dapat diserahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan di daerah mengingat sudah ada balai latihan kerja (BLK) dengan memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan infrastruktur serta kurikulum khusus bagi PRT.

**Lain-lain**

Data statistik tentang PRT dan PRTA belum ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemkot Yogyakarta.

Sejauh ini belum ada pengaduan terkait kasus yang berkaitan dengan PRT di Dinsosnakertrans.

Belum pernah ada kerjasama antara Pemda Kota Yogyakarta dengan ormas/LSM untuk menangani masalah PRT.

Terkait dengan wacana jaminan sosial dan asuransi bagi PRT, saat ini PRT di Yogyakarta yang tergabung dalam suatu serikat mengikuti program asuransi Jamsostek dalam kategori TKLHK (Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja).

Dinas Sosial Provinsi DIY saat ini telah memiliki program *trauma center* yaitu tempat penampungan bagi perempuan dan anak yang mengalami tindak kekerasan. Dengan adanya Peraturan Gubernur Provinsi DIY tentang Pekerja Rumah Tangga, program tersebut berlaku juga bagi PRT yang mengalami tindak kekerasan.

* + 1. **Pertemuan dengan Akademisi dari Pusat Studi Wanita (PSW) UGM**

Berdasarkan hasil diskusi dan pertemuan dengan PSW UGM, diperoleh masukan sebagai berikut:

Apabila regulasi mengenai PRT akan diarahkan dari pekerja informal menjadi pekerja formal, maka akan lebih baik bila mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan detil dari pengaturan PRT lebih baik diserahkan kepada kontrak atau kesepakatan antara Pmeberi Kerja dengan dan PRT.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah memberikan Perlindungan kepada pekerja wanita di Pasal 76 (jam kerja); Pasal 81 (cuti haid); Pasal 82 (cuti melahirkan); Pasal 83 (hak menyusui dalam jam kerja); dan Pasal 93 (pengecualian Upah). Hal itu juga diatur dalam Kepmenaker Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00. Dengan demikian PRT dapat diposisikan secara tepat sebagai pekerja formal dan mendapat perlindungan secara menyeluruh.

Beberapa catatan jika Perlindungan PRT hendak diatur dalam suatu RUU:

1. Sebaiknya aturan dalam undang-undang dibuat umum atau luas dan detilnya diserahkan kepada daerah/perjanjian yang akan dibuat.
2. Pengaturan mengenai Hubungan Kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja memang agak sulit, mengingat *out put* atau hasil kerja tidak jelas atau tidak terukur sehingga perlu dirumuskan secara hati-hati.
3. Kendala lain adalah masalah penghitungan Upah, mengingat PRT juga harus diberikan akomodasi dan makan di rumah Pemberi Kerja.
4. Pengaturan yang kaku akan mempersempit ruang atau cakupan pekerjaan PRT itu sendiri sehingga akan merugikan salah satu pihak dan sulit diimplementasikan.
5. Perjanjian kerja antara PRT dan Pemberi Kerja perlu ada. Namun isi perjanjian kerja harus diperhatikan sedemikian rupa agar tidak terlalu mengikat kedua belah pihak (fleksibel).
6. Pekerjaan PRT dalam perjanjian nantinya dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori yaitu yang umum (borongan) atau spesifik (per pekerjaan).
7. Memastikan unsur “Penyedia Jasa PRT” dalam perjanjian kerja sehingga ada hubungan/keterikatan antara 3 pihak yaitu: PRT, Pemberi Kerja dan Penyedia Jasa PRT.
8. Dalam hal pengawasan sebaiknya melibatkan otoritas Pemerintah lokal seperti RT/RW dan Kepala Desa atau banding ke tingkat kabupaten/kota.
	* 1. **Pertemuan dengan Polda Provinsi DIY**

Beberapa masukan yang diperoleh adalah:

Kasus-kasus kekerasan yang dialami oleh PRT termasuk dalam ruang lingkup delik aduan, sehingga berlanjut atau tidaknya proses hukum penyidikan di Kepolisian sepenuhnya tergantung dari keinginan para pihak yang berselisih, yaitu PRT dan Pemberi Kerja. Penyelesaian masalah penganiayaan dan kekerasan yang dialami oleh PRT di DIY lebih banyak diselesaikan dengan cara mediasi dan kekeluargaan, sehingga tidak sampai dilakukan tindak lanjut proses penyidikan di Kepolisian DIY.

Masalah PRTA hendaknya masih dapat diakomodasi dalam RUU dan tidak dijadikan tindak pidana yang dikenakan sanksi karena mengingat masih kental budaya seperti *ngenger*, *mondok*, dan sebagainya dengan kehendak dan kesadaran sendiri, sehingga apabila dikenakan sanksi maka akan sulit penegakan hukumnya.

Perlu dipikirkan mengenai PRT yang bekerja secara *part time* karena tidak terlindungi oleh UU PKDRT jika mengalami tindak kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerjanya.

1. **Pertemuan dengan LSM dan Serikat Pekerja Rumah Tangga (Rumpun Tjoet Nyak Dien/RTND, Rifka Annisa, Serikat Pekerja Kinasih, Serikat Pekerja Tunas Mulia, dan Kongres Operata Yogyakarta)**

Dari pertemuan ini diperoleh masukan sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah modal utama bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang yang sedang ditekuni termasuk PRT. RTND selaku lembaga yang *concern* terhadap isu PRT mendirikan sekolah PRT pada tahun 2003. Tujuannya guna membekali keterampilan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Bidang keahlian yang ada dalam sekolah PRT meliputi pekerjaan kerumahtanggaan, pramurukti dan *baby sitter*. Sekolah PRT juga memberikan fasilitas pendidikan komputer dan Bahasa Inggris yang dikelola oleh Divisi Pendidikan dan Pengembangan.
2. Selain pendidikan keterampilan, siswa sekolah PRT juga dibekali wacana mengenai hak kesehatan dan reproduksi, dengan tujuan memberikan pemahaman lebih dalam mengenai isu perempuan dan kesetaraan gender. Sekolah PRT merupakan pendidikan alternatif bagi PRT yang merupakan bentuk c*apacity building* yang tidak hanya memberikan bekal keterampilan tetapi juga wacana mengenai isu perempuan.
3. Selain pembekalan berupa keterampilan dan wacana mengenai kesehatan PRT juga diberikan pembekalan mengenai etika berperilaku, pengetahuan tentang hak berorganisasi, berserikat, dan mengeluarkan pendapat.
4. Materi pembekalan keterampilan dan pendidikan bagi PRT telah tersusun dalam suatu modul pelatihan yang diupayakan untuk diadopsi secara resmi oleh Kementerian Pendidikan Nasional dan digunakan dalam pelatihan yang disarankan dilakukan oleh Disnaker setempat melalui Balai Latihan Kerja.
5. Jaminan kesehatan diupayakan oleh PRT secara berkelompok dengan mengikuti program asuransi Jamsostek. Saat ini para PRT masih membayar sendiri premi asuransi, agar dapat memiliki akses pada fasilitas pelayanan kesehatan yang dapat memenuhi kebutuhan atas kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan hari tua, pendidikan, dan asuransi jiwa. Dengan ikut serta dalam Jamsostek para PRT telah mendapatkan manfaatnya, sebagai contoh: seorang PRT telah menerima santunan sebesar Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dari asuransi Jamsostek guna membiayai operasi mioma yang dideritanya.
6. PRT yang berhimpun dalam LSM PRT maupun serikat organisasi PRT pada umumnya memiliki perjanjian kontrak kerja secara tertulis dengan Pemberi Kerja. Isi dari perjanjian kontrak kerja tersebut antara lain mengenai besarnya Upah, jangka waktu kerja, kewajiban dan hak-hak pengguna maupun pekerja, dan mekanisme penyelesaian perselisihan (contoh perjanjian kontrak kerja terlampir).
7. Ketentuan mengenai perjanjian kerja tersebut juga telah diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi DIY dan Peraturan Walikota Yogyakarta tetapi ketentuan tersebut masih bersifat fakultatif yaitu bahwa perjanjian kerja tersebut dapat dituangkan secara tertulis maupun tidak tertulis atas kesepakatan kedua belah pihak.
8. Berdasarkan wawancara kepada beberapa orang PRT, dengan adanya perjanjian kerja PRT lebih diuntungkan karena adanya kepastian terkait dengan Hak dan Kewajiban baik bagi PRT maupun Pemberi Kerja.
9. PRT di bawah umur boleh dipekerjakan dengan syarat mendapatkan ijin dari orang tua/wali. Perjanjian antara Pemberi Kerja dengan PRT di bawah umur dilakukan oleh orang tua/wali dari PRT tersebut.
10. Adanya hak bagi PRT 1 (satu) hari libur dalam seminggu, dan apabila hak libur tersebut tidak diambil maka diberikan Upah pengganti bagi PRT yang besaran nominalnya sesuai dengan kesepakatan Pemberi Kerja dan PRT.
11. RTND dan beberapa LSM serta serikat pekerja PRT melakukan advokasi dan pendampingan terhadap beberapa kasus kekerasan terhadap PRT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (data terlampir).
	1. **Provinsi Sumatera Utara**
12. **Pertemuan dengan Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana (Biro PPAKB) Provinsi Sumatera Utara**

Biro PPAKB merupakan SKPD yang menjalankan fungsi advokasi dan koordinasi terhadap pelaksanaan fungsi pemberdayaan perempuan, anak dan keluarga berencana dan tidak menjalankan fungsi teknis. Khusus untuk penanganan terhadap PRT, secara teknis dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Sampai saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Utara belum mempunyai/mengeluarkan kebijakan dan mempunyai instansi secara khusus menangani PRT dan Penyedia Jasa PRT. Peraturan daerah yang berkaitan dengan PRT namun tidak secara langsung adalah Perda Nomor 6 Tahun 2004 tentang *Trafficking* yang berlaku efektif mulai tahun 2004. Dalam implementasinya, Biro PPAKB sebagai institusi yang berada di bawah Sekretariat Daerah memiliki fungsi koordinasi dan dalam penanganan kasus, yang berkaitan dengan tindak kekerasan seperti *trafficking* yang dialami oleh PRT dengan bekerja sama dan berkoordinasi serta bersinergi dengan SKPD/lembaga lintas sektor terkait.

Terkait permasalahan yang mungkin dihadapi oleh PRT, Biro PPAKB menyatakan bahwa masalah tersebut memang ada. Permasalahan yang berkaitan dengan PRT yaitu masalah tindak kekerasan yang dilakukan oleh Pemberi Kerja atau orang-orang yang berada dalam ranah rumah tangga tempat PRT bekerja, misalnya kekerasan fisik, psikis dan seksual (termasuk perkosaan) dan Upah yang tidak dibayar.

Dalam hal Perlindungan terhadap PRT, Biro PPAKB menyatakan jika PRT mengalami tindak kekerasan, SKPD terkait akan menerima laporan, baik dari saksi korban langsung maupun dari LSM pendamping dan masyarakat. Upaya yang dilakukan adalah melalui koordinasi dan jejaring penanganan kerjasama. Selanjutnya dilihat dari bentuk tindak kekerasan yang dilakukan, jika terkait dengan KDRT maka penanganan korban akan diproses secara hukum melalui Kanit PPA Polresta Medan dan Kanit PPA Polda Sumut. Jika korban masih anak-anak maka selain dikaitkan dengan UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang PKDRT, juga dikaitkan dengan UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Jika ditemukan ada modus *trafficking*, maka penanganannya memerlukan jejaring kerjasama yang terpadu antara SKPD terkait, LSM dan *stakeholders* serta pemangku kepentingan lainnya.

Menurut Biro PPAKB, seharusnya peran Pemerintah daerah dalam masalah perlindungan PRT meliputi:

1. Membuat payung hukum (berupa perda), namun harus memperhatikan kultur daerah setempat, kondisi dan perkembangan masyarakatnya;
2. Pemerintah harus secara terus menerus melakukan sosialisasi tentang penguatan fungsi keluarga bekerja sama dengan tokoh agama, tokoh masyarakat, tokoh adat dan lembaga kemasyarakatan lainnya; dan
3. Perlu pembinaan terhadap untuk PRT dan keluarga dalam rangka pemberdayaan ekonomi keluarga melalui dukungan peran serta masyarakat, dunia usaha, dan pihak ketiga yang tidak mengikat.

Sehubungan dengan pembentukan dan penyusunan RUU PPRT, Biro PPAKB menyatakan sangat mendukung adanya RUU PPRT dan perlu ada peraturan yang mengatur tentang PRT secara khusus. RUU PPRT sangat penting sebagai dasar pijakan hukum bagi PRT dalam penanganan pelanggaran hukum yang terjadi.

Materi yang perlu diatur di dalamnya antara lain mengenai batasan umur, Perlindungan (Jamsostek dan jaminan kesehatan), Upah yang disesuaikan dengan Upah maksimum regional daerah setempat yang pantas dan sebanding dengan pekerjaannya, waktu kerja serta kesejahteraan PRT dan hak untuk cuti.

Terkait dengan peran Pemerintah daerah, diharapkan jika UU PPRT sudah disahkan maka Pemerintah daerah wajib menindaklanjutinya dengan mensosialisasikan UU tersebut kepada masyarakat luas dan membentuk tim terpadu dalam penanganan PRT yang disesuaikan dengan kultur, situasi dan kondisi daerah masing-masing.

Selanjutnya, Biro PPAKB juga menyatakan bahwa belum ada data statistik resmi mengenai jumlah PRT dan PRT anak. Sebab BPS belum memasukkan PRT sebagai salah satu subyek yang perlu didata.

Dalam diskusi juga diperoleh informasi bahwa saat ini sedang terdapat kasus penyiksaan terhadap PRT tuna rungu-tuna wicara di Kota Medan. Sejauh ini penanganan terhadap kasus tersebut dilakukan atas inisiatif warga yang peduli terhadap PRT tersebut. Biro PPAKB sejauh ini telah berkoordinasi dengan Pemda asal dari PRT tersebut untuk dilakukan pemulangan.

Dalam rangka penyusunan RUU PPRT, Biro PPAKB memberikan masukan sebagai berikut:

1. RUU PPRT perlu memperhatikan kultur yang berkembang di setiap daerah, tidak dapat diatur secara seragam;
2. Penentuan besarnya Upah agar dipertimbangkan secara bijak, sehingga RUU ini tidak kontraproduktif bagi *stakeholder*s khususnya bagi para Pember Kerja;
3. Perlu ada lembaga yang mengatur secara khusus untuk perlindungan terhadap PRT. Terkait dengan lembaga ini Biro PPAKB berpandangan bahwa pembentukan lembaga ini penting, namun bukanlah sesuatu yang harus diprioritaskan. Oleh karena itu Pemprov Sumut membentuk suatu gugus tugas yang saat ini sudah dapat dioptimalkan fungsinya.
4. Perlu pengaturan tentang peran serta masyarakat dalam Perlindungan PRT.
5. **Pertemuan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sumatera Utara**

Disnakertrans Prov Sumut tidak memiliki kompetensi secara langsung terhadap masalah Perlindungan terhadap PRT. Namun demikian Disnakertrans menangani PRT yang mengalami perselisihan dengan para Pemberi Kerja yang memiliki perjanjian bersama (PB).

Terkait dengan penentuan Upah PRT, sejauh ini belum ada pengaturan. Seharusnya penentuan Upah ini didasarkan pada jam kerja yang dilakukan oleh PRT, namun pengawasan untuk menentukan besarnya Upah ini tampaknya tidak mudah.

Selain itu, perlu juga kehati-hatian dalam menentukan definisi PRT. Dalam kehidupan masyarakat, terdapat kecenderungan tidak semua PRT mendapatkan Upah, mengingat PRT tersebut masih memiliki hubungan kekeluargaan dengan Pemberi Kerja. Sebagai pengganti Upah bagi PRT yang masih merupakan saudara, Pemberi Kerja biasanya membiayai sekolah PRT tersebut.

Menurut Disnakertrans, pengawasan terhadap keberadaan PRT sebaiknya dilakukan oleh aparatur Pemerintahan yang terendah, baik pada tingkat kelurahan atau desa.

Terkait dengan PRTA, perlu dibedakan antara pekerja anak dan anak yang dipekerjakan. Pekerja anak (usia 13 – 15 thn) merupakan anak yang bekerja namun masih bersekolah, sedangkan anak yang dipekerjakan merupakan anak yang bekerja karena membantu orang tua bekerja, misalnya di sawah atau di ladang.

Pembentukan RUU PPRT sangat penting, karena RUU ini akan menjadi dasar hukum bagi Perlindungan PRT dalam setiap aspek kegiatannya, mengingat PRT merupakan pihak yang lemah, seringkali mengalami penyimpangan dan kekerasan dalam bekerja. Oleh karena itu RUU ini harus tepat sasaran. Jika nanti dalam RUU diatur bahwa pengawasan dilakukan oleh instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, perlu diatur dan dipertimbangkan untuk menambah jumlah pengawas dan fasilitas yang melakukan tugas pengawasan PRT tersebut, agar dapat berjalan efektif. Tugas pengawasan tersebut juga meliputi pengawasan terhadap para Penyedia Jasa PRT.

Dalam hal perekrutan tenaga kerja termasuk PRT yang dilakukan oleh Penyedia Jasa PRT, sesuai dengan prinsip Antar-Kerja Antar-Daerah (AKAD) dan Antar-Kerja Antar-Negara (AKAN), setiap perekrutan tenaga kerja menjadi obyek pengawasan dari setiap dinas tenaga kerja di setiap daerah, dimana pengawasan berdasarkan perjanjian yang dibuat (MoU). Sedangkan untuk keberadaan PRT di setiap daerah, pengawasan cukup dilakukan melalui pendataan atau pendaftaran di desa atau kelurahan. Selanjutnya dinas tenaga kerja dapat memperoleh data terhadap PRT tersebut melalui kelurahan yang dimaksud.

1. **Pertemuan dengan Pusat Studi Gender dan Perlindungan Anak (PSGPA) Universitas Negeri Medan**

PSGPA merupakan satu unit non-struktural yang bertanggung jawab kepada Rektor dan berada di bawah koordinasi Lembaga Penelitian yang dipimpin oleh Kepala Pusat. PSGPA berdiri pada tahun 1992 dengan nama Pusat Studi Wanita melalui SK Rektor, sesuai dengan SKB tiga Menteri tentang pendirian PSW di Perguruan Tinggi. Selanjutnya pada tahun 2004 PSW diubah namanya menjadi Pusat Studi Gender dan Perlindungan Anak (PSGPA).

Beberapa masukan yang diperoleh dari pertemuan dengan Kepala PSGPA adalah:

* 1. Sampai saat ini, belum ada kebijakan Pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Sumatera Utara yang mewacanakan sesuatu yang berkaitan dengan PRT. Jika terjadi kasus kekerasan terhadap PRT, umumnya ditangani dengan UU Penghapusan Kekerasan Dalam rumah Tangga (PKDRT).
	2. Menurut pengamatan PSGPA, Pemerintah daerah belum secara eksplisit menangani Perlindungan PRT, walaupun masalah *traffiking* sudah menjadi fokus perhatian sejak tahun 2004, dimulai dengan *assessment* dan selanjutnya dengan Perda Sumatera Utara. Perlu diinformasikan juga bahwa korban *traffiking* banyak yang menjadi PRT.
	3. Data statistik tentang PRT dan PRTA belum tersedia.
	4. Kasus yang berkaitan dengan PRT yang seringkali terjadi adalah kekerasan fisik dan pelecehan seksual, sementara yang berkaitan dengan Upah, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), waktu kerja belum menjadi fokus, yang selalu diabaikan. Khusus untuk K3, umumnya pekerja belum mempunyai kesadaran kritis, karena pendidikan mereka yang rendah sehingga belum memiliki pengetahuan tentang K3.
	5. Terkait dengan peran PSGPA dalam menangani permasalahan yang berkaitan PRT, PSGPA bukanlah lembaga yang menangani kasus-kasus tersebut melainkan melakukan penelitian, baik melalui data sekunder maupun data primer. Meskipun demikian PSGPA dapat melakukan pelatihan bagi Calon-calon PRT. Khususnya untuk PSGPA Unimed, karena ada Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, maka dapat melakukan pelatihan PRT. Berdasarkan catatan, PSGPA Unimed (d/h PSW IKIP Medan) pernah menyusun modul Pelatihan PRT, tetapi belum pernah dilaksanakan.
	6. PSGPA juga belum pernah mengadakan kerja sama dengan Pemerintah daerah melalui dinas terkait dalam menangani permasalahan yang berkaitan PRT.
	7. Menurut Kepala PSGPA, Pemerintah daerah juga belum memiliki mekanisme yang berkaitan dengan proses pencegahan, pendampingan dan pemulihan bagi PRT yang menjadi korban kekerasan.
	8. PSGPA tidak pernah terlibat dalam pendampingan dan pemulihan PRT yang menjadi korban kekerasan. Sampai saat ini, PSGPA hanya terlibat dalam proses pencegahan melalui sosialisasi UU PKDRT, UU Perlindungan Anak, dan UU Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang dalam rangka Pelaksanaan Pengabdian pada masyarakat (sesuai Tri Darma Perguruan Tinggi) melalui Pelatihan Pengintegrasian Gender dan Kespro bagi Mahasiswa PPL PGSD, distribusi brosur dan *leaflet* ke sekolah-sekolah lokasi PPL se-Sumatera Utara, dan ceramah kepada masyarakat umum sesuai undangan.
	9. Terkait proses mediasi dan penyelesaian jika terjadi perselisihan antara PRT dengan Pemberi Kerja, PSGPA tidak pernah terlibat, tetapi berdasarkan informasi dari jaringan, lebih banyak dengan kekeluargaan walaupun ada yang melalui jalur hukum (jika didampingi oleh lembaga bantuan hukum)
	10. Menurut PSGPA, Pemerintah daerah perlu membuat peraturan tentang mekanisme rekrutmen, serta Perlindungan di tempat kerja, dengan adanya perjanjian kerja antara PRT dan Pemberi Kerja diketahui/disaksikan oleh RT/RW/Lurah.
	11. Dalam penanganan kasus yang berkaitan dengan Perlindungan PRT selama ini, belum ada lembaga/bagian yang khusus menangani PRT di Medan, termasuk Kelompok Kerja (Pokja) atau Gugus Tugas (seperti Gugus Tugas *Trafficking*). Jika ada kasus untuk PRTA maka LSM Anak yang mendampingi. Sedangkan untuk kasus PRT, umumnya didampingi oleh Lembaga Bantuan Hukum (LBH), LSM Perempuan dan/atau LSM Buruh. Dapat dikatakan bahwa penanganan masalah tersebut dilakukan perkasus dan sendiri-sendiri.
	12. Menanggapi rencana penyusunan RUU PPRT, PSGPA berpendapat bahwa RUU PPRT belum diperlukan. Sebenarnya UU Ketenagakerjaan dapat merinci tentang pekerja informal sebagai salah satu jenis pekerja yang diatur di dalamnya. Sebab PSPGA untuk tindak kekerasan yang dialami PRT di dalam rumah sudah terlindungi oleh UU PKDRT, tetapi di lapangan memang masih memerlukan peraturan yang jelas mengenai tempat kerja, jam kerja dan adanya kontrak kerja yang diketahui oleh RT/RW/Lurah.
1. **Pertemuan dengan LSM Sahdar, Perwakilan Organisasi PRT, PRT yang Menjadi Korban Kekerasan**

Kasus kekerasan yang dialami oleh PRT di Kota Medan hingga saat ini belum mendapat perhatian yang serius dari aparat Pemerintah setempat. Hal ini disebabkan belum ada pedoman yang secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang Perlindungan PRT, sehingga respon Pemda dalam hal ini SKPD yang menangani bidang ketenagakerjaan terhadap pengaduan kasus PRT masih sangat rendah. Termasuk di sini adalah Peraturan Daerah yang belum mengatur tentang Perlindungan terhadap PRT. Selama ini Pemerintah daerah hanya menerima pengaduan PRT korban *trafficking*. Sedangkan untuk kasus kekerasan terhadap PRT, sepenuhnya diserahkan kepada pihak kepolisian.

Masyarakat selama ini telah berperan serta secara langsung dalam penanganan terhadap PRT yang menjadi korban kekerasan oleh Pemberi Kerja. Hal ini terlihat dari kasus yang dialami oleh PRT bernama Yani (PRT tuna runggu-wicara) yang sudah bekerja sejak 4 November 2007, yang sering mendapat perlakuan kasar dari Pemberi Kerja. Ketika masyarakat sekitar mengetahui adanya penyiksaan yang dilakukan oleh Pemberia Kerja, mereka berusaha melindunginya dengan melaporkan kepada kepala lingkungan setempat.

Namun tidak ada koordinasi antar-aparat Pemerintah terhadap penyelesaian kasus PRT tersebut, mulai dari tahap pelaporan sampai ke tahap penyelesaian perselisihan. Proses pelaporan kasus PRT dirasakan masih terlalu berbelit-belit. Hal ini disebabkan karena belum adanya undang-undang yang mengatur Perlindungan bagi PRT, sehingga masyarakat dan aparat Pemerintah tidak mengetahui jelas mekanisme prosedur pelaporan atau pengaduan terkait kasus penyiksaan atau pelanggaran terhadap PRT.

Penyelesaian kasus PRT di Kota Medan baru beberapa kasus saja yang masuk ke tingkat pengadilan. Sampai saat ini, baru kasus PRT Mariani Sambas yang telah diputus oleh pengadilan dimana pelaku (Pemberi Kerja) dihukum percobaan selama 1 (satu) bulan. Sebagian besar kasus diselesaikan dengan cara damai. Hal ini disebabkan ketidakjelasan mekanisme penyelesaian kasus PRT, sehingga ditempuh upaya secara damai oleh kepolisian yang diketahui oleh masyarakat dan pengurus RT/RW. Dengan demikian kasus tersebut berhenti di tengah jalan, mengingat cara damai tersebut tidak menyentuh hak-hak yang seharusnya diterima oleh PRT. Hampir seluruh kasus PRT yang ditangani oleh LSM Sahdar gagal dibawa ke proses sengketa mediasi dan peradilan PPHI, karena pihak kepolisian yang menangani kasus PRT tanpa melihat konteks sengketa keperdataan, menyelesaikannya melalui jalan damai.

Terkait dengan data tentang PRT dan yayasan Penyedia Jasa PRT di Kota Medan, hingga saat ini LSM Sahdar tidak memiliki data tersebut. Bahkan aparat setempat pun tidak pernah menerima laporan adanya PRT dan yayasan di wilayahnya. Selain itu, tidak ada prosedur yang jelas di kelurahan mengenai pendataan keberadaan PRT yang tinggal di rumah Pemberi Kerja. Hal ini menimbulkan kesulitan bagi LSM untuk mendata PRT yang bekerja pada Pemberi Kerja, jika tidak ada surat pengantar dari kantor kelurahan setempat seperti yang diinginkan oleh majikan. Selama ini PRT dianggap sebagai pekerja informal, sehingga tidak ada mekanisme pendataan yang jelas dari aparat setempat. Tidak ada inisiatif dari aparat untuk mendata keberadaan PRT yang bekerja di wilayahnya. Terkait PRTA, masih ada PRTA yang dipekerjakan tanpa sepengetahuan aparat setempat. Keberadaan PRTA baru diketahui setelah terjadi permasalahan dengan Pemberi Kerja. Adapun terkait dengan Upah PRT, Penyedia Jasa PRT banyak melakukan pemotongan Upah yang disalurkan kepada Pemberi Jasa.

Beberapa masukan atau rekomendasi bagi pembuatan NA dan draft RUU PPRT, yaitu:

* + - 1. Organisasi PRT perlu mendapat porsi yang layak dalam Undang-undang, karena selain dapat memfasilitasi PRT untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada Pemberi Kerja, juga sangat membantu Pemerintah dalam hal pengawasan pelaksanaan kesepakatan antara Pemberi Kerja dengan PRT;
			2. Ada kewajiban untuk melapor bagi penduduk setempat terhadap setiap kedatangan tamu di rumahnya kepada RT/RW setempat;
			3. Setiap kedatangan atau keberadaan PRT yang bekerja di wilayahnya perlu dilaporkan oleh yayasan melalui surat pemberitahuan kepada aparat setempat sampai pada tingkat yang lebih rendah, untuk didata oleh kepala RT/RW, dan diketahui oleh Lurah atau Camat. Pendataan tersebut harus bekerjasama dengan kepala lingkungan;
			4. Kelurahan membentuk kelompok yang diketuai oleh kepala lingkungan dalam hal pendataan PRT di wilayahnya.
			5. Terhadap penyiksaan dan tindakan semena-mena yang dialami oleh PRT, perlu adanya upaya perlindungan bagi PRT dari semua pihak yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.
			6. Perlu melibatkan peran Pemerintah daerah dalam mengawasi proses pemulihan korban kekerasan PRT.
			7. Dalam hal tidak dibayarnya Upah PRT oleh Pemberi Kerja, perlu ada perjanjian secara tertulis antara majikan dan PRT mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu perjanjian kerja yang diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak, sehingga dapat mengikat dan memberikan sanksi bagi pihak yang tidak melaksanakan;
			8. Bagi Pemberi Kerja yang mempekerjakan PRT cacat atau *disable*, harus menyediakan alat bantu untuk berkomunikasi atau wajib memberikan sekolah khusus sehingga PRT tersebut dapat berkomunikasi, atau menyediakan alat bantu lain yang dibutuhkan karena ketidakfungsian anggota tubuhnya;
			9. Perlu ada keterampilan bagi PRT yang akan disalurkan oleh yayasan. Jika belum memungkinkan untuk bekerja, yayasan dilarang mempekerjakan PRT tersebut. Hal ini untuk menghindari terjadinya penganiayaan terhadap PRT yang tidak mengetahui tugas dan kewajibannya;
			10. Perlu diberikan penyuluhan kepada yayasan sebagai Penyedia Jasa PRT sehingga dapat menempatkan PRT sesuai dengan hobi dan kemampuan yang dimiliki PRT;
			11. Yayasan yang menyalurkan PRT dan organisasi PRT wajib terdaftar di dinas ketenagakerjaan setempat;
			12. Ijin pembentukan yayasan harus memenuhi beberapa syarat, antara lain pembinaan kepada yayasan yang akan dibentuk, tata cara penerimaan PRT yang benar, dan ijin yayasan yang harus benar-benar dicek;
			13. Cara terbaik guna pencegahan terjadinya penyiksaan terhadap PRT antara lain adanya penegakan hukum bagi Pemberi Kerja yang melakukan kekerasan dan penyiksaan dihukum dengan ancaman hukuman di atas 5 (lima) tahun, sehingga menimbulkan efek jera bagi Pemberi Kerja;
			14. Perlu adanya peran pendamping yang dilibatkan dalam penyelesaian sengketa PRT dengan Pemberi Kerja dan kemungkinan diikutsertakan dalam gelar perkara pada kasus-kasus kekerasan yang ditangani pihak kepolisian;
			15. Selain melindungi PRT, RUU PRT ini juga perlu memberikan Perlindungan bagi Pemberi Kerja, karena tidak semua Pemberi Kerja bersalah, sehingga RUU PPRT ini dapat memberikan keseimbangan antara PRT dan Pemberi Kerja;
			16. Pemberi Kerja wajib memeriksa dokumen kependudukan seseorang yang akan dipekerjakan sebagai PRT, sehingga Pemberi Kerja dianggap mengetahui usia dan tidak ada alasan pembenar bagi Pemberi Kerja untuk tidak mengetahui usia PRT;
			17. Perlu adanya standar kontrak perjanjian kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja yang disaksikan oleh yayasan atau masyarakat dan diketahui oleh aparat setempat;
			18. Pemerintah harus melakukan pengawasan terhadap pendidikan PRT dengan melakukan kunjungan ke sekolah dan tempat tinggal majikan secara berkala;
			19. Pengawas ketenagakerjaan wajib mengawasi aktifitas dari yayasan/Penyedia Jasa PRT dengan memeriksa tempat penampungan dan tempat kerja PRT, melakukan kunjungan terhadap rumah-rumah majikan dan membuat laporan atas kunjungan. Bila pengawas lalai atau membuat laporan yang tidak benar/palsu, maka harus diberi sanksi yang tegas.
1. **Pertemuan dengan Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) Direktorat Reserse Kriminal Umum (Dit. Reskrim. Umum) Kepolisian Daerah Sumatera Utara**

Kasus-kasus terkait KDRT di Provinsi Sumatera Utara memang dilimpahkan pada Unit-unit PPA yang tersebar pada beberapa kabupaten/ kota. Mekanismenya disesuaikan dengan tempat kejadian tindak kekerasan. Pada umumnya setiap Polresta menangani kasus-kasus tersebut, bila tidak dapat diatasi maka kasusnya dilimpahkan ke Polda Sumut. Kasus-kasus yang ditangani oleh unit PPA Dit. Reskrim. Umum Polda Sumut setiap tahunnya semakin bertambah dan jumlah penyelesaian di Jaksa Penuntut Umum (JPU) juga semakin meningkat (data terlampir).

Dari berbagai kasus yang ditangani, hanya ada 1 kasus yang berkaitan dengan PRT. Selama ini jarang sekali ada pengaduan mengenai PRT yang mengalami tindak kekerasan. Hal ini dikarenakan hampir sebagian penduduk Sumut menggunakan PRT yang diambil dari salah satu anggota keluarganya sendiri. Selain tidak ada perjanjian kerja, pola perlakuan yang diberikan pada PRT juga bersifat kekeluargaan. Salah satu contoh adalah menyekolahkan PRT tersebut, sebagai imbalan karena telah membantu pekerjaan rumah.

Kasus PRT yang ditangani Polda Sumut menimpa 2 orang PRT yang bekerja dalam 1 rumah Pemberi Kerja, yaitu 1 orang PRT yang telah berusia di atas 50 tahun dan 1 orang PRT lainnya masih berusia di bawah 18 tahun. Jenis kekerasan yang dialami adakah kekerasan fisik, dan saat ini kasus tersebut masih dalam tahap proses ke pengadilan karena sedang dilakukan penyidikan dan pemeriksaan saksi untuk pengumpulan barang bukti.

Menurut keterangan yang diberikan oleh pihak Unit PPA Polda Sumut, penyebab kekerasan adalah:

1. Untuk PRT yang berusia di atas 50 tahun, disebabkan usia PRT yang semakin tua sehingga kurang gesit dalam mengerjakan pekerjaan rumah dan memancing amarah Pemberi Kerja;
2. Untuk PRT yang berusia di bawah 18 tahun dikarenakan PRT tersebut kurang menjaga kebersihan, misalnya tidak mengganti pakaian dalam setelah mandi, sehingga memancing amarah Pemberi Kerja.

Namun demikian kekerasan yang terjadi tidak sepenuhnya disebabkan oleh PRT saja, tetapi juga kurangnya kontrol diri Pemberi Kerja sehingga semakin memperparah kasus tindak kekerasan tersebut. Bahkan terkadang memang ada Pemberi Kerja yang melarang PRT untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar, sehingga keberadaan PRT tersebut tidak diketahui oleh warga setempat.

Menurut Unit PPA, sebenarnya kekerasan yang dialami oleh PRT lebih banyak ditimbulkan karena jumlah anak yang bekerja sebagai PRT semakin banyak. UU tentang Perlindungan Anak faktanya juga tidak dapat melindungi hak anak, bahkan PRT berusia di bawah 18 tahun terus meningkat jumlahnya dari tahun ke tahun. Semestinya untuk merumuskan RUU PRT ini diberikan aturan main yang tegas, dikaitkan dengan kepentingan terbaik untuk anak. Salah satu UU yang dapat dicontoh adalah UU No. 21 Tahun 2007 tentang Penghapusan Tindak Pidana Perdagangan Orang yang sangat jelas mengatur hukuman bagi orang-orang yang memang terbukti melakukan kesalahan.

Beberapa kendala yang dihadapi Unit PPA selama ini dalam penanganan kasus antara lain:

1. Kurang terbukanya korban ketika mengalami kasus yang menimpa dirinya sehingga sangat sulit bagi pihak kepolisian untuk melakukan penyidikan kasus.
2. Unit PPA belum memiliki rumah singgah/*shelter*, sehingga masih menggunakan *shelter* milik Pemda Sumut. Selain rumah singgah yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan Unit PPA khususnya dalam penanganan kasus-kasus kekerasan pada PRT, ada kecenderungan korban dipulangkan ke daerah asal saat berada di *shelter*. Hal ini menghambat penyidikan lebih lanjut oleh oihak kepolisian.
3. Terkait dengan kasus-kasus tindak kekerasan sendiri, sampai saat ini fasilitas untuk penanganan *trafficking* juga belum ada.

Beberapa masukan yang diberikan oleh Unit PPA untuk mendukung perumusan RUU PPRT:

1. RUU PRT sebaiknya mengatur adanya pemberian ijin dari orang tua Calon PRT yang dilengkapi dengan surat keterangan dari Pemerintah daerah setempat (RT, RW, Lurah sampai tingkat wilayah mana PRT tersebut bekerja), sebelum Calon PRT disalurkan pada tempat kerjanya. Hal ini merupakan tindakan pengawasan bagi keamanan kerja PRT itu sendiri.
2. RUU PRT harus secara jelas menetapkan syarat-syarat seseorang untuk bekerja sebagai PRT, dan sanksi-sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak PRT.
3. RUU PRT harus secara jelas memberikan ketentuan-ketentuan khusus bagi anak-anak yang tetap ingin bekerja sebagai PRT. Hal ini bertujuan agar tidak ada pihak lain yang memanfaatkan anak, yang kemungkinan akan menyebabkan RUU PRT menjadi lemah dalam implementasinya. Anak yang bekerja sebagai PRT umumnya memang bertujuan untuk membantu kedua orang tuanya, dikarenakan kondisi ekonomi yang miskin atau putus sekolah, sehingga pihak keluarga biasanya memutuskan agar anak menjadi PRT.
4. RUU PRT harus mampu mengatur pembagian tugas dan jam kerja seorang PRT. Jenis pekerjaan PRT juga diharapkan mampu didefinisikan dengan baik, sehingga tidak terjadi salah pengertian dalam memaknainya, serta untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman baik antara Pemberi Kerja, Penyedia Jasa PRT, Pemerintah maupun PRT itu sendiri.
5. RUU PRT harus dapat menunjuk secara tegas pihak yang bertanggung jawab dalam pemberian pendidikan dan pelatihan pada PRT sebelum ia disalurkan ke tempat kerjanya.
6. Jika terjadi kekerasan pada PRT, maka RUU PRT harus dapat mengatur secara tegas langkah-langkah penanganannya. Hal ini bertujuan untuk mengurangi/menghindari penempatan korban di *shelter-shelter* yang kemungkinan akan menambah penderitaannya.
7. RUU PRT harus secara tegas menghapuskan proses mediasi pada kasus-kasus yang dialami PRT. Hal ini bertujuan agar memberikan efek jera pada Pemberi Kerja yang sering melakukan tindak kekerasan, dan dapat menjadi pembelajaran bagi masyarakat pada umumnya.

**d. Pertemuan dengan PT. Srikandi Inti Lestari** **(PT. SIL)**

PT. SIL adalah sebuah perusahaan penyedia layanan jasa tenaga siap pakai yang menyediakan berbagai macam tenaga kerja di bidang keamanan, administrasi, perburuhan, marketing, kolektor, verifikasi, kebersihan, dan bidang-bidang lainnya. Perusahaan ini memiliki lingkup nasional dan terdaftar di Disnakertrans.

Latar belakang berdirinya PT. SIL adalah banyaknya kasus PRT yang tidak mendapatkan perhatian dari aparat Pemerintah daerah setempat, misalnya yang berkaitan dengan gaji yang tidak layak, dan penganiayaan. PT. SIL bertujuan untuk menghapuskan kecenderungan adanya bisnis penyaluran PRT yang ilegal, yaitu banyaknya kasus dimana Penyedia Jasa PRT hanya memanfaatkan dan mengeksploitasi PRT untuk memperoleh uang. Oleh karena itu ide perumusan RUU PRT didukung sepenuhnya oleh perusahaan ini, karena mereka juga menginginkan pengaturan yang jelas dan siapa sajakah yang nantinya akan terlibat dalam perekrutan, pelatihan dan penyaluran PRT tersebut.

Direktur PT. SIL memberikan sedikit gambaran ideal yang dapat digunakan untuk meminimalisasi kebutuhan akan PRT, bahkan mungkin mengurangi tindak kekerasan pada PRT. Salah satu contoh adalah dengan membentuk lembaga profesional yang dapat mengerjakan pekerjaan rumah, merawat dan mengasuh anak, menyediakan kebutuhan pangan bagi keluarga. Untuk lembaga yang melakukan perawatan dan pengasuhan anak, dibentuk *day care*. Kebutuhan rumah tangga akan makanan dipenuhi oleh perusahaan *catering*. Untuk mencuci pakaian, cukup diserahkan kepada perusahaan jasa *laundry*. Dan untuk membersihkan rumah dibentuk jasa *cleaning service* yang bertugas untuk merawat dan membersihkan rumah.

Kondisi ideal tersebut dimunculkan agar Pemerintah, baik di pusat maupun di daerah mulai memikirkan untuk membuka lapangan kerja dengan pekerja yang berkualitas. Hal ini dapat mengurangi adanya PRT yang kurang berpendidikan atau tidak terlatih. Bahkan dimungkinkan negara tidak lagi mengirimkan TKI keluar negeri. Secara tidak langsung negara juga memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan kerja rakyatnya.

Upah yang diberikan PT. SIL pada pekerja disesuaikan dengan kualitas keahlian yang dimiliki. Kisaran Upah antara Rp 900.000,- s/d Rp 2.500.000,- yang disesuaikan juga dengan kemampuan majikan (pencari PRT) tersebut. Upah pekerja memang diserahkan oleh majikan ke perusahaan, tidak diberikan kepada pekerja secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penunggakan gaji oleh majikan atau penggunaan uang yang tidak terkontrol oleh pekerja tersebut.

Dalam melakukan rekrutmen, awalnya dilakukan survei ke beberapa wilayah di Sumatera Utara untuk melihat kebutuhan para pencari kerja. Setelah itu dibuT perjanjian kerja dengan pihak keluarga calon PRT, dan juga harus ada kemauan dari yang bersangkutan untuk bekerja. Setelah itu PRT disalurkan kepada penguna. Penyaluran ini disesuaikan dengan kemampuan PRT dalam memberikan pelayanan terhadap yang mempekerjakannya. Sejauh ini yayasan hanya merekrut pekerja di wilayah Sumatera Utara saja.

Saat awal berdiri PT. SIL memang tidak memberikan pelatihan kepada calon-calon PRT. Namun pemilik perusahaan mulai menyadari bahwa itu merupakan satu kesalahan, sehingga dilakukan perubahan dengan memberikan *training*  pada calon-calon PRT tersebut sebelum diterjunkan ke tempat kerjanya.

Untuk memudahkan komunikasi, PT. SIL memiliki *website*, nomor telepon dan *e-mail* yang dapat diakses oleh calon pengguna jasa. Setelah ada kontak awal maka dilakukan penelusuran tentang kebutuhan pengguna jasa tersebut. Sebelum dilakukan perjanjian kerja, pihak perusahaan akan melakukan penelusuran alamat pengguna jasa apakah sesuai dengan alamat di KTP. Selain itu juga ditinjau kemampuan ekonomi pengguna jasa untuk mengUpah calon PRT yang dibutuhkan. Setelah itu baru dilakukan perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban PRT maupun pengguna jasa tersebut. Untuk mengambil seorang PRT, pengguna jasa dikenai biaya kurang lebih Rp 800.000,- , disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki PRT tersebut. Perusahaan tidak memotong gaji PRT. Perusahaan memperoleh keuntungan melalui pembayaran awal saja saat pengguna jasa mengambil calon PRT nya.

Terkait perjanjian kerja, terdapat perjanjian antara PT. SIL dengan calon pengguna jasa yang memuat tentang jangka waktu penggunaan PRT, jenis pekerjaan dan besarnya Upah yang diberikan pengguna jasa pada PRT. Terdapat juga ketentuan yang terkait dengan prosedur pengambilan Upah, dan masa uji coba yang harus dijalani oleh PRT selama 3 bulan. Jika ternyata pengguna jasa tidak puas maka perusahaan akan menggantikan PRT tersebut tanpa dikenai biaya apapun. Selama ini kasus yang terjadi belum sampai meja pengadilan, karena dapat diselesaikan secara kekeluargaan. Perusahaan bertindak sebagai pendamping PRT yang berkasus.

Juga terdapat perjanjian antara PRT dan pengguna jasa yang memuat tentang hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak (PRT dan pengguna jasa) sehingga ada aturan main yang jelas dalam interaksi mereka selanjutnya.

Beberapa masukan dari PT. SIL terkait dengan perumusan RUU PPRT yaitu:

1. RUU PRT seharusnya mengatur perekrutan tentang PRT. Misalnya seseorang yang ingin menjadi PRT harus diketahui asal usulnya, kedua orang tua harus memberikan ijin, dan minimal berusia 18 tahun, sebab jika masih anak-anak maka kecenderungan yang terjadi PRT banyak yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan rumah dengan baik (terkadang sibuk menggunakan telepon seluler, menonton TV, tidak dapat bangun pagi, dan sebagainya).
2. RUU PRT harus mencantumkan aturan main bahwa sebelum seorang PRT disalurkan ke tempat kerja, maka ia harus disiapkan dengan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan beban kerjanya. Misalnya: dilatih cara memasak yang baik, menyapu, mengepel, merawat anak, membersihkan toilet, mencuci baju, dan berbelanja. Semakin terampil seorang PRT, maka kemungkinan terjadinya tindak kekerasan juga akan semakin berkurang. Bahkan dimungkinkan PRT tersebut akan memperoleh gaji yang cukup tinggi dengan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya tersebut.
3. RUU PRT harus mencantumkan pengaturan mengenai jam kerja, waktu libur, cuti, dan kesempatan seorang PRT untuk menengok keluarga dari daerah asalnya.
4. RUU PRT harus mampu menjelaskan hak-hak seorang PRT , agar tidak terjadi pemaknaan yang bias. Hal ini ditujukan agar setiap pihak dapat mengenali bagian mana saja yang menjadi hak seorang PRT.
5. RUU PRT harus mampu mengatur pembayaran Upah seorang PRT, sesuai dengan kondisi sosial budaya tempat dimana PRT itu berada. Hal ini merujuk pada pemahaman bahwa seseorang yang membutuhkan tenaga PRT harus mampu membayar gajinya, termasuk memenuhi tunjangan kesehatan dan hari raya besar keagamaan (disesuaikan dengan keyakinan yang dimiliki PRT tersebut).
6. RUU PRT harus mengatur sistem perjanjian kerja antara majikan dan PRT. Beberapa persyaratan harus terpenuhi dalam perjanjian kerja tersebut, misalnya: KTP majikan maupun PRT, melakukan pengecekan tempat tinggal majikan (sesuai dengan alamat KTP atau tidak), jumlah Upah yang disetujui antara kedua belah pihak, pembuatan pasal-pasal dalam perjanjian kerja dengan majikan yang menggunakan jasa PRT, memberikan waktu percobaan pada PRT (jika tidak sesuai dengan harapan majikan, maka penyalur bertanggung jawab untuk mengganti PRT tersebut tanpa dikenai biaya apapun).
7. RUU PRT harus mampu mengatur perijinan lembaga penyalur PRT agar lebih tertib administrasi dan hukum sebab selama ini banyak sekali lembaga penyalur PRT yang bersifat ilegal (tidak berbadan hukum), hanya mengeksploitasi PRT, dan tidak memiliki ijin dari dinas tenaga kerja.
	1. **Provinsi Nusa Tenggara Barat**
8. **Pertemuan dengan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang diwakili oleh Dinas Sosial, Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana**

Dalam pertemuan tersebut perwakilan dari Pemprov. NTB mengemukakan beberapa hal penting sebagai masukan, antara lain:

PRT di NTB terdiri dari 3 kategori, yaitu:

1. PRT lokal yang merupakan penduduk asli NTB;
2. PRT dari daerah di luar NTB yang bekerja di NTB; dan
3. PRT WNI yaitu Warga Negara Indonesia yang bekerja sebagai PRT di luar negeri.

Pemprov. NTB tidak memiliki data permasalahan khusus PRT, hanya saja ada data tentang populasi Kasus Tindak Kekerasan (KTK) dan Pekerja Migran (PM) bermasalah di Prov. NTB yang terjadi pada tahun 2009. Berdasarkan data tersebut yang paling banyak mengalami kekerasan adalah perempuan berusia antara 18 sampai dengan 60 tahun. Latar belakang munculnya KTK dan PM bermasalah adalah perdagangan manusia (*human trafficking*), pemalsuan dokumen, gaji di bawah UMR dan bekerja *overtime* tanpa dibayar.

Permasalahan yang menimpa PRT lokal dan PRT luar daerah yang bekerja di NTB pada umumnya berasal dari PRT itu sendiri, misalnya: penyelewengan dengan majikan. Posisi majikan di NTB sering ditekan oleh PRT karena saat ini jumlah PRT yang mau bekerja di dalam negeri sangat terbatas. Sebagian angkatan kerja di NTB lebih memilih untuk menjadi PRT di luar negeri. Mereka malu menjadi PRT di daerah sendiri karena PRT tidak dianggap sebagai pekerjaan yang layak.

Penyaluran PRT di NTB biasanya dilakukan secara individu atau masih merupakan anggota keluarga dekat, sehingga keberadaan penyalur PRT di NTB masih sangat jarang. Kalaupun terdapat penyalur, pengaturan dan perijinannya menjadi tanggung jawab dinas kabupaten/Kota sehingga dinas provinsi tidak memiliki data tentang penyalur PRT.

Pemda NTB tidak memiliki Perda khusus tentang PRT dan instansi khusus yang menangani PRT. Hanya saja terdapat beberapa Perda/ Pergub yang dapat dijadikan dasar dalam pelayanan dan penanganan PRT, misalnya: Perda tentang penetapan beberapa kriteria khusus bagi LSM/Ormas yang dapat menjadi mitra Dinas Sosial dalam menjalankan Rumah Pelindungan *Trauma Centre* (RPTC).

RPTC merupakan bagian dari peran Dinas Sosial dalam menjalankan fungsi kesejahteraan sosial berdasarkan UU No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. Dalam RPTC tergabung para psikolog, ahli hukum, pekerja sosial, kesehatan, dan pihak Polda. RPTC biasanya lebih berperan dalam upaya rehabilitasi sosial bagi korban kekerasan melaui upaya pendampingan dan *home visit* pada korban. Selain upaya rehabilitasi, Dinas Sosial juga berperan besar dalam upaya kuratif terkait penyelesaian masalah dan upaya preventif dalam bentuk:

1. Sosialisasi dalam bentuk penyuluhan keliling, bimbingan pendampingan, bimbingan motivasi, pembinaan kelompok, binaan sosial dan bimbingan teknis;
2. Menyiapkan bahan binaan, pemantauan dan pemberian bimbingan teknis pelaksanaan usaha-usaha penanganan KTK dan PM bermasalah.

Kasus yang ditangani oleh Dinas Sosial NTB biasanya berasal dari dinas terkait, laporan langsung dari korban dan rujukan dari LSM/ ormas. Selain bekerjasama dengan ormas dan LSM, Dinas Sosial juga melakukan kerjasama dengan tokoh-tokoh masyarakat kabupaten/ kota.

Perlindungan terhadap perempuan dan anak di NTB tidak hanya dilakukan oleh Dinas Sosial akan tetapi juga oleh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. Badan ini didirikan pada tahun 2008 berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah. Sejak didirikan badan ini hanya menangani kasus TKW yang menjadi PRT di luar negeri.

Perlindungan terhadap PRT saat ini belum berjalan di NTB. Akan tetapi ke depan dalam rangka perlindungan maka perlu diatur:

1. Peningkatan kopetensi PRT melalui pendidikan dan pelatihan melalui BLK. Saat ini NTB telah memiliki BLK di Mataram, Lombok dan Sumbawa yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. NTB;
2. Peningkatan peran aktif Pemda dalam melakukan pengawasan. Pengawasan oleh Pemda sebenarnya telah diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan jo UU No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, akan tetapi terkendala dengan luasnya jangkauan pengawasan dan jumlah SDM yang terbatas. Terbatasnya jumlah SDM diakibatkan ketidakmampuan Pemda merekrut langsung tenaga pengawas;
3. Pengawasan masyarakat juga dapat dimanfaatkan terutama peningkatan peran ketua RT dan RW setempat;
4. Mekanisme pengaduan yang mudah dipahami dan pemanfaatan *crisis center* sebagai pusat pengaduan bagi PRT korban kekerasan;
5. Penegakan hukum yang tegas dan didukung oleh penegakan sanksi yang keras serta peraturan perundang-undangan yang jelas;
6. Peningkatan koordinasi antar-instansi melalui pengaturan fungsi yang jelas dari berbagai instansi terkait agar koordinasi berjalan lancar dan terdapat kejelasan tanggung jawab bila terjadi kasus;
7. Perimbangan pengaturan hak dan kewajiban para pihak, baik PRT maupun majikan;
8. Lembaga penyalur harus lembaga yang terakreditasi secara resmi.

Adapun rekomendasi akhir Pemda NTB adalah peraturan tentang PRT tidak diperlukan karena selama ini pekerjaan ini lebih bersifat kekeluargaan dan permasalahan PRT juga sangat sedikit sehingga cukup diselesaikan secara kekeluargaan.

1. **Pertemuan dengan Akademisi Universitas Muhammadiyah Mataram**

Pertemuan dihadiri oleh Pusat Studi Wanita/Gender, Purek I dan beberapa dosen dari Fakultas Hukum dan Fakultas Ilmu Sosial dan lmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Adapun beberapa hal yang disampaikan dalam diskusi adalah:

1. Di Provinsi NTB, PRT masih menjadi suatu pekerjaan yang bersifat bawah tanah (*under ground*), hal ini berdasarkan hipotesis awal bahwa pekerjaan sebagai PRT masih belum diakui sebagai suatu pekerjaan yang layak, dan pekerjaan itu sebagian besar dilakukan oleh perempuan dengan tingkat pendidikan yang rendah. Sistem sosial masyarakat di NTB masih memandang bahwa karakteristik pekerjaan yang dimilki atau dijalani merupakan standar sosial yang akan berpengaruh terhadap status sosial;
2. Berdasarkan data dari Survei Sosial Ekonomi Nasional dalam NTB dalam Angka Tahun 2009, persentase tingkat pendidikan tinggi yang ditamatkan sampai dengan sekolah menengah pertama sebesar 15,47 % untuk laki-laki dan 14,01% untuk perempuan. Dari data tersebut dapat dianalisis bahwa tingkat pendidikan tertinggi berpengaruh terhadap lapangan pekerjaan yang mampu dilakukannya. Satu-satunya alternatif yang dapat diambil adalah menjadi PRT. Kondisi ini merupakan fenomena yang harus dikesampingkan, karena pada dasarnya pekerjaan rumah tangga itu bukanlah satu-satunya pilihan, akan tetapi menjadi suatu peluang yang akan mampu memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja, khususnya PRT;
3. Selanjutnya analisa kebutuhan masyarakat terhadap PRT menunjukkan adanya peningkatan. Indikatornya adalah rata-rata pengguna PRT adalah pegawai negeri sipil, pengusaha, dan yang bekerja pada perusahaan swasta dan BUMN dengan tingkat pendapatan melebihi Upah minimum provinsi yaitu kurang lebih Rp. 2 juta ke atas dengan jumlah mencapai 52.273 orang;
4. Aspek budaya hukum masyarakat NTB, kaitannya dengan RUU PPRT saat ini sudah menjadi suatu kebutuhan. Kondisi ini dapat dilihat dalam NTB dalam Angka Tahun 2008 bahwa jumlah pencari kerja menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin menunjukkan bahwa laki-laki dengan tingkat pendidikan tamat SD berjumlah 3.836 orang dan perempuan sebesar 4.415 orang. Tamatan SMP laki-laki sebanyak 784 orang dan perempuan sebanyak 7.469 orang;
5. Tingkat pendidikan dan jenis kelamin PRT cenderung didominasi oleh perempuan dengan tingkat penddidikan SD sampai dengan tamatan SMP dengan jumlah yang cukup besar, sekitar 11.881 orang. Kondisi ini merupakan indikator masalah awal yang perlu ditemukan solusinya. Artinya, tingkat pendidikan masyarakat NTB yang masih rendah dengan jumlah kebutuhan kerja yang sangat tinggi, mengakibatkan adanya ketidakseimbangan dalam masyarakat dalam hal pekerjaan dan pendidikan yang akan sangat berpengaruh terhadap budaya hukum masyarakat;
6. Mayoritas PRT berjenis kelamanin perempuan. Kondisi ini menjadi suatu masalah bagi perempuan dalam memperoleh haknya. Oleh karena itu RUU PPRT akan memberi kepastian hukum dan menjawab persoalan hukum perempuan terkait dengan kesetaraan dan status sosial, mengingat dalam undang-undang ini nantinya PRT akan diakui sebagai suatu pekerjaan profesional dan menjanjikan secara ekonomi, serta tidak menjadi pekerjaan “bawah tanah” yang tidak diakui keberadaannya;
7. Dalam undang-undang ketenagakerjaan PRT belum diatur secara detil tentang dasar terminologi PRT yang sebelumnya dikenal dengan pembantu rumah tangga sudah diakui dan dianggap sebagai tenaga kerja. Kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (UU PKDRT), subyek hukum yang diatur masih belum jelas sehingga PRT belum menjadi bagian dari subyek hukum dalam undang-undang PKDRT. Selanjutnya kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (UUPA), batasan usia dan adanya kegiatan mempekerjakan PRT di bawah usia 15 tahun dan masalah eksploitasi terhadap anak, nantinya akan mengacu pada UUPA, tetapi lingkup pengawasan terhadap pekerja anak ini harus dilakukan, dalam rangka melindungi anak dan terhindar dari eksploitasi pekerja anak;
8. Di NTB pada umumnya dan di Kota Mataram pada khususnya terdapat banyak PRT yang bekerja pada wilayah atau perumahan elit yang jumlahnya berkisar antara 10 (sepuluh) sampai 25 (duapuluh lima) wilayah, dengan Upah/gaji antara Rp 300.000,- sampai Rp 500.000,-. Klasifikasi jumlah Upah ini berdasarkan waktu kerja. Kerja paruh waktu yang ditentukan adalah sekitar 10 (sepuluh) jam dengan Upah Rp 300.000,- sampai Rp. 350.000,- dan yang menginap di rumah pengguna jasa (majikan) Upahnya berkisar antara Rp 500.000,- s.d. Rp 550.000,-;
9. Pemberian Upah/gaji tersebut tidak berdasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan maupun UMP. Akan tetapi dapat dianalisis bahwa tingkat Upah yang diberikan tercipta atau terbentuk berdasarkan aturan yang bersifat pembentukan hukum *volunteer*. Hukum *volunteer* dalam perkembangan praktek dalam masyarakat biasanya tumbuh sesuai dinamika kehidupan bermasyarakat sebagaimana yang berkembang dalam lingkungan masyarakat adat, baik di perkotaan maupun pedesaan. Dinamika masyarakat yang saat ini telah berkembang, PRT dianggap sebagai suatu kebutuhan. Kesepakatan terhadap Upah/gaji biasanya didasarkan pada perilaku sebelumnya yang terjadi pada PRT pada wilayah tertentu berbeda, disesuaikan dengan standar kesepakatan masyarakat setempat, sehingga dapat disimpulkan bahwa standar Upah/gaji ditetapkan secara *volunteer* antara PRT dan pengguna jasa/majikan.
10. **Pertemuan dengan Polda Provinsi Nusa Tenggara Barat**

Pertemuan ini diwakili Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA). Beberapa hal yang disampaikan dalam diskusi adalah:

1. Unit PPA menangani kasus penyelundupan manusia (*people’s smuggling),* perdagangan manusia (*human trafficking*), pemalsuan dokumen untuk TKI Luar Negeri, dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT). Penanganan korban dari kasus tersebut berkoordinasi dengan Dinas Sosial untuk penyediaan *shelte*r atau melalui Pusat Pelayanan Terpadu yang dikoordinasikan oleh Badan Perlindungan Perempuan dan Keluarga Berencana;
2. Permasalahan PRT di NTB tidak banyak ditemukan laporannya. Hal ini dikarenakan jumlah PRT masih lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah TKI yang bekerja di luar negeri. PRT di dalam negeri biasanya dipekerjakan melalui perseorangan secara langsung. Tidak terdapat penyalur PRT yang terdaftar secara resmi di NTB. Kasus yang menimpa PRT per-tahun ini hanya ada 1 laporan pada Februari 2011. Adapun pelaporan tersebut berkaitan dengan gaji yang sudah 10 bulan tidak dibayar (kekerasan ekonomi). Pada kasus ini sebenarnya terdapat kekerasan fisik, namun karena bukti yang ada sangat terbatas maka yang diangkat hanya kasus kekerasan ekonomi. Saat ini kasus tersebut masih dalam tahap penyidikan oleh polisi. Adapun pasal dalam UU PKDRT yang dikenakan adalah terkait penelantaran.
3. Pada awalnya polisi mengalami kesulitan dalam mengenakan pasal terhadap kasus ini karena keterbatasan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu UU PPRT pada dasarnya dapat menjadi salah satu solusi untuk melakukan penegakan hukum terhadap kasus PRT terutama terkait pembuktian. Kerjasama dan koordinasi yang baik antar-instansi juga perlu diatur karena telah terbukti efektif dalam menangani masalah TKI. Saat ini di Mataram telah ada Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) *on call* yang beranggotakan polisi, pihak Pemda, tokoh agama, psikolog, dan LPA (lembaga perlindungan anak) dengan BPP&KB sebagai koordinatornya. Namun karena belum adanya pengaturan mengenai koordinasi antar-instansi dan lembaga tersebut, maka untuk sementara hanya berdasarkan hubungan baik antar-lembaga dan instansi;
4. Penyelesaian sengketa melalui mediasi dapat dilakukan dengan catatan PRT tersebut berasal dari penyalur sehingga ketika mediasi berjalan Penyalur berhadapan dengan Majikan sehingga posisi mereka seimbang dan dihasilkan kesepakatan yang menguntungkan bagi para pihak.

**d. Pertemuan dengan Lembaga Advokasi Demokrasi untuk Rakyat (LARD), Organisasi Pekerja Rumah Tangga (Operata), dan PRT yang Menjadi Korban Kekerasan**

Advokasi, pendampingan, dan pendidikan terhadap PRT korban kekerasan telah dilakukan oleh beberapa LSM seperti LBH APIK dan LARD. Sejak didirikan tahun 2000, LARD telah memiliki kepedulian secara khusus kepada PRT yang diimplementasikan melalui program advokasi.

Tindak kekerasan terhadap PRT mulai mendapat perhatian publik di NTB sejak terungkapnya kasus pemerkosaan dan pembunuhan terhadap Sumiyati oleh pengguna yang diangkat oleh media massa. Sumiyati (14 thn) ditemukan meninggal secara mengenaskan oleh warga pada tanggal 8 Agustus 2003 di pantai Senggigi. Namun, kasus ini baru disidangkan pada tanggal 4 November 2004.

LARD bersama LBH APIK dan organisasi mahasiswa melakukan advokasi dalam berbagai bentuk untuk menekan pengadilan agar menjalankan hukum secara adil. Perhatian dan tekanan publik terhadap Pengadilan Negeri Mataram agar kasus Sumiyati diselidiki dan diadili secara tuntas serta berkeadilan terhadap korban/keluarga korban menjadi salah satu strategi LARD dan jaringannya dalam memperjuangkan keadilan bagi keluarga Sumiyati.

Proses persidangan berlangsung sangat alot dan lamban, pihak Kejaksaan mengalami kesulitan dalam hal pembuktian dan kesaksian. Menyertakan birokrat/tokoh masyarakat menjadi salah satu strategi agar kasus Sumiati mendapat perhatian dan dukungan yang lebih luas dari masyarakat.

Kasus kekerasan terhadap PRT menjadi fenomena “gunung es.” Kelompok masyarakat yang peduli pada nasib PRT mengetahui bahwa banyak terjadi tindak kekerasan (ekonomi dan fisik) terhadap PRT, namun tidak mudah untuk diungkap dan dibawa ke ranah publik (hukum), karena beberapa alasan. Tidak adanya payung hukum yang jelas menjadi alasan utama mengapa tindak kekerasan, khususnya kekerasan ekonomi terhadap PRT menjadi sulit untuk diadvokasi.

Tingkat pendidikan yang sangat rendah (SD/SMP), bahkan banyak PRT yang tidak pernah mengenyam pendidikan dan berusia di bawah umur, menyebabkan mereka rentan mendapat tindak kekerasan (ekonomi dan fisik), namun yang mereka alami sulit untuk disampaikan ke pihak yang berwenang (RT/RW, kepolisian, LSM, maupun keluarga).

Kasus kekerasan yang dialami oleh Kamrah (32 thn) yang sedang ditangani oleh Polres Kota Mataram, dan yang diadvokasi oleh LARD termasuk kasus yang terlambat diungkap. Sebagaimana diungkapkan secara langsung oleh korban pada waktu pertemuan di kantor LARD (20/7/11), ia disekap dengan penganiayaan secara fisik, tanpa pernah menerima gaji. Karena yang bersangkutan tidak memiliki akses berkomunikasi dengan pihak luar, termasuk keluarga, maka tindak kekerasan ini berlangsung lama (10 bulan).

Pihak kepolisian mengalami kesulitan untuk mendapat bukti kekerasan terhadap Kamrah, karena tidak ada hasil visum. Oleh karena itu, Polres hanya menangani kasus tersebut pada masalah kekerasan ekonomi, yang juga tidak ada payung hukumnya, sehingga hanya ditangani dengan menggunakan Pasal 9 tentang Penelantaran dalam UU No. 23 Tahun 2004 tentang PKDRT**.**

Berlangsungnya praktek balas budi antara pengguna jasa PRT dengan keluarga PRT, dalam hal ini, jasa PRT selama bekerja dianggap sebagai ucapan terima kasih oleh keluarga PRT terhadap keluarga pengguna jasa PRT. Dalam kasus Kamrah, ditengarai ada indikasi balas jasa, dimana salah seorang keluarga jauh Kamrah telah diberangkatkan menjadi TKI oleh pengguna/majikan.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan LARD, dalam prakteknya, selama bekerja PRT rentan terhadap tuduhan sebagai pencuri ----dalam hal ini LARD pun mengakui bahwa pada beberapa kasus memang ada kasus pencurian oleh PRT---- namun, pada sebagian kasus, pencurian dilakukan oleh PRT karena pengguna jasa tidak memberikan gaji sebagaimana yang dijanjikan pada awal kerja.

Tidak ada calon pengguna maupun pengguna jasa PRT yang bersedia menggunakan kontrak kerja, dengan alasan akan memberatkan/merugikan. Pada beberapa kejadian, seseorang yang pada awalnya bekerja sebagai PRT di rumah tangga (dalam negeri) pada akhirnya memilih untuk menjadi TKI karena ketidakpuasan/kecewa atas perlakuan pengguna yang melanggar haknya sebagai pekerja, walaupun pada kenyataan, mereka juga mengalami tindak kekerasan yang sama, bahkan lebih dari pengguna di luar negeri.

LARD memiliki program pendidikan/pelatihan secara reguler kepada calon PRT/PRT dengan tiga materi besar, yaitu: kerumahtanggaan, *life skill*, dan masalah keperempuan secara sosial-politik. Materi kerumahtanggaan meliputi: penggunaan alat-alat rumah tangga modern (kompor gas, mesin cuci, oven dll). Materi ini diberikan agar PRT mudah beradaptasi dan bekerja dengan maksimal. Materi *life skill* meliputi tata rias, pembuatan kue, menjahit, kerajinan tangan dll. Materi ini diberikan dengan tujuan agar PRT dapat memiliki keahlian di luar kerja rumah tangga sebagai bekal dalam menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Adapun materi keperempuan meliputi: hak-hak PRT sebagai perempuan dan warga negara, advokasi, dan jaringan. Materi ini diberikan dengan tujuan, agar PRT memiliki posisi tawar dan mengetahui hak-haknya serta mengetahui cara membela diri bila terjadi tindak kekerasan.

Karena keterbatasan alat-alat pelatihan, LARD lebih banyak memberikan pelatihan kerumahtanggaan dalam bentuk simulasi, tanpa menggunakan peralatan rumah tangga yang sesungguhnya. Hal ini menyebabkan target pelatihan menjadi tidak maksimal. Dalam melakukan pelatihan, LARD bekerja sama dengan instansi Pemerintah, termasuk dengan BLK Provinsi. Untuk keperluan ini, LARD harus mengeluarkan dana sewa tempat dan infrastruktur.

Para PRT yang telah mengikuti pelatihan tetap dikoordinasi dalam wadah Organisasi Pekerja Rumah Tangga (Operata). Hal ini dimaksudkan agar PRT dapat mengembangkan potensinya dan menyelesaikan persoalannya secara bersama-sama.

Dari hasil pengumpulan data ke tiga wilayah, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. PRT merupakan profesi yang memiliki kekhususan, baik wilayah kerjanya yang berada dalam ruang pivat (rumah tangga), jenis pekerjaan, waktu kerja, maupun hubungan kerja dengan pengguna jasa. Di beberapa masyarakat tertentu, hubungan PRT dengan pengguna jasa lebih bersifat kekeluargaan, seperti yang ditemukan di daerah Sumatera Utara dan Yogyakarta. Di Sumatera Utara, PRT biasanya masih memiliki hubungan keluarga dengan pengguna jasa, dan Upah yang diterima tidak selalu dalam bentuk uang, melainkan bentuk lain seperti biaya sekolah. Di Yogyakarta, dalam masyarakat juga dikenal konsep “ngenger” atau “mondok” yang memiliki karakteristik khusus. Aspek sosiologis dan budaya lokal yang khas ini harus menjadi bahan pertimbangan tersendiri dalam penyusunan RUU PPRT.
2. *Out put* atau hasil kerja PRT selama ini juga tidak jelas atau tidak terukur, sehingga perlu dirumuskan secara hati-hati. Masalah penghitungan Upah juga perlu dipertimbangkan, mengingat bagi PRT juga disediakan akomodasi dan makan di rumah pengguna jasa. Apakah komponen tersebut dimasukkan dalam Upah atau ditempatkan di luar Upah.
3. Kasus kekerasan terhadap PRT yang terjadi selama ini lebih banyak disebabkan ketiadaan perlindungan terhadap PRT, sebagaimana yang terjadi di Kota Medan dan Nusa Tenggara Barat. Dalam penanganan kasus kekerasan terhadap PRT selama ini, LSM dan anggota masyarakat lebih banyak berperan, sementara keterlibatan aparat Pemerintah daerah setempat masih minim.
4. Dari tiga wilayah yang menjadi lokasi pengumpulan data, hanya Provinsi DIY yang memiliki peraturan daerah tentang PRT, yaitu Peraturan Gubernur No. 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga dan Peraturan Walikota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga.Akan tetapi kedua peraturan ini belum secara lengkap mengatur seluruh aspek yang ada. Sebagai contoh, dalam peraturan gubernur perjanjian kerja antara PRT dan pemberi kerja, dapat bersifat tertulis dan dapat pula tidak tertulis (sesuai kesepakatan). Sedangkan dalam peraturan walikota, belum mengatur secara lengkap tentang agen penyalur.
5. Sampai saat ini belum ada yang akurat tentang PRT.
6. Dari tiga wilayah yang menjadi lokasi pengumpulan data, sebagian besar menanggapi secara positif rencana penyusunan RUU PPRT, kecuali narasumber dari PSGPA Universitas Negeri Medan yang menyatakan bahwa RUU PPRT tidak diperlukan dan lebih mendorong revisi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
7. Beberapa substansi yang perlu diatur dalam RUU PPRT antara lain:
	* + 1. Definisi PRT;
			2. PRT Anak (batasan usia dan syarat perekrutan);
			3. Jenis pekerjaan PRT;
			4. Waktu kerja PRT;
			5. Perjanjian kerja;
			6. Upah PRT;
			7. Pendidikan dan pelatihan bagi PRT;
			8. Hak dan kewajiban PRT serta Pemberi Kerja ;
			9. Hubungan kerja PRT dan Pemberi Kerja;
			10. Penyalur PRT;
			11. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja PRT;
			12. Mekanisme penyelesaian perselisihan;
			13. Peran Pemerintah daerah;
			14. Pengawasan dan pembinaan.
8. **Praktek Empiris pada Beberapa Negara**

Dari laporan hasil proyek ILO tentang penggalangan aksi untuk PRT dari kerja paksan dan perdagangan orang di Asia Tenggara yang diterbitkan tahun 2006 dinyatakan bahwa ada dua negara yang memiliki beberapa kebijakan positif dalam memberikan perlindungan terhadap PRT yaitu Afrika Selatan dan Philipina. Afrika Selatan telah mengembangkan beberapa mekanisme positif untuk meningkatkan kesejahteraan para PRT, sedangkan Philipina dianggap sebagai negara yang sedang berusaha mengembangkan sebuah konsep perlindungan untuk PRT. Berikut praktek-praktek empiris dari kedua negara tersebut berdasarkan hasil laporan ILO pada tahun 2006, yaitu:[[66]](#footnote-67)

* + - 1. **Afrika Selatan**

Afrika selatan merupakan salah satu negara yang telah memiliki peraturan perundang-undangan tentang PRT. Lahirnya peraturan perundang-undangan tersebut di latar belakangi setidaknya oleh dua hal yaitu:[[67]](#footnote-68)

1. Permasalahan rasial karena hampir semua PRT di Afrika Selatan berkulit hitam sedangkan pemberi kerja mayoritas berkulit putih. Sehingga ketika politik Apartheid berakhir hal ini menjadi salah satu isu yang menarik.
2. Adanya keinginan untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat Afrika Selatan karena sepuluh persen pekerja di Afrika Selatan adalah bekerja sebagai PRT.[[68]](#footnote-69)

Peraturan PRT diwujudkan dalam ketentuan sektoral yang dibuat berdasarkan syarat-syarat dasar undang-undang ketenagakerjaan. Semua ketentuan sektoral dibuat oleh Menteri Tenaga Kerja atas rekomendasi rekomendasi yang diberikan *Employment Conditions Commission* (ECC). ECC adalah sebuah komisi yang terdiri dari seorang wakil serikat, seorang wakil pemberi kerja dan tiga pakar tenaga kerja yang harus memiliki pengetahuan tentang kondisi-kondisi kerja para pekerja yang rentan dan tidak terorganisir termasuk PRT. Ketentuan sektoral meliputi:

1. Ketentuan Upah minimum bagi semua PRT, yang berbeda, menurut apakah mereka bekerja di daerah atau bukan perkotaan, dan apakah PRT tersebut melakukan pekerjaan lebih dari 27 jam per minggu atau tidak
2. Pedoman yang jelas tentang pemotongan-pemotongan apa saja yang mungkin dilakukan dari gaji PRT
3. Hak semua PRT yang tinggal di rumah majikan berhak atas sebuah kamar yang “terlindungi cuaca dan secara umum dijaga dalam keadaan baik”, “memiliki sekurang-kurangnya satu jendela dan pintu, yang bisa dikunci”, dan akses terhadap “toilet dan kamar mandi”.
4. Hak atas semua PRT atas “rincian tertulis“ mengenai Upah dan tugas-tugasnya (Lihat lampiran 4 paper ini)
5. 45 jam kerja per minggu
6. Batas kerja lembur 15 jam perminggu, dengan Upah rata-rata pekerjaan 1,5 kali
7. Syarat-syarat khusus bagi para PRT yang dijatahkan melakukan pekerjaan pada malam hari (tunjangan, transport dan sebagainya)
8. Istirahat makan setiap lima jam
9. Jangka waktu istirahat harian sekurang-kurangnya 12 jam berturut-turut
10. Jangka waktu istirahat mingguan sekurang-kurangnya 36 jam berturut-turut
11. Tarif lembur untuk hari Minggu dan hari libur umum
12. Cuti tahunan tiga minggu per tahun kerja , atau cuti satu hari per 17 hari kerja
13. Cuti sakit, yang dihitung menurut berapa lama PRT telah bekerja
14. Cuti tangguing jawab keluarga untuk kelahiran, kematian dan sakit (maksimum lima hari per tahun)
15. Empat bulan cuti melahirkan
16. Larangan tentang pekerja anak , yang didefinisikan sebagai anak-anak yang berusia dibawah 15 tahun
17. Larangan tentang kerja paksa
18. Jangka waktu pemberitahuan, baik untuk PRT maupun pemberi kerja, satu minggu (untuk masa kerja enam bulan) atau empat minggu (untuk masa kerja lebih dari enam bulan atau kurang)
19. Jaminan pembayaran bagi PRT atas cuti dan Upah yang belum dibayar yang terkumpul.

Ketentuan sektoral ini berlaku bagi semua PRT dan memberikan standar minimum di seluruh bidang. Para PRT dan pemberi kerja bebas untuk membuat kontrak di atas dan di luar syarat-syarat yang disebutkan dalam ketentuan sektoral tersebut. PRT juga dapat membawa kasus-kasus dugaan pelanggaran atas ketentuan sektoral kepada pengadilan industri yang disebut Komisi Rekonsiliasi, Mediasi dan Arbitrase (*Commission for conciliation, mediation and arbitration*). Untuk menjamin berlakunya ketentuan sektoral maka diwajibkan kepada semua pemberi kerja yang mempekerjakan PRT lebih dari 24 jam per bulan harus mendaftarkan pekerja kepada Departemen Tenaga Kerja. Pendaftaran bisa melalui internet (www.labor.gov.za) atau di pusat tenaga kerja setempat.

Selain ketentuan sektoral, Afrika Selatan juga memiliki undang-undang asuransi pengangguran yang berlaku pula bagi PRT yang menyelesaikan lebih dari 24 jam kerja per bulan. Berdasarkan UU ini, pemberi kerja harus memotong 1 % dari gaji pekerja dan membayar 1 % lagi dari mereka sendiri kepada dana asuransi pengangguran/*unemployment Insurance Fund* (UIF). UIF serupa dengan sistem jaminan sosial Jamsostek Indonesia, yang memberikan santunan kepada pencari kerja serta pekerja yang sakit dan cidera. UIF juga memberikan santunan melahirkan.

Saat ini kebebasan berserikat di Afrika Selatan juga telah mendapat perhatian serius, setelah sebelumnya mendapatkan kritik dari ILO karena tidak menjamin kemerdekaan PRT untuk berserikat. Afrika Selatan berhasil mendirikan sebuah serikat PRT yang dinamis dan diselenggarakan dengan baik. Serikat ini bernama *South African Domestic Service and Allied Worker Union* (SADSAWU) berafiliasi dengan *Congress of South African Trade Unions* (COSATU) untuk mewakili para PRT yang jumlahnya semakin meningkat dan membantu menangani berbagai masalah PRT.[[69]](#footnote-70) Banyak perlindungan yang saat ini diberikan merupakan hasil advokasi dari SADSAWU dan kecepatan Departemen Tenaga Kerja Afrika Selatan dalam merespon permasalahan yang dihadapi PRT.

Berbagai bentuk program perlindungan, peraturan perundang-undangan dan informasi penting lainnya terkait PRT dituangkan dalam buku panduan, kontak-kontak model, salinan undang-undang dan sumber-sumber informasi lainnya yang tersedia secara bebas dan luas melalui internet dan dalam bentuk cetakan oleh Departemen Tenaga Kerja sebagai bagian dari sosialisasi dan kampanye informasi menyeluruh.

* + - 1. **Philipina**

Seperti halnya Indonesia, Philipina menjadi salah satu negara yang sedang berusaha merumuskan perundang-undangan tentang PRT. Rancangan Undang-Undang yang ada saat ini disebut juga sebagai *Batas Kasambahay* atau *Kasambahay Bill*. Rancangan Undang-Undang (RUU) ini telah masuk ke parlemen semenjak tahun 1996, namun sempat terhenti. Namun seiring dengan meningkatnya ketidakadilan yang diterima PRT di philipina terutama terkait gaji dan jam kerja, membuat beberapa senator berusaha memperjuangkan kembali RUU ini.[[70]](#footnote-71) Berdasarkan daraf RUU pada tahun 2005, *Batas Kasambahay* berlaku terhadap para PRT yang bekerja penuh waktu dan memberikan hak-hak sebagai berikut:

1. Peningkatan Upah minimum, yang dipecah menjadi tiga kategori berdasarkan lokasinya: ibukota, wilayah perkotaan lain dan wilayah non perkotaan.
2. Gaji dan bonus pada akhir tahun/ gaji bulan ketiga belas, seperti halnya praktik umum di Asia Tenggara.
3. Dicakupnya Sistem Jaminan Sosial (Social Security System/SSS) Nasional dan korporasi Asuransi Kesehatan Philipina (Philippines Health).
4. Jangka waktu, hari istirahat dan jam kerja baku
5. Cuti dengan menerima Upah
6. Santunan bersalin
7. Larangan majikan mensubkontrakkan layanan PRT kepada rumah tangga lain
8. Hak atas privasi
9. Hak untuk berkomunikasi melalui surat dengan orang-orang di luar rumah tangga (biaya ditanggung oleh PRT)
10. Hak untuk menggunakan telepon rumah sekurang-kurangnya sekali seminggu (biaya ditanggung oleh PRT)
11. Hak atas kesediaan oleh majikan detail mengenai kontrak dari Departemen Perburuhan dan Tenaga Kerja, kantor Pemerintah setempat (Barangay) dan LSM yang ditugasi untuk menengahi perselisihan yang melibatkan PRT dan pemberi kerja
12. Hak atas makanan, tempat tinggal dan bantuan medis
13. Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak
14. Larangan tentang kerja paksa
15. Larangan mempekerjakan anak-anak yang berusia di bawah 15 tahun sebagai PRT
16. Perlindungan khusus bagi anak-anak yang berusia 15-17 tahun, misalnya pengurangan jam kerja, pekerja disiang hari, larangan bekerja dimalam hari, akses terhadap Upah yang sama
17. Hak untuk masuk sekolah dasar dan menengah dan untuk mendapatkan pemotongan Upah kurang dari 50 persen jika pemberi kerja membayar pendidikan ini
18. Hak atas jam kerja flexible jika PRT berusia 18 tahun atau kurang dan menempuh pendidikannya atas biayanya sendiri.

RUU ini juga melakukan perubahan istilah untuk PRT dari yang awalnya *katulong* yang berarti pembantu dan menyiratkan status yang lebih rendah dibandingkan pemberi kerja menjadi *kasambahay* yang berarti pembantu rumah tangga. Adanya unsur rumah tangga dalam *kasambahay* setidaknya dapat membuat PRT diperlakukan sama seperti anggota keluarga dekat.

Seperti halnya di Afrika Selatan, gerakan untuk melindungi PRT di Philipina tidak hanya datang dari gerakan masyarakat sipil namun didukung oleh kemauan dari pihak Pemerintah untuk melibatkan LSM dan kelompok-kelompok lain dalam melakukan advokasi kesejahteraan para PRT. Pemerintah kota Quezon, salah satu kotapraja Metro Manila, mengeluarkan peraturan daerah untuk mendorong pendaftaran para PRT dan penyediaan layanan kota bagi mereka.[[71]](#footnote-72)

1. **Praktek Terbaik terkait Permasalahan PRT**

Dari data praktek PRT di beberapa negara sebagaimana dilaporkan dalam laporan tahun 2006,[[72]](#footnote-73) dan data hasil kunjungan ke beberapa daerah di Indonesia baik yang telah memiliki peraturan khusus maupun belum memiliki aturan khusus mengenai PRT, dapat diperoleh beberapa data yang dapat dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan terbaik mengenai PRT. Data tersebut adalah:

* + - 1. **Kontrak dan Perjanjian Kolektif**

Ketiadaan kontrak kerja telah mendorong terjadinya eksploitasi terhadap PRT karena berarti tiada jaminan mengenai waktu kerja, hak dan tanggung jawab PRT. Selain itu bekerja tanpa kontrak menyulitkan penegakan hukum sebagaimana terungkap dalam wawancara dengan Polda NTB dan Sumatra Utara. Perundang-undangan yang demokratis harus mendorong penggunaan kontrak tertulis dan menyentuh realita. Namun dibanyak negara keberadaan PRT tanpa kontrak tertulis diakui. Oleh sebab itu salah satu cara untuk menjembatani perbedaan tersebut seperti yang dipraktekkan dalam perundang-undangan Swedia yang mengatur bahwa kontrak untuk mempekerjakan PRT harus dibuat secara tertulis jika salah satu pihak memintanya.

Di Afrika Selatan, undang-undang secara eksplisit menyebutkan bahwa kontrak tertulis tidak perlu, meskipun tentu saja bisa ada jika kedua belah pihak menginginkannya. Akan tetapi, berdasarkan Ketentuan Sektoral PRT (*Domestic Worker Sectoral Determination*), semua PRT harus menyetujui dan menandatangani serangkaian ketentuan tertulis tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan. Seksi 9 Ketentuan Sektoral PRT yang berlaku saat ini menyebutkan bahwa uraian tersebut harus meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. nama lengkap dan alamat pemberi kerja;
2. nama dan jabatan PRT, atau uraian ringkas mengenai pekerjaan yang menjadi tugas PRT;
3. tempat kerja dan dimana PRT diharuskan atau diijinkan untuk bekerja diberbagai tyempat, dan indikasi mengenai hal ini;
4. tanggal mulai bekerja;
5. jam kerja dan hari kerja biasa PRT;
6. Upah atau bayaran PRT dan cara pembayarannya;
7. Upah untuk kerja lembur:
8. bayaran tunai lain yang berhak diperoleh oleh PRT;
9. pembayaran non tunaiyang berhak diterima PRT dan nilai pembayaran non tunai;
10. seberapa sering Upah akan dibayar;
11. pemotongan-pemotongan yang akan dilakukan dari Upah PRT;
12. cuti yang berhak diterima PRT; dan
13. jangka waktu pemberitahuaan yang diperlukan untuk memutuskan hubungan kerja atau jika hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, tanggal berakhirnya hubungan kerja.

Beberapa negara seperti Afrika Selatan memberikan model kontrak kerja PRT kepada masyarakat umum dan menggunakannya sebagai dasar untuk mempromosikan hak-hak dan tanggung jawab yang didefinisikan dengan lebih baik di dalam pekerjaan rumah tangga. Adanya format kontrak kerja juga telah diberlakukan secara terbatas di DIY yang isinya didasarkan kepada ketentuan Pergub dan Perwali.

Berdasarkan praktek yang terjadi di Sumatra Utara maka kontak tidak hanya terjadi antara PRT dan pemberi kerja akan tetapi juga antara PRT dengan penyedia kerja dan antara pemberi kerja dengan penyedia kerja. Dua bentuk kontrak terakhir berkaitan dengan PRT yang direkrut melalui penyedia kerja.

Disamping peraturan perundang-undangan dan kontrak, perjanjian kolektif juga bisa digunakan untuk mengatur hubungan antara pemberi kerja dan PRT. Perancis telah memiliki perjanjian kolektif yang berlaku bagi PRT yang disebut perjanjian Kolektif National/*Convention Collective Nationale* (CCN). Perjanjian ini menguraikan tentang hak dan kewajiban para PRT dan pemberi kerja sebagaimana diatur oleh undang-undang perburuhan Perancis dan kontrak-kontrak individual. CCN dinegosiasikan dengan dewan tripartit, yang diawasi oleh seorang wakil dari Departemen Perburuhan.[[73]](#footnote-74)

* + - 1. **Akses terhadap Informasi**

Pemberdayaan terhadap PRT dapat dilakukan dengan memberikan akses terhadap informasi mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka. Di Afrika Selatan, salinan ketentuan sektoral harus disimpan di tempat kerja sedemikian rupa sehingga dapat diakses dengan mudah oleh PRT. Di Argentina, semua PRT diberi rujukan kerja yang disusun oleh Departemen Perburuhan yang meliputi salinan undang-undang tentang pekerjaan rumah tangga dan spesifikasi Upah yang telah disepakati oleh PRT dan pemberi kerja.[[74]](#footnote-75)

* + - 1. **Upah Minimum**

Upah PRT di Kolombia dan Spanyol, didasarkan pada Upah minimum yang ditetapkan untuk semua pekerja.[[75]](#footnote-76) Alternatif pendekatan lainnya adalah dengan menciptakan Upah minimum sektoral yang berlaku bagi para PRT. Sistem demikian telah digunakan oleh Prancis, Ontario (Kanada), Malta, Tanzania, Fhilipina dan Afrika Selatan.[[76]](#footnote-77)

Negara-negara yang telah meratifikasi konvensi ILO tentang Penetapan Upah Minimum, Tahun 1970 (Konvensi ILO No.131) memiliki tanggung jawab tambahan dalam melindungi Upah terhadap PRT. Sebagai contoh, Uruguay telah mengeluarkan Surat Keputusan Pemerintah tahun 1990 yang secara eksplisit menjamin bahwa para PRT memiliki akses terhadap sebuah sistem untuk menetapkan Upah minimum. Surat keputusan tersebut dibuat sebagai respon terhadap keputusan komite ahli ILO untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi, yang mendemonstrasikan bahwa Uruguay mematuhi konvensi ILO tentang penetapan Upah Minimum.

* + - 1. **Manfaat-Manfaat Non Tunai (in-natura)**

Salah satu masalah yang memperumit pelaksanaan hak para PRT adalah penyediaan makanan dan penginapan, terutama mengingat banyak PRT yang tinggal di rumah pemberi kerja. Para pemberi kerja biasanya mamperhitungkan penyediaan makan dan penginapan bagi PRT dalam pembayaran Upah. Peraturan perundang-undangan di beberapa negara menjelaskan apa peranan penyediaan makanan dan penginapan di dalam penghitungan gaji seorang PRT. Salah satu praktek yang saat ini dipergunakan oleh sejumlah negara adalah menyebutkan presentase maksimum dari total gaji yang bisa mewakili manfaat non tunai.[[77]](#footnote-78) Prersentase maksimum di negara-negara yang menggunakan sistem ini sangat bervariasi, mulai dari 20 persen di Panama sampai 50 persen di Meksiko.

* + - 1. **Waktu kerja dan Hari Istirahat**

Kebanyakan negara yang memiliki peraturan khusus yang berlaku bagi PRT berusaha membatasi jumlah jam di mana PRT dapat diharuskan untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu atau menentukan suatu jumlah minimum istirahat yang harus diberikan kepada PRT dalam jangka waktu tertentu. Banyak negara menyatakan bahwa jam kerja standar terdiri antara 40 sampai 50 jam, dan selebihnya perlu diberikan lembur dan/atau dibatasi oleh undang-undang atau kontrak. Praktik yang terbaik adalah memberikan hari istirahat mingguan kepada PRT.

Beberapa negara, seperti Denmark, Finlandia dan Afrika Selatan, memberikan perlindungan bagi para PRT yang diharuskan melakukan pekerjaan di malam hari biasanya didefinisikan sebagai pekerjaan antara jam 11 malam hingga 5 pagi, dan perlindungan diberikan melalui salah satu atau perpaduan dari:

1. Membatasi secara tegas jam di mana seorang pekerja rumah tangga bisa diminta untuk bekerja pada malam hari
2. Menentukan Upah lembur untuk kerja malam hari
3. Memberikan cuti ekstra untuk setiap giliran kerja malam hari
4. Memberikan fasilitas ekstra, misalnya makan/keamanan/angkutan

Satu masalah terkait adalah masalah pekerjaan “siaga”. Bagi banyak PRT,  jangka waktu istirahat mungkin terganggu dengan permintaan mendadak untuk bekerja. Jangka waktu *on call* ini bisa menghalangi PRT mendapatkan waktu istirahat yang memadai dan santai. Oleh karena itu, beberapa negara seperti Prancis dan Afrika Selatan berusaha untuk mengatur jam siaga ini dengan membatasi total jumlah jam kerja dalam jangka waktu tertentu atau dengan menghitungnya sebagai pekerjan yang telah dilaksanakan. Di Prancis, misalnya, 25 persen dari jam siaga yang telah dilaksanakan dibayar sesuai Upah normal, dengan jam sisanya harus dibayar sekurang-kurangnya dua per tiga dari Upah rata-rata per jam pekerja rumah tangga.[[78]](#footnote-79)

* + - 1. **Cuti**

Undang-undang di berbagai negara memberikan hak untuk cuti tahunan bagi para PRT. Hak tersebut sering diberikan setelah bekerja selama satu tahun, meskipun dalam beberapa kasus dihitung perbulan. Di Prancis, para PRT berhak atas cuti 2,5 hari untuk setiap bulan bekerja. Lamanya cuti berbeda-beda antara satu negara dengan negara yang lain, dengan minimum 10 hari dan maksimum 30 hari. Standar minimum ILO adalah sekitar ditengah-tengahnya, untuk tiga minggu. Cuti tahunan biasanya sebagai tambahan untuk hari libur umum, yang biasanya bisa diambil sebagai hari libur atau dihitung sebagai lembur. Mengenai pengaturan waktu cuti, praktik yang lazim adalah menyerahkan sesuai kesepakatan para pihak.

Cuti sakit penting baik bagi PRT maupun majikan, mengingat hubungan yang dekat antara banyak PRT dengan rumah tangga majikannya. Oleh karena itu, untuk kepentingan kedua belah pihak, majikan memberikan waktu yang cukup bagi PRT untuk pemulihan dari sakit. Banyaknya cuti sakit yang diberikan kepada PRT berbeda-beda antara satu negara dengan negara lainnya, mulai dari beberapa hari sampai dengan beberapa bulan, dan bisa bergantung pada tingkat keparahan penyakitnya; apakah disebabkan keteledoran PRT dan apakah didukung oleh bukti medis yang layak dipercaya.

Di beberapa negara, seperti di Italia, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Spanyol, Afrika Selatan, Vietnam dan Zimbabwe, terdapat undang-undang yang secara khusus memberikan hak kepada para PRT untuk mendapatkan cuti melahirkan dan/atau perlindungan dari pemutusan hubungan kerja.[[79]](#footnote-80) Ini merupakan masalah yang penting, mengingat banyak PRT perempuan dan besarnya resiko kehilangan pekerjaan setelah hamil. Hak-hak yang diberikan sangat berbeda-beda dari satu negara dengan lainnya tetapi seringkali melibatkan jangka waktu cuti dengan menerima Upah dan hak untuk memperpanjang cuti tersebut selama satu jangka waktu tertentu dengan Upah yang lebih rendah atau tanpa Upah. Konvensi ILO tentang Perlindungan Persalinan (Revisi) No. 103 Tahun 1952 menetapkan bahwa perempuan berhak atas dua minggu cuti sebelum melahirkan dan dua belas minggu cuti setelah melahirkan, dengan Upah minimal dua per tiga standar.

* + - 1. **Pemutusan hubungan kerja**

Mengingat pekerjaan rumah tangga yang sifatnya pribadi, kebanyakan undang-undang tentang pemutusan hubungan kerja dengan para PRT tidak memandang pengembalian ke jabatan semula sebagai kompensasi untuk pemecatan tanpa dasar bagi seorang PRT.[[80]](#footnote-81) Sekali majikan kehilangan kepercayaan terhadap PRT hingga terjadi pemutusan hubungan kerja, biasanya akan mengarah pada penderitaan batin bagi kedua belah pihak. Akan tetapi, untuk menghindari ketidak adilan terhadap para PRT, banyak negara mengharuskan jangka waktu pemberitahuan atau kompensasi finansial sebagai ganti pemberitahuan yang harus diberikan oleh majikan kepada PRT yang akan diberhentikan tanpa alasan. Di Afrika Selatan, majikan dan PRT bisa menyepakati, di dalam kontrak kerja tentang jangka waktu pemberitahuan yang lebih lama dari yang disebutkan di dalam undang-undang, akan tetapi jangka waktu pemberitahuan tersebut hanya bisa berlaku terhadap jangka waktu pemberitahuan yang harus diberikan oleh majikan kepada PRT (jangka waktu pemberitahuan yang harus diberikan oleh pekerja rumah tangga kepada majikan tidak bisa diperpanjang) Jangka waktu pemberitahuan diberbagai negara, seperti Argentina, Belgia, Finlandia, Prancis, Honduras, Italia, Portugaldan Spanyol, berlandaskan atas masa kerja.[[81]](#footnote-82)

Mengingat jarang terdapat sistem sertifikasi formal untuk pekerjaan rumah tangga, setelah pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak, dianjurkan PRT diberi semacam surat keterangankerja (sertifikat layanan) untuk membantunya mendapatkan pekerjaan lain. Di Afrika Selatan para majikan diwajibkan memberikan surat keterangan kerja bagi pekerja rumah tangga yang menyebutkan nama para pihak, alamat majikan, lamanya bekerja, uraian pekerjaan ringkas, pelatihan yang pernah diterima PRT dan Upah pada tanggal pemutusan hubungan kerja. Jika PRT yang memintanya, sertifikat tersebut juga harus memuat alasan pemutusan hubungan kerja.

* + - 1. **Jaminan Sosial**

Saat ini di seluruh dunia, dorongan untuk memberikan jaminan sosial kepada para pekerja telah meningkat termasuk kepada pekerja dalam bentuk-bentuk tradisional informal, seperti PRT.[[82]](#footnote-83) Manfaat-manfaatnya meliputi sekurang-kurangnya asuransi kesehatan, dan seringkali sampai pada asuransi pengangguran, pensiun hari tua, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa dan santunan persalinan. Para PRT bisa mendapatkan jaminan sosial dengan sejumlah cara. Pertama, dengan diikutsertakan di dalam skema jaminan sosial sektor formal, seperti Fiji atau Filipina. Kedua, dengan pembentukan skema sosial khusus untuk para pekerja sektor informal, seperti Skema Jaminan Sosial Sektor Tidak Terorganisir yang saat ini sedang menjadi percontohan di beberapa distrik di seluruh India. Cara ketiga adalah melalui kelompok-kelompok masyarakat sipil yang memberikan pertanggungan asuransi mikro. Praktik yang relatif masih baru ini, dirintis oleh kelompok-kelompok seperti *Public Health Concern Trust* di Nepal,[[83]](#footnote-84) dengan melibatkan pembentukan mekanisme biaya rendah untuk penagihan premi asuransi bernilai rendah (tetapi secara potensial bervolume tinggi) dan penyediaan manfaat-manfaat terkait. skema-skema tersebut bisa dibantu dengan bantuan teknis dan dukungan keuangan Pemerintah. Para PRT bisa memiliki akses terhadap skema jaminan sosial yang bersifat opsional seperti di Fiji atau wajib seperti di Afrika Selatan.

Praktik terbaik adalah majikan diijinkan untuk melakukan pemotongan-pemotongan yang ditentukan dari gaji PRT, dan menambahnya dengan sumbangan yang sama atau lebih besar dari majikan.[[84]](#footnote-85) Ada beberapa metode mengirimkan premi, misalnya melalui debit langsung seperti di Filipina atau kartu materai seperti di Fiji. Tergantung pada struktur sosial politik negara dan wilayah yang memberikan jaminan sosial. Lembaga lokal dan bukannya provinsi atau nasional dapat menjadi pilihan tempat penagihan. Asalkan instansi lokal memiliki sistem pencatatan yang memadai dan kapasitas penegakan hukum yang layak, dan ada mekanisme anti korupsi, premi-premi bisa dipungut dari majikan sebagian dari pembayaran dewan.

* + - 1. **Pekerja Rumah Tangga Anak**

Sebuah tindakan bijaksana yang diambil oleh banyak negara adalah menciptakan tiga kategori usia untuk pekerjaan rumah tangga: kategori usia terlarang (misalnya di bawah 15 tahun), kategori usia yang bisa bekerja, misalnya (di atas 18 tahun), dan “kategori bersyarat” yang berlaku bagi anak-anak yang berusia antara kedua kelompok tersebut. Anak-anak dalam kategori “bersyarat” bisa dilibatkan di dalam pekerjaan rumah tangga asalkan syarat-syarat tertentu dipenuhi. Beberapa contoh persyaratan yang ditemukan di dalam perundang-undangan nasional meliputi:[[85]](#footnote-86)

1. Anak-anak bekerja tidak boleh lebih dari X jam per minggu (di mana X adalah suatu jumlah signifikanyang lebih kecil dibandingkan minggu kerja biasa)
2. Anak-anak telah menyelesaikan suatu tingkat pendidikan sekolah tertentu
3. Anak-anak hanya melakukan pekerjaan rumah tangga di siang hari saja
4. Anak-anak perlu bekerja untuk hidup atau menjaga orangtua atau adik-adiknya
5. Ijin khusus diperoleh dari Departemen Perburuhan atau institusi terkait
6. Anak-anak hanya bekerja pada hari libur sekolah
7. Anak-anak diberi kontrak tertulis, dengan salinannya diberikan kepada orangtua/ wali anak tersebut.
	* + 1. **Pengawasan dan Penegakan**

Sebagian besar undang-undang yang berlaku bagi para PRT mengijinkan pengawasan di dalam rumah tangga dimana PRT dipekerjakan, seperti pengawasan yang bisa dilakukan di tempat kerja yang lain. Akan tetapi, pada praktiknya, para pengawas ketenagakerjaan di banyak negara seringkali hanya merespons pengaduan-pengaduan yang diajukan kepada mereka. Hal ini bukanlah metode yang ideal untuk penegakan hukum, tetapi lebih baik dibandingkan tidak melakukan pengawasan sama sekali.

**BAB III**

**EVALUASI DAN ANALISIS**

**PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT**

1. **Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945)**

**UUD NRI Tahun 1945 secara umum mengatur mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) secara mendasar, termasuk hak asasi PRT sebagai manusia yang mempunyai kedudukan sama dengan warga negara lainnya di hadapan hukum. Sebagai pekerja, PRT juga memiliki kedudukan yang sama dan berhak atas perlindungan hukum sebagaimana pekerja lainnya. Hal yang membedakan PRT dengan pekerja lainnya adalah bidang atau sektor kerumahtanggaan dimana PRT bekerja. Kesamaan di hadapan hukum ini dinyatakan dalam konstitusi, yaitu Pasal 27 ayat (1) bahwa “**Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.” Hal itu dikuatkan oleh ketentuan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Di satu sisi, pekerjaan sebagai PRT muncul akibat adanya ketergantungan, baik dari PRT maupun pemberi kerja. Di sisi lain, PRT muncul sebagai solusi alternatif bagi banyak orang yang membutuhkan pekerjaan di tengah ketidakmampuan Pemerintah menyediakan lapangan kerja yang layak bagi rakyatnya. Sebagai warga negara, PRT juga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang dijamin oleh konstitusi Pasal 27 (2) serta berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan kehidupannya (**Pasal 28A).**

**Dalam menjalankan hubungan kerja, PRT juga berhak untuk** mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja sebagaimana hak warga negara lainnya yang dilindungi dalam Pasal 28D. Sebagai warga negara, PRT juga mempunyai hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut. Hak-hak tersebut merupakan HAM yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun, seperti yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (1).

Selain itu, PRT sebagai warga negara juga berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi dan berhak untuk bebas dari penyiksaan dan perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia (**Pasal 28G). Selanjutnya dalam Pasal 28I ayat** (2)  dinyatakan bahwa  “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Dalam konteks hak untuk mendapatkan jaminan sosial, Pasal 28H menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Hak ini merupakan kewajiban negara sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 34 ayat (2)  bahwa negara   mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Hak mendasar lainnya sebagai **warga negara** yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945 adalah hak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat (Pasal 28E ayat (3)); dan **hak untuk** memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya (Pasal 28C ayat (2)). Hak ini terkait dengan aktivitas PRT di luar rumah tangga untuk bersosialisasi dan berorganisasi yang juga perlu dihormati karena hakekatnya setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia (Pasal 28C ayat (1)).

Selain PRT secara umum, fenomena PRTA juga perlu diperhatikan secara seksama karena hak-hak anak dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi **(Pasal 28B ayat (2)).**

1. **Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk‑Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak)**

Keterkaitan pembentukan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT) dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 adalah perhatian bahwa khusus untuk PRT yang dimungkinkan berasal dari anak perlu memperhatikan beberapa ketentuan yang terdapat dalam Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk‑Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, dimana yang perlu mendapat perhatian adalah anak, bentuk‑bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, dan tindakan yang perlu dilakukan bagi negara anggota ratifikasi.

Dalam Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk‑Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dinyatakan istilah "anak" berarti semua orang yang berusia di bawah 18 tahun**.** Selanjutnya dalam Pasal 3 Konvensi ILO diatur istilah "bentuk‑bentuk pekerjaan terburuk untuk anak" yang mengandung pengertian:

* 1. Segala bentuk perbudakan atau praktik‑praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak‑anak, kerja *ijon* (*debt bondage*), dan perhambaan, serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak‑anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
	2. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan‑pertunjukan porno;
	3. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat‑obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
	4. Pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, atau moral anak‑anak.

Sehubungan dengan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak, Pasal 7 Konvensi ILO mewajibkan anggota melakukan beberapa tindakan sebagai berikut:

1. Setiap anggota wajib mengambil semua tindakan yang perlu untuk memastikan agar ketentuan‑ketentuan yang memberikan konvensi ini dapat diterapkan dan dilaksanakan secara efektif, termasuk ketentuan dan penerapan sanksi‑sanksi lain sebagaimana perlunya;
2. Setiap anggota wajib, dengan memperhitungkan pentingnya pendidikan dalam menghapuskan kerja anak, mengambil tindakan efektif dan terikat waktu untuk:
	1. Mencegah penggunaan anak‑anak dalam bentuk‑bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;
	2. Memberikan bantuan langsung yang perlu dan sesuai untuk membebaskan anak‑anak dan bentuk‑bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan untuk rehabilitasi serta integrasi sosial mereka;
	3. Menjamin tersedianya pendidikan dasar secara cuma‑cuma dan bila mungkin dan sesuai, pelatihan kejuruan bagi anak‑anak yang telah dibebaskan dari bentuk‑bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;
	4. Mengindentifikasi dan menjangkau anak‑anak berisiko khusus; dan
	5. Memperhitungkan situasi khusus anak‑anak perempuan.
3. Setiap anggota wajib menunjuk pihak berwenang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan ketentuan‑ketentuan yang memberlakukan konvensi ini.
4. **Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN)**

Keterkaitan beberapa substansi yang terdapat dalam UU PPTKILN dengan pembentukan RUU PPRT dapat dilihat dari beberapa definisi mengenai penempatan, perlindungan, perjanjian kerja sama penempatan, dan perjanjian kerja, yang dapat diadopsi untuk diatur dalam RUU PRT.

Dalam UU PPTKILN Pasal 1 angka 3 dinyatakan bahwa:

 ”Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan Pemberi Kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 4, diatur definisi perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Terkait dengan masalah perjanjian kerja, dalam Pasal 1 angka 8, angka 9, dan angka 10 didefinisikan bahwa Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan. Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Selain definisi, asas perlindungan dan penempatan TKI sebagaimana diatur dalam Pasal 2 dapat dijadikan asas dalam RUU PPRT yang mencakup keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Adapun Pasal 3 menyatakan bahwa penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
3. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Selanjutnya terkait dengan hak dan kewajiban calon TKI, beberapa ketentuan dalam Pasal 8 dan Pasal 9 dapat menjadi acuan, dimana dalam Pasal 8 diatur bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

1. Bekerja di luar negeri;
2. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
3. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
4. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
5. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
6. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
7. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
8. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
9. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Selanjutnya dalam Pasal 9 diatur bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

1. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
2. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
3. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
4. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Terkait dengan penempatan PRT, aturan penempatan untuk TKI yang terdapat dalam Pasal 29, Pasal 30, dan Pasal 35 dapat dijadikan acuan dengan disesuaikan kondisi PRT yang ada di Indonesia.

Dalam Pasal 29 dinyatakan bahwa penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan, dimana dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional. Selanjutnya dalam Pasal 30 ada larangan bagi setiap orang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup.

Hal terpenting dalam penempatan dan perekrutan TKI yang dapat dijadikan acuan dalam penempatan dan perekrutan PRT yaitu ketentuan yang terdapat dalam Pasal 35 UU PPTKILN, dimana diatur bahwa perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan berikut:

* 1. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
	2. Sehat jasmani dan rohani;
	3. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
	4. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

# Selanjutnya terkait dengan pembekalan berupa pendidikan dan latihan untuk PRT, aturan yang terdapat dalam Pasal 42, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, dan Pasal 46 UU PPTKILN dapat dijadikan acuan. Dalam Pasal 42 dinyatakan bahwa:

* + 1. Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
		2. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk:
1. Membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
2. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
3. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan
4. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Pasal 43 UU PPTKILN menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja. Kemudian dalam Pasal 44 diatur bahwa calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja. Dalam Pasal 45 juga diatur bahwa pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. Selanjutnya dalam Pasal 46 dinyatakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.

Terkait dengan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan PRT, dapat mengacu pada Pasal 55 sampai dengan Pasal 61 UU PPTKILN. Pasal 55 ayat (1) menyatakan bahwa hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Selanjutnya dalam Pasal 55 ayat (5), substansi minimum perjanjian kerja memuat:

* 1. Nama dan alamat Pengguna;
	2. Nama dan alamat TKI;
	3. Jabatan atau jenis pekerjaan TKI;
	4. Hak dan kewajiban para pihak;
	5. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
	6. Jangka waktu perjanjian kerja.

Selanjutnya substansi lain yang penting untuk diatur terdapat dalam Pasal 56 ayat (1), yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 tahun. Terkait dengan perpanjangan perjanjian kerja, Pasal 57 UU PPTKILN menyatakan bahwa perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan TKI swasta, dimana harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir.

Hal lainnya yang dapat diadopsi terkait dengan perjanjian kerja untuk PRT terdapat dalam Pasal 58 sampai dengan Pasal 61, yaitu:

* + - 1. Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
			2. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.
			3. Bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, TKI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia.
			4. Dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, maka pelaksana penempatan TKI swasta tidak bertanggung jawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja.
			5. Bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah pengguna, maka perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya kepada Perwakilan Republik Indonesia.

Dalam hal terjadi sengketa antara PRT dengan pengguna atau pelaksana penempatan PRT, Pasal 85 UU PPTKILN dapat dijadikan acuan, yaitu:

1. Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atauPemerintah.

Sedangkan pengaturan mengenai pembinaan terhadap kegiatan penempatan PRT dapat mengacu pada Pasal 86 sampai dengan Pasal 91 UU PPTKILN, dengan beberapa pokok pengaturan pembinaan sebagai berikut:

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri.

1. Dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat mengikutsertakan pelaksana penempatan TKI swasta, organisasi dan/atau masyarakat.
2. Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI dilakukan dengan:
3. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra- penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan;
4. Memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
5. Menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
6. Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam pengaturan mengenai pengawasan terhadap kegiatan PPRT, ketentuan dalam Pasal 92 dan Pasal 93 UU PPTKILN dapat dijadikan acuan, dengan pokok pengaturan sebagai berikut:

* 1. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota;
	2. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan;
	3. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi, dan wewenangnya kepada Menteri.
1. **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (UU PA)**

Keterkaitan UU PA dengan pembentukan RUU PPRT adalah yang berhubungan dengan PRTA. Dalam Pasal 1 UU PA dinyatakan bahwa definisi anak adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Selanjutnya dalam Pasal 4 UU PA diatur bahwa setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Sehubungan dengan perlindungan terhadap anak, Pasal 59 UU PA menyatakan bahwa Pemerintah dan lembaga negara lainnya berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan khusus kepada anak dalam situasi darurat, anak yang berhadapan dengan hukum, anak dari kelompok minoritas dan terisolasi, anak yang tereksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual, anak yang diperdagangkan, anak yang menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (napza), anak korban penculikan, penjualan dan perdagangan, anak korban kekerasan baik fisik dan/atau mental, anak yang menyandang cacat, dan anak korban perlakuan salah dan penelantaran.

Selanjutnya dalam Pasal 66 ayat (2) diatur tentang perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi yang dilakukan melalui:

1. Penyebarluasan dan/atau sosialisasi ketentuan peraturan perundang‑undangan yang berkaitan dengan perlindungan anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual;
2. Pemantauan, pelaporan, dan pemberian sanksi; dan
3. Pelibatan berbagai instansi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat dalam penghapusan eksploitasi terhadap anak secara ekonomi dan/atau seksual.
4. **Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU KK)**

Materi dalam UU KK yang terkait dengan pembentukan RUU PPRT adalah syarat-syarat keselamatan kerja, kewajiban pengurus untuk memeriksa tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja. Dalam Pasal 3 UU KK, syarat-syarat keselamatan kerja bertujuan untuk:

* + - * 1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
				2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
				3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
				4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
				5. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
				6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
				7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
				8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
				9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
				10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
				11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
				12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
				13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya;
				14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang;
				15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
				16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan, dan penyimpanan barang;
				17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
				18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Selanjutnya dalam Pasal 8 UU KK diatur bahwa pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu pengurus diwajibkan memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur.

Dalam Pasal 9 ayat (1) UU KK dinyatakan bahwa pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada setiap tenaga kerja baru tentang:

* + - * 1. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
				2. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
				3. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
				4. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya dalam Pasal 9 ayat (2) dinyatakan bahwa pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut di atas. Kemudian dalam ayat (3) juga dinyatakan bahwa pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, dan dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan. Sedangkan ayat (4) menyatakan bahwa pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.

Di samping itu, dalam Pasal 12 UU KK diatur hak dan kewajiban tenaga kerja yang meliputi:

* + - * 1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
				2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
				3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
				4. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
				5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

Sedangkan kewajiban dari pengurus terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 14 UU KK yang meliputi:

* + - * 1. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
				2. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja;
				3. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
1. **Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja (UU SP)**

Keterkaitan UU SP dengan pembentukan RUU PPRT adalah adanya wacana keikutsertaan PRT dalam Serikat PRT. Apabila wacana ini bergulir dan mengikat maka beberapa ketentuan dalam UU SP dapat dijadikan acuan dalam RUU PPRT.

Dalam Pasal 1 angka 1 UU SP, serikat pekerja/serikat buruh adalah:

“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Selanjutnya mengingat PRT merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar perusahaan, maka serikat pekerja yang dapat dibentuk adalah serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan, dimana berdasarkan Pasal 1 angka 6 didefinisikan sebagai serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan.

Pada prinsipnya berdasarkan Pasal 4 ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya, dimana menurut Pasal 4 ayat (2) serikat pekerja ini mempunyai fungsi:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang‑undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang‑undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

Terkait dengan pembentukan serikat pekerja PRT, terdapat beberapa ketentuan yang terdapat dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 12, Pasal 14, Pasal 28 dan Pasal 29 UU SP yang dapat dijadikan acuan. Dalam Pasal 9 dinyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun. Pasal 10 mengatur bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Adapun dalam Pasal 11 diatur bahwa setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, yang sekurang-kurangnya memuat:

* + - * 1. Nama dan lambang;
				2. Dasar negara, asas, dan tujuan;
				3. Tanggal pendirian;
				4. Tempat kedudukan;
				5. Keanggotaan dan kepengurusan;
				6. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
				7. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Pasal 12 mengatur bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku agama, dan jenis kelamin. Sedangkan dalam Pasal 14 dinyatakan bahwa seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya. Selain itu, siapapun dilarang menghalang‑halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun dalam Pasal 29 dinyatakan bahwa pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

1. **Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM)**

Pembentukan RUU PPRT perlu mengadopsi dan mendasarkan pada ketentuan yang terkandung dalam UU HAM, khususnya yang menyangkut tentang diskriminasi, penyiksaan, pelanggaran hak asasi manusia (HAM), pengaturan mengenai hak hidup, hak mendapatkan pendidikan, hak tidak boleh diperbudak, hak beragama, hak berkumpul, dan hak untuk tidak dieksploitasi secara ekonomi, khususnya terhadap anak.

Dalam Pasal 1 angka 3 UU HAM dinyatakan bahwa diskriminasi adalah

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

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 4 UU HAM dinyatakan bahwa penyiksaan adalah:

“setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja, sehingga menimbulkan rasa sakit atau penderitaan yang hebat, baik jasmani maupun rohani pada seseorang untuk memperoleh pengakuan atau keterangan dari seseorang atau dari orang ketiga, dengan menghukumnya atas suatu perbuatan yang telah dilakukan atau diduga telah dilakukan oleh seseorang atau orang ketiga, atau untuk suatu alasan yang didasarkan pada setiap bentuk diskriminasi, apabila rasa sakit atau penderitaan tersebut ditimbulkan oleh, atas hasutan dari, dengan persetujuan, atau sepengetahuan siapapun dan atau pejabat publik.”

Sedangkan pelanggaran HAM sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 6 adalah:

“setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang‑undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.”

Terkait dengan pengaturan mengenai hak untuk hidup, Pasal 4 UU HAM menyatakan bahwa:

“hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun.”

Sedangkan terkait dengan perbudakan, dalam Pasal 20 UU HAM dinyakan bahwa perbudakan atau perhambaan, perdagangan budak, perdagangan wanita, dan segala perbuatan berupa apapun yang tujuannya serupa, dilarang.

Selain itu, untuk mendapatkan perlindungan dan pengembangan pribadi, Pasal 12 UU HAM mengatur bahwa setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan HAM.

Sedangkan untuk kebebasan memeluk agama, Pasal 22 UU HAM menyatakan bahwa setiap orang bebas memeluk agamanya masing‑masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu, dan negara menjamin kemerdekaan setiap orang memeluk agamanya dan kepercayaannya itu.

Terkait dengan wacana PRT untuk membentuk, melakukan perkumpulan dan serikat, Pasal 24 UU HAM menyatakan setiap orang berhak untuk berkumpul, berapat, dan berserikat untuk maksud‑maksud damai. Selanjutnya setiap warga negara atau kelompok masyarakat berhak mendirikan partai politik, lembaga swadaya masyarakat atau organisasi lainnya untuk berperan serta dalam jalannya pemerintahan dan penyelenggaraan negara sejalan dengantuntutan perlindungan, penegakan, dan pemajuan HAM sesuai dengan ketentuan peraturan perundang‑undangan.

Hal penting lain untuk dijadikan acuan dalam RUU PPRT terkait dengan pengaturan PRTA. Dalam Pasal 64 UU HAM menyatakan bahwa setiap anak berhak untuk memperoleh perlindungan dari kegiatan eksploitasi ekonomi dan setiap pekerjaan yang membahayakan dirinya, sehingga dapat mengganggu pendidikan, kesehatan fisik, moral, kehidupan sosial, dan mental spiritualnya.

1. **Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)**

KUHP mengatur berbagai tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi. Beberapa perbuatan yang dianggap sebagai tindak pidana dapat dikaitkan dengan pengaturan dalam RUU PPRT. Isu-isu tersebut antara lain menyangkut pengaturan PRTA. Dalam KUHP seseorang yang dianggap dewasa dan dapat dikenai tuntutan pidana adalah yang berusia 16 tahun. Sebelum usia tersebut hakim dapat memerintahkan agar yang bersalah dikembalikan kepada orang tuanya, walinya atau pemeliharanya, atau memerintahkan agar yang bersalah diserahkan kepada pemerintah tanpa pidana apa pun (Pasal 45). Selain itu, dianggap sebagai perbuatan pidana terhadap anak adalah bila seseorang memberi atau menyerahkan kepada orang lain seorang anak yang ada di bawah kekuasaannya yang sah dan yang umurya kurang dari dua belas tahun, padahal diketahui bahwa anak itu akan dimanfaatkan untuk aktivitas mengemis atau untuk pekerjaan yang berbahaya, atau yang dapat merusak kesehatannya (Pasal 301). Demikian pula dengan menempatkan anak yang berumur kurang dari tujuh tahun untuk ditemukan atau meninggalkan anak itu dengan maksud untuk melepaskan diri daripadanya (Pasal 305) ataupun menarik seorang yang belum cukup umur dari kekuasaan yang menurut undang-undang ditentukan atas dirinya, atau dari pengawasan orang yang berwenang untuk itu baik dengan tipu muslihat, kekerasan, atau ancaman kekerasan (Pasal 330).

Masalah PRTA menjadi fakta tersendiri yang tidak dapat dipungkiri karena situasi dan kondisi sosial budaya yang masih memberi ruang terhadap hal tersebut. Pasal-pasal dalam KUHP tersebut perlu diantisipasi untuk menghindari terjadinya eksploitasi berlebihan terhadap anak ataupun tindak pidana perdagangan perempuan dan anak yang diatur dalam KUHP Pasal 297.

1. **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (UU PKDRT)**

Dalam UU PDKRT ditegaskan bahwa setiap orang dilarang melakukan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) terhadap orang dalam lingkup rumah tangganya, dengan cara kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan seksual atau penelantaran rumah tangga (Pasal 5). Selanjutnya dalam UU PKDRT Pasal 2 ayat (1) dijelaskan siapa saja yang termasuk dalam lingkup rumah tangga, yaitu:

1. Suami, isteri, dan anak;
2. Orang-orang yang mempunyai hubungan keluarga dengan orang sebagaimana dimaksud pada huruf a karena hubungan darah, perkawinan, persusuan, pengasuhan, dan perwalian, yang menetap dalam rumah tangga; dan/atau
3. Orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut.

Berdasarkan pasal tersebut yaitu butir c maka PRT termasuk dalam lingkup rumah tangga, sebagai orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga. Dengan demikian sesungguhnya PRT (terutama yang menetap) sudah terlindungi oleh UU PKDRT, namun yang menjadi masalah adalah bagaimana dengan PRT yang bekerja paruh waktu dalam sebuah rumah tangga? Dalam Pasal 2 ayat 2 UU PKDRT disebutkan bahwa orang yang bekerja sebagaimana dimaksud pada huruf c dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 2 ayat 2 tersebut maka PRT yang tidak menetap (bekerja paruh waktu) dalam suatu rumah tangga tidak terlindungi karena tidak termasuk keluarga dalam lingkup rumah tangga.

Adapun bentuk KDRT dapat berupa kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan seksual, dan penelantaran rumah tangga. Penjelasan lebih lanjut dari bentuk penelantaran dalam rumah tangga dijelaskan adalah orang dilarang menelantarkan orang dalam lingkup rumah tangganya, padahal menurut hukum yang berlaku baginya atau karena persetujuan atau perjanjian ia wajib memberikan kehidupan, perawatan, atau pemeliharaan kepada orang tersebut (Pasal 9 ayat 1). Selain itu bentuk lain penelantaran adalah orang yang mengakibatkan ketergantungan ekonomi dengan cara membatasi dan/atau melarang untuk bekerja yang layak di dalam atau di luar rumah sehingga korban berada di bawah kendali orang tersebut (Pasal 9 ayat 2).

1. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)**

UU Ketenagakerjaan penting untuk dilihat sekaligus dipertimbangkan sebagai kaca cermin (*mirroring*) dan perbandingan dalam menyusun RUU PPRT. Hal ini terkait dengan wacana PRT sebagai pekerja formal sebagaimana halnya buruh. Walaupun demikian bukan berarti aturan dalam UU Ketenagakerjaan secara mutatis mutandis berlaku sama dan sebangun bagi pengaturan PRT ke depan. Perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap wacana formalisasi pekerjaan rumah tangga tersebut mengingat kekhususan/kekhasan sifat pekerjaan maupun hubungan dalam rumah tangga dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat.

Dalam UU ketenagakerjaan dijelaskan siapa saja yang termasuk pekerja maupun pemberi kerja. Pekerja atau buruh didefinisikan sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3). Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4).

Adapun Pasal 1 angka 30 mendefinisikan upah sebagai:

“hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Secara lebih rinci dalam Pasal 88 diatur bahwa Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

Upah minimum;

Upah kerja lembur;

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

Bentuk dan cara pembayaran upah;

Denda dan potongan upah;

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

Upah untuk pembayaran pesangon; dan

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Mengenai PRTA, UU Ketenagakerjaan memberi batasan anak yaitu setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun (Pasal 1 angka 26). Batasan usia anak ini berbeda dengan ketentuan dalam KUHP, yaitu di bawah 16 tahun. Dalam UU Ketenagakerjaan ditegaskan larangan mempekerjakan anak (Pasal 68), namun dengan pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 - 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial dengan persyaratan yang diatur dalam Pasal 69 sebagai berikut:

Ijin tertulis dari orang tua atau wali;

Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;

Waktu kerja maksimum 3 jam;

Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

Keselamatan dan kesehatan kerja;

Adanya hubungan kerja yang jelas; dan

g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya, maka ketentuan huruf a, b, f, dan g dikecualikan (Pasal 69).

Dalam UU Ketenagakerjaan juga terdapat larangan bagi siapapun untuk mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana diatur dalam Pasal 74:

1. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
2. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
3. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
4. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Prinsip atau semangat yang ada dalam UU Ketenagakerjaan sebagai suatu pijakan dan landasan berpikir dalam melihat suatu pekerjaan juga dapat dijadikan dasar dalam pengaturan RUU PPRT, antara lain bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5) dan setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31) serta setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).

Selanjutnya, dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Pasal 50), dimana pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 14).

Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 15). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan dimana perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (Pasal 51). Perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) dibuat atas dasar:

* + - * 1. Kesepakatan kedua belah pihak;
				2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
				3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
				4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang melanggar butir a dan b dapat dibatalkan, sedangkan yang melanggar butir c dan d batal demi hukum (Pasal 52 ayat 2 dan 3). Perjanjian kerja juga dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, dimana perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56).

Dikaitkan dengan PRT, selama ini hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dengan PRT mempunyai dimensi yang lebih luas, tidak hanya hubungan kerja semata mealinkan juga hubungan dalam bentuk lain yang bersifat khusus, seperti *ngenger* atau *mondok* dalam budaya Jawa. Hubungan tersebut tidak selalu didasarkan atas/mempunyai perjanjian kerja yang jelas apalagi tertulis. Oleh karena itu perjanjian kerja dalam RUU PPRT perlu mempertimbangkan bentuk-bentuk hubungan yang khusus ini.

Mengenai waktu kerja, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 77 dapat digunakan sebagai perbandingan, yaitu:

* + - * 1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
				2. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Ketentuan mengenai waktu kerja ini perlu dilihat terkait adanya wacana memberlakukan hari libur bagi PRT, dimana dalam UU Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus membayar upah kerja lembur dan harus memenuhi syarat berikut:

1. Terdapat persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Selain itu, pengusaha juga wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh seperti diatur dalam Pasal 79 yang meliputi:

* + - * 1. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya 0,5 jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
				2. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
				3. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus; dan
				4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8 masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Selain itu, dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur mengenai hak-hak pekerja/buruh perempuan yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81).
2. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 .....?
3. .... bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1).
4. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2).
5. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).
6. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

UU Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan (diatur dengan Keputusan Menteri) tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan kewajiban membayar upah kerja lembur (Pasal 85).

Hak pekerja/buruh lainnya adalah memperoleh perlindungan atas (Pasal 86):

Keselamatan dan kesehatan kerja;

Moral dan kesusilaan; dan

Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Sebagai bentuk perwujudan HAM dan hak konstitusional dalam berserikat, berkumpul dan menyatakan pendapat, pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi, termasuk dana mogok (Pasal 104).

Adapun jika terjadi sengketa atau perselisihan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur PPHI yang diatur dengan undang-undang (Pasal 136).

1. **Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskiriminasi terhadap Wanita[[86]](#footnote-87) (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/*CEDAW)**

CEDAW yang diundangkan dengan UU Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dalam banyak hal secara lebih rinci mengemukakan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Persamaan hak di bidang ketenagakerjaan diatur dalam beberapa pasal, antara lain:

Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya: a) Hak untuk bekerja sebagai hak azasi manusia; b) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai; c) Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan; d) Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupuun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan; e) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar; f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan (Pasal 11 Ayat 1).

* + - 1. Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat: a) Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan; b) Untuk mengadakan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula; c) Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggungjawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak; d) Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka (Pasal 11 Ayat 2).

Pasal 11 yang terdiri dari 2 (dua) ayat terkait dengan larangan diskriminasi dalam melakukan pekerjaan. Dari kedua ayat ini dapat diinterpretasikan bahwa larangan tersebut sudah komprehensif, karena dari berbagai hal, negara peserta diwajibkan untuk membuat peraturan dalam upaya mencegah terjadinya diskriminasi. Pada Pasal 11 ayat (1) dikemukakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia, oleh karena itu negara peserta wajib memberikan kesempatan yang sama bagi siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan, termasuk di dalamnya hak untuk memilih profesi dan jenis pekerjaan, hak untuk promosi, mendapatkan fasilitas kerja, pelatihan, maupun pelatihan ulang. Selain itu diatur kesamaan hak untuk mendapat upah, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Sedangkan pada Pasal 11 ayat (2) diatur tentang kewajiban negara peserta untuk membuat aturan tentang larangan pemecatan ketika menjalankan fungsi reproduksinya; mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memberikan cuti hamil dengan upah penuh; menganjurkan perusahaan untuk mengupayakan adanya tempat penitipan anak atau tempat untuk memerah dan menyimpan Air Susu Ibu (ASI) bagi ibu yang baru melahirkan; dan perlindungan khusus terhadap ibu hamil dari jenis kerja yang berbahaya bagi diri dan kehamilannya.

1. **Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU PTPPO)**

Sebagaimana telah disinggung sebelumnya bahwa apabila tidak diantisipasi dan ditangani secara baik dan tepat maka keberadaan PRT terutama perempuan dan anak-anak rawan menjadi obyek tindak pidana perdagangan orang sebagaimana yang seringkali terjadi pada tenaga kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja di luar negeri. Dalam UU PTPPO Pasal 1 angka 1 Perdagangan Orang didefinisikan sebagai:

“tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar- negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksploitasi.”

Akibat yang dialami oleh korban dari tindak pidana perdagangan orang dapat berbentuk berupa penderitaan psikis, mental, fisik, seksual*,* ekonomi, dan*/*atau sosial, (Pasal 1 angka 3).

Apabila PRTA akan diakomodasi sebagai bagian dari PRT, maka harus dapat dijamin agar mereka terbebas dari tindak pidana perdagangan orang. Batasan yang dinamakan anak menurut UU PTPPO adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan (Pasal 1 angka 5). Pembatasan usia sebagai yang disebut anak dalam UU PTPPO ini sama dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yaitu di bawah 18 tahun, tetapi berbeda dengan ketentuan dalam KUHP (16 tahun).

Adapun unsur-unsur perbuatan yang dapat dikenai sanksi sebagai tindak pidana perdagangan orang yang kemungkinan dapat terjadi pada PRT antara lain:

Setiap orang yang melakukan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat walaupun memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan mengeksploitasi orang tersebut di wilayah negara Republik Indonesia, ancaman pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah) (Pasal 2 ayat 1).

Setiap orang yang melakukan pengangkatan anak dengan menjanjikan sesuatu atau memberikan sesuatu dengan maksud untuk dieksploitasi, ancaman pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah) (Pasal 5).

Setiap orang yang melakukan pengiriman anak ke dalam atau keluar negeri dengan cara apa pun yang mengakibatkan anak tersebut tereksploitasi, ancaman pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah) (Pasal 6).

1. **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)**

Keterkaitan pembentukan KUH Perdata terhadap pembentukan RUU PPRT dapat dilihat pada pengaturan perjanjian kerja antara PRT dengan pemberi kerja. Ketentuan mengenai perjanjian kerja dalam KUH Perdata diatur dalam Bab VII A tentang Perjanjian Kerja. Dalam Pasal 1601a dinyatakan bahwa perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Dalam hal seorang PRT melakukan perjanjian kerja dengan pemberi kerja secara tertulis, menurut Pasal 1601d dinyatakan bahwa biaya aktanya dan perongkosan lainnya harus ditanggung majikan. Selanjutnya apabila PRT dikategorikan anak, perjanjian kerja menurut KUH Perdata diatur dalam Pasal 1601g dan Pasal 1601h. Pasal 1601g menyatakan bahwa anak yang belum dewasa mampu membuat perjanjian kerja sebagai buruh, jika ia dikuasakan untuk itu oleh walinya menurut undang-undang, baik dengan lisan maupun dengan tulisan. Surat kuasa lisan hanya berlaku untuk membuat suatu perjanjian kerja tertentu. Apabila anak yang belum dewasa belum berusia 18 tahun, maka kuasa itu harus diberikan di hadapan majikan atau orang yang mewakilinya. Selanjutnya Pasal 1601g pun menyatakan bahwa kuasa tersebut tidak dapat diberikan dengan bersyarat.

Apabila kuasa diberikan secara tertulis, maka anak yang belum dewasa itu wajib menyerahkan surat kuasanya kepada majikan, yang harus segera menyampaikan suatu salinan yang ditandatangani kepada anak yang belum dewasa itu dan pada waktu berakhirnya hubungan kerja, mengembalikan surat kuasa tersebut kepada anak yang belum dewasa tersebut atau orang-orang yang mendapat hak daripadanya. Sedangkan dalam Pasal 1601h dinyatakan bahwa jika anak belum dewasa yang belum mampu membuat suatu perjanjian kerja telah membuat perjanjian kerja dan karena itu selama enam minggu telah melakukan pekerjaan pada majikan tanpa rintangan dari walinya menurut undang-undang, maka ia dianggap telah diberi kuasa dengan lisan oleh walinya untuk membuat perjanjian kerja itu.

Dalam hal seorang PRT tinggal dalam rumah pemberi kerja, menurut ketentuan dalam KUHPerdata tunduk pada ketentuan Pasal 1602s dan Pasal 1603c. Dalam Pasal 1602s dinyatakan bahwa bila upah buruh seluruhnya atau sebagian ditetapkan berupa pemondokan, pangan atau keperluan hidup lain, maka majikan wajib memenuhinya menurut kebiasaan setempat, sepanjang sesuai dengan syarat-syarat kesehatan dan kesusilaan. Setiap perjanjian yang dapat menghapus atau membatasi kewajiban majikan ini, adalah batal. Sedangkan dalam Pasal 1603c dinyatakan bahwa buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.

Selanjutnya, untuk PRT yang tidak tinggal serumah dengan pemberi kerja, menurut Pasal 1601p dinyatakan bahwa upah buruh yang tidak tinggal di rumah majikan, tidak boleh ditetapkan selain dalam bentuk:

1. Uang;
2. Makanan, bahan makanan, penerangan, dan bahan bakar yang harus dipakai di tempat penyerahannya;
3. Pakaian yang harus dipakai dalam melakukan pekerjaan;
4. Sejumlah tertentu hasil perusahaan, atau bahan dasar atau bahan pembantu yang dipakai dalam perusahaan itu, bila hasil atau bahan dasar atau bahan pembantu itu, mengingat sifat dan banyaknya, termasuk dalam kebutuhan hidup utama bagi buruh dan keluarganya, atau dipakai dalam perusahaan buruh, sebagai bahan dasar, bahan pembantu, alat-alat atau perkakas, dengan pengecualian minuman keras dan candu;
5. Hak pakai sebidang tanah atau padang rumput atau kandang untuk hewan, yang ditentukan banyaknya serta jenisnya, kepunyaan buruh atau salah seorang anggota keluarganya; hak pakai alat-alat kerja atau perkakas-perkakas serta perawatannya;
6. Pekerjaan atau jasa tertentu yang dilakukan oleh majikan atau atas tanggungan majikan untuk buruh itu;
7. Hak pakai rumah atau sebagian rumah tertentu, perawatan kesehatan bagi buruh serta keluarganya dengan cuma-cuma, pemakaian seorang pelayan atau lebih dengan cuma-cuma, pemakaian sebuah mobil atau kendaraan lain dalam pembiayaan rumah tangga semacam itu, sekedar belum termasuk dalam nomor-nomor tersebut di atas;
8. Gaji selama cuti, setelah bekerja selama beberapa tahun tertentu, atau hak atas pengangkutan dengan cuma-cuma ke tempat asal atau cuti pulang pergi.

Berkaitan dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari majikan kepada PRT, menurut Pasal 1602x KUH Perdata dinyatakan bahwa jika seorang buruh yang tinggal padanya sakit atau mendapat kecelakaan semasa berlangsungnya hubungan kerja, tetapi paling lama dalam waktu enam minggu, maka majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan buruh dengan sepantasnya bila hal ini belum diberikan berdasarkan peraturan lain. Ia berhak menuntut kembali biaya untuk itu dari buruh, tetapi biaya selama empat minggu pertama hanya dapat dituntut kembali bila sakit atau kecelakaan itu disebabkan oleh perbuatan sengaja atau perbuatan cabul buruh atau sebagai akibat dari suatu cacat badan yang pada waktu membuat perjanjian dengan sengaja telah diberi keterangan palsu oleh buruh itu. Setiap perjanjian yang mungkin akan mengakibatkan kewajiban-kewajiban itu dikecualikan atau dibatasi adalah batal.

1. **Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga (Pergub PRT)**

Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Pemprov. DIY) mengeluarkan Peraturan Gubernur tentang PRT yaitu Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga (Pergub PRT)sebagai tindak lanjut dari dianulirnya Pasal 37 ayat (1) dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan (Perda Ketenagakerjaan), karena materi tentang PRT dianggap tidak dimasukkan dalam Perda Ketenagakerjaan, mengingat PRT bukan pekerja formal sehingga pasal tentang PRT dalam Perda Ketenagakerjaan dicabut dengan Surat Keputusan Gubernur.

Dalam Pergub PRT pekerjaan kerumahtanggaan didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup rumah tangga (Pasal 1 angka 1). Sedangkan PRT adalah orang yang bekerja pada rumah tangga untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan memperoleh upah (Pasal 1 angka 3) dan pemberi kerja adalah orang yang mempekerjakan PRT untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan membayar upah (Pasal 1 angka 4).

Untuk pekerjaan kerumahtanggaan dibedakan berdasarkan waktu/jam kerja serta akomodasi yang terdiri atas bekerja penuh waktu dan paruh waktu. Sedangkan jenis pekerjaan kerumahtanggaan terdiri atas pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan (Pasal 4).

Pergub memandang hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja sebagai kesepakatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja dengan mengedepankan hubungan yang bersifat kekeluargaan, dimana perjanjian kerja dapat dituangkan secara tertulis atau tidak tertulis, dengan isi perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat (Pasal 5):

* 1. Identitas para pihak;
	2. Jenis dan uraian pekerjaan kerumahtanggaan;
	3. Upah;
	4. Jam kerja;
	5. Jangka waktu; dan
	6. Fasilitas yang diberikan.

Mengenai hak, PRT berhak atas:

* + - * 1. Hari libur;
				2. Upah;
				3. Kerja yang layak tanpa kekerasan;
				4. Beban kerja dan jenis kerja yang jelas;
				5. Waktu istirahat yang cukup;
				6. Cuti baik karena alasan kesehatan maupun alasan lainnya.

Yang dilaksanakan sesuai kesepakatan antara Pemberi Kerja dengan PRT.

Menyangkut PRTA, Pergub masih mengakomodasi PRTA atau PRT di bawah umur dengan syarat pemberi kerja wajib (Pasal 8):

1. Memperhatikan hak-hak anak.
2. Memberikan kesempatan PRT di bawah umur untuk mengikuti wajib belajar.
3. Dipekerjakan dengan ketentuan:
	* + - 1. Mendapat ijin dari orang tua/wali.
				2. Mendapat pelatihan dan pengenalan terhadap hal-hal yang membahayakan.
				3. Jam kerja dengan memperhatikan hak-hak anak.
				4. Tetap menjalin komunikasi dengan orang tua/wali.
				5. Berhak atas santunan kesehatan, perlindungan dari kekerasan, hak bersosialisasi dan berpartisipasi.

PRT dalam Pergub tersebut juga diberi kesempatan bergabung dalam Serikat Pekerja Rumah Tangga sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang dapat memberikan kontribusi pada Perlindungan PRT (Pasal 9).

Selain itu, PRT sebelum dan sesudah memasuki pasar kerja dapat mengikuti pendidikan keterampilan dan etika kerumahtanggaan, dan pendidikan keterampilan dan etika kerumahtanggaan ini dapat dilaksanakan baik oleh pemerintah maupun swasta (Pasal 10).

Keberadaan Penyedia Jasa PRT diakomodasi dalam Pergub dengan tugas antara lain pengelolaan arus informasi, rekrutmen, permintaan, dan penempatan PRT. Penyedia Jasa PRT harus menggunakan standar operasional yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Penyalur PRT dan wajib memfasilitasi pendidikan atau pelatihan bagi Calon PRT dan/atau PRT.

Selain itu, Penyedia Jasa PRT juga harus bertanggungjawab atas jaminan kualitas PRT sesuai dan selama berlakunya perjanjian kerja dan berkewajiban menyediakan fasilitas istirahat, ibadah, makan dan minum, kebersihan yang layak bagi kesehatan fisik dan psikis PRT selama penampungan serta wajib menghormati hak-hak PRT dalam hal kebebasan berkomunikasi dan bersosialisasi.

Dalam melakukan pekerjaan sebagai penyalur, Agen Penyalur Pekerja Rumah Tangga hanya mendapatkan imbalan jasa dari Pemberi Kerja dan dilarang memungut uang dari PRT. (Pasal 12)

Penyelesaian perselisihan dalam Pergub PRT diatur terpisah dimana bila terjadi perselisihan antara PRT dengan Pemberi Kerja dapat dilakukan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat terlebih dahulu. Apabila tidak tercapai mufakat, dapat ditempuh jalur mediasi dengan mediator pengurus RT/RW atau sebutan lain yang berlaku di wilayahnya dan/atau didampingi oleh Serikat Pekerja Rumah Tangga yang penyelesaiannya bersifat mengikat. Sedangkan bila terjadi perselisihan antara Agen Penyalur PRT dengan PRT maupun Agen Penyalur PRT dengan Pemberi Kerja, maka penyelesaian perselisihan tersebut merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 13).

1. **Peraturan Walikota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga**

Menindaklanjuti Pergub PRT, Pemerintah Kota Yogyakarta mengeluarkan Peraturan Walikota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga (Perwali PRT) yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada PRT baik dalam hubungannya dengan pemberi kerja maupun dengan agen penyalur PRT. Perwali PRT mengatur tentang hubungan kerja antara PRT dengan pemberi kerja berdasarkan asas penghormatan atas hak asasi manusia, kekeluargaan, ketertiban dan kepastian hukum serta keadilan dan kesetaraan.

Secara garis besar ruang lingkup materi muatan Perwali PRT antara lain:

a. Klasifikasi dan jenis pekerjaan kerumahtanggaan;

b. Hak dan kewajiban serta hubungan kerja PRT dan pemberi kerja (perjanjian kerja);

c. Pengawasan dan perlindungan;

d. PRT di bawah umur;

e. Serikat PRT;

f. Pendidikan dan keterampilan;

g. Agen penyalur PRT; dan

h. Mekanisme penyelesaian perselisihan.

Peraturan terkait dengan Agen penyalur telah ada di Perwali namun belum secara lengkap. Dalam Perwali terdapat pasal yang mengatur tentang Agen Penyalur PRT yang mensyaratkan bahwa agen penyalur PRT harus berbadan hukum. Sedangkan kewajiban Agen Penyalur PRT adalah:

a. menggunakan standar operasional yang ditetapkan oleh Asosiasi penyalur PRT;

b. menfasilitasi pendidikan dan pelatihan bagi calon PRT dengan menggunakan kurikulum;

c. memberikan sertifikat hasil pendidikan;

d. mendokumentasikan PRT yang disalurkan;

e. menghormati hak-hak PRT dalam kebebasan berkomunikasi dan bersosialisasi.

Selain itu, Agen Penyalur PRT juga dilarang memungut imbalan dari PRT akan tetapi memungut dari pemberi kerja dan bertanggung jawab atas jaminan kualitas pekerjaan PRT selama masa kontrak. Untuk perizinan, saat ini semua perizinan di Pemkot Yogyakarta berada di bawah kewenangan Dinas Perizinan, termasuk izin Agen Penyalur PRT.

Terkait pengawasan, sebelum terbitnya Perwali tidak ada instansi yang menangani masalah pengawasan PRT, namun setelah adanya Perwali maka pengawasan berada pada kelurahan setempat. Tujuan utama dari pengawasan terhadap hubungan kerja PRT dengan pemberi kerja berdasarkan Perwali tersebut adalah untuk tertib administrasi dengan adanya pencatatan terhadap identitas PRT.

**BAB IV**

**LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS**

1. **Landasan Filosofis**

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 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, seperti pelecehan, kekerasan, dan diskriminasi yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya pelanggaran HAM.

Negara memiliki komitmen untuk mewujudkan cita-cita kemanusiaan dengan memberikan Perlindungan kepada setiap warga negara dalam bentuk terjaminnya keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan. Keamanan yang dimaksud adalah adanya keselamatan serta ketenangan hidup bagi setiap Warga Negara Indonesia (WNI) baik yang berada di dalam maupun di luar wilayah Indonesia, dan setiap Warga Negara Asing (WNA) yang berada di wilayah Indonesia. Selain itu, memberikan kenyamanan hidup menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan bernegara. Oleh karena itu, setiap warga negara berhak untuk mendapatkan dan merasakan kenyamanan dalam berbagai bentuk. Ketersediaan hak-hak dasar sebagai warga negara merupakan prasyarat terciptanya rasa nyaman.

Amanat UUD NRI Tahun 1945 tersebut dikuatkan kembali melalui sila ke-2 dan sila ke-5 Pancasila. Sila ke-2, “Kemanusiaan yang adil dan beradab,” merupakan pengakuan atas nilai kemanusiaan yang harus dijunjung dan dijabarkan melalui serangkaian kebijakan yang berpihak kepada seluruh rakyat. Dalam konteks inilah, setiap orang/warga negara diperlakukan setara dan bermartabat, tanpa memandang kedudukan sosial, ekonomi, maupun politik. Adapun sila ke-5, “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada negara bahwa rakyat harus diperlakukan secara adil dalam pemenuhan hak-hak ekonomi-sosialnya.

Sebagai warga negara, PRT memiliki hak-hak mendasar yang harus dipenuhi oleh negara, sebagaimana yang dinyatakan dalam amanat UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, negara dan masyarakat memiliki tanggung jawab dalam memposisikan serta 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. Namun, 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/*helper,* melainkan sebagai pekerja/*worker.* Sebagaipekerja, PRT mempunyai Hak dan Kewajiban yang sama dengan profesi lainnya. Oleh karena itu, sebagai bagian dari warga negara PRT memiliki hak untuk dilindungi dalam menjalankan profesinya.

Dalam upaya memberikan Perlindungan kepada PRT, Pemerintah berkewajiban untuk memberikan Perlindungan yang komprehensif melalui suatu bentuk pengaturan perundang-undangan. Untuk itu diperlukan satu kebijakan yang utuh yang berlandaskan pada ketentuan yang terdapat dalam UUD NRI Tahun 1945, dan dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan untuk dijadikan sebagai dasar dan landasan dalam memberikan Perlindungan terhadap PRT.

1. **Landasan Sosiologis**

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 pekerjaan rumah tangga di Indonesia tidak dianggap sebagai Hubungan Kerja formal, melainkan hanya sebagai Hubungan Kerja informal antara PRT dan Pemberi Kerja.

Profesi PRT mempunyai karakteristik tersendiri, baik wilayah kerjanya yang berada dalam ruang privat (rumah tangga), jenis pekerjaan, waktu kerja, maupun hubungan kerja dengan pemberi kerja. Di masyarakat tertentu, hubungan PRT dengan pemberi kerja lebih bersifat kekeluargaan. Pada beberapa kasus, PRT yang ditemui umumnya masih memiliki hubungan keluarga dengan pemberi kerja, sehingga upah yang diterima tidak selalu dalam bentuk uang, melainkan bentuk lain seperti biaya sekolah.

Selain itu, dalam tradisi Jawa terdapat konsep budaya *ngenger*, dimana sebuah keluarga dapat mengajak kerabatnya yang tidak mampu secara ekonomi untuk tinggal di rumahnya. Dalam tradisi ini, anak laki-laki dan perempuan yang masih muda meninggalkan desa-desa mereka untuk tinggal dengan paman, bibi atau kerabat lainnya yang kaya dengan harapan bahwa anak-anak tersebut akan disekolahkan dan dirawat dengan baik. Sebagai balasannya, anak-anak ini diharapkan dapat membantu melakukan pekerjaan rumah tangga. Kondisi seperti ini memang membuat mereka merasa nyaman untuk bekerja dan dilakukan dengan rasa suka cita, namun di sisi lain, mereka tidak menyadari bahwa situasi seperti ini membuat mereka mudah untuk dieksploitasi.

Budaya *ngenger* juga terdapat di daerah lain di luar Pulau Jawa,[[87]](#footnote-88) dimana seseorang yang bekerja di rumah kerabat atau kenalan tidak dibayar dengan uang, melainkan dengan biaya sekolah dan pemenuhan kebutuhan hidup lain. Praktek *ngenger* ini juga dilakukan karena balas jasa pihak lain dengan cara mempekerjakan (memberi) seseorang secara cuma-cuma kepada pemberi kerja.[[88]](#footnote-89)

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. Oleh karena itu, diperlukan sebuah undang-undang yang khusus mengatur mengenai perlindungan PRT.

Dalam menjawab permasalahan tersebut, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai cara pandang dan hubungan warga negara lain terhadap PRT secara sosiologis berdasarkan nilai kemanusiaan yang terangkum dalam Pembukaan UUD NRI 1945. Dalam menjalankan pekerjaan sebagai PRT, seorang pekerja akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai pihak, antara lain:

1. **Hubungan PRT dengan Pemberi Kerja**

Hubungan kerja yang terjadi dalam rumah tangga memiliki pola yang berbeda dengan hubungan kerja yang berlangsung di ruang publik. Hubungan kerja dalam rumah tangga memungkinkan terjadinya hubungan yang bersifat personal, dimana aturan kerja diimplementasikan berdasarkan hubungan kekerabatan. Untuk itu, dibutuhkan kejelasan kesepakatan antara PRT dengan pemberi kerja guna meminimalisasi kesalahpahaman di antara kedua pihak.

1. **Hubungan PRT dengan Penyedia Jasa PRT**

Hubungan antara PRT dengan Penyedia Jasa PRT merupakan hubungan jangka pendek. Hubungan ini berlangsung ketika calon PRT membutuhkan jasa penyalur yang mencarikan dan menyalurkan calon PRT kepada pemberi kerja.

1. **Hubungan PRT dengan Keluarga**

Keluarga merupakan pihak terdekat yang mengetahui keberadaan PRT sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Keluarga berperan dalam menentukan pekerjaan yang akan dilakukan oleh seseorang/calon PRT. Pada dasarnya, peran keluarga dapat dioptimalkan dalam mengawasi keberadaan dan keselamatan PRT.

1. **Hubungan dengan Aparat Lingkungan (Rukun Tetangga/Rukun Warga)**

Keberadaan PRT di rumah pemberi kerja seringkali di luar pengetahuan dan pengawasan pihak RT/RT. Padahal, pihak-pihak ini memiliki wewenang dalam hal pendataan warga yang berdomisili di wilayahnya.

1. **Hubungan PRT dengan Pemerintah Daerah**

Sebagai kelompok masyarakat yang bekerja di sektor informal, seharusnya Pemda memberikan perhatian yang lebih khusus kepada PRT, dengan melakukan pendataan dan pendidikan. Hubungan ini dapat meminimalisasi kasus-kasus yang selama ini dihadapi oleh PRT, termasuk tindak kekerasan.

1. **Landasan Yuridis**

Pertimbangan yuridis menyangkut masalah-masalah hukum serta peran hukum dalam pengaturan Perlindungan PRT. Hal ini dikaitkan dengan peran hukum dalam pembangunan, baik sebagai pengatur perilaku (*social control*), maupun instrumen untuk penyelesaian masalah (*dispute resolution*). Hukum sangat diperlukan, karena hukum atau peraturan perundang-undangan dapat menjamin adanya kepastian (*certainty*) dan keadilan (*fairness*) dalam pengaturan Perlindungan PRT.

Seiring perkembangan yang terjadi dalam masyarakat, keberadaan PRT semakin dibutuhkan dan secara kuantitas jumlahnya semakin meningkat. Namun demikian Perlindungan terhadap profesi ini masih belum memadai. Sampai saat ini masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh PRT, mulai dari Upah yang tidak dibayar atau dibayarkan tetapi tidak sebagaimana mestinya; jam kerja di luar batas kewajaran; sampai dengan pelecehan ataupun kekerasan, baik secara fisik, psikis, seksual, ataupun penelantaran rumah tangga.

Secara yuridis formal, belum ada peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur mengenai PRT. 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

Dalam kaitan dengan peran dan fungsi hukum tersebut, maka persoalan hukum yang terkait dengan pengaturan perlindungan PRT di Indonesia adalah bahwa sampai saat ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara utuh mengatur perlindungan terhadap kelompok ini sebagaimana halnya PRT yang bekerja di luar negeri. Walaupun ada, tetapi masih terpisah-pisah tidak secara utuh, akibatnya perlindungan terhadap PRT masih sangat lemah.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia selama ini belum ada yang secara khusus dan eksplisit mengatur mengenai PRT. Definisi pekerja/buruh secara umum terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan definisi tersebut, sesungguhnya PRT dapat dikategorikan sebagai pekerja/buruh, karena PRT merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Walaupun demikian, pasal-pasal selanjutnya dalam UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pekerja di sektor formal yang bekerja dalam suatu hubungan kerja berdasarkan adanya perjanjian kerja. Tidak ada satu pasal pun yang secara eksplisit menyinggung atau berkaitan dengan PRT, sehingga sulit untuk menyimpulkan apakah PRT tercakup dalam ruang lingkup UU Ketenagakerjaan atau tidak. Sebagian besar PRT bekerja tanpa adanya perjanjian kerja, sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja sektor formal. Demikian pula dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

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. Akibatnya sering terjadi pelanggaran hukum perburuhan, seperti: penyalahgunaan perjanjian kerja (misalnya: secara lisan dipekerjakan sebagai PRT namun ternyata dijadikan pekerja seks), tidak ada mekanisme dan sistem kerja yang jelas (seperti upah dan jam kerja), upah yang tidak dibayar, upah yang rendah, jam kerja yang panjang (dapat dikatakan sebagai kerja paksa dan merupakan bentuk eksploitasi) serta adanya kondisi kerja yang membahayakan tanpa Perlindungan, tidak adanya jaminan kesehatan, kematian, kecelakaan di tempat kerja, dan jaminan hari tua.

Ketiadaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai PRT juga membawa implikasi lain, yaitu tempat kerja PRT yang berpotensi menimbulkan kekerasan. Lingkup kerja PRT yakni di rumah tangga yang selama ini dianggap sebagai ranah privat, membuat PRT tidak terlindungi jika mereka mendapatkan penganiayaan dari pemberi kerja. 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 nonpublik atau permasalahan domestik (rumah tangga) yang tidak perlu diintervensi oleh orang luar. Relasi kerja yang dibangun atas hubungan kekuasaan yang timpang, penghargaan yang rendah terhadap status PRT dan lingkup kerja yang spesifik membuat PRT rentan dengan beragam bentuk kekerasan.

Dengan demikian, pertimbangan yuridis pembentukan UU ini adalah bahwa Indonesia belum memiliki perangkat hukum yang memadai secara komprehensif dan integratif yang mengatur mengenai perlindungan PRT.

**BAB V**

**JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP**

**MATERI MUATAN UNDANG-UNDANG**

1. **Jangkauan dan Arah Pengaturan**

Konstitusi Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Selain itu, negara harus menjamin seluruh warga Indonesia untuk memperoleh perlakuan yang sama di depan hukum dan bebas dari penyiksaan dan perlakuan menghinakan apapun yang merendahkan martabat manusia. Hal ini berlaku secara universal dalam setiap bidang kehidupan termasuk dalam mencari penghidupan yang layak dengan bekerja.

Dalam rangka untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, Pemerintah telah memberlakukan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Undang-Undang (UU) ini mengandung ketetapan-ketetapan yang mengatur hak-hak pokok para pekerja dan menyertakan ketetapan yang menyinggung kebutuhan khusus perempuan, termasuk cuti melahirkan dan regulasi tentang pekerja anak. UU ini dengan jelas membahas pengaturan bagi pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan industrial, serta memperinci sanksi-sanksi pidana dan administratif bagi pelanggaran terhadap ketetapan-ketetapan yang ada dalam UU ini. Akan tetapi, tujuan besar yang dicantumkan di mukadimah UU Ketenagakerjaan mengenai perlindungan hak-hak pekerja tidaklah berlaku luas bagi semua pekerja di Indonesia, dan para PRT termasuk mereka yang tidak dilindungi UU ini.

Keberadaan PRT tidak dapat dipisahkan dari perjalanan historis dan sosiologis bangsa Indonesia. Tidak diakuinya pekerjaan rumah tangga sebagai sumber pekerjaan berbayar bagi PRT mengakibatkan PRT dikecualikan dari perlindungan tenaga kerja yang diberikan kepada para pekerja lainnya sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sehingga, ketiadaan payung hukum untuk menjamin adanya perlindungan terhadap hak-hak PRT sebagai pekerja merupakan faktor utama dari banyaknya kasus pelanggaran hak-hak PRT dan menempatkan PRT sebagai pihak yang rentan.

Oleh karena itu, pembentukan Undang-Undang tentang Perlindungan PRT (UU PRT) sangatlah vital untuk menjadi payung hukum yang secara komprehensif dan integratif mengatur perlindungan PRT. Adapun jangkauan perlindungan yang nantinya akan dijamin UU ini adalah PRT yang berada dalam wilayah yuridis Pemerintah Republik Indonesia; sehingga para PRT yang bekerja di luar negeri berada di luar jangkauan UU ini dan menjadi wilayah pengaturan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

Dengan adanya UU PPRT, PRT akan diakui sebagai pekerja sebagaimana profesi pekerja yang lain dan mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum tidak sekedar legalitas namun yang paling penting adalah perspektif dan sensitivitas perlindungan itu sendiri 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.

Adapun arah pengaturan UU PRT adalah memberikan perlindungan hukum bagi PRT dari tindak kekerasan dan pemenuhan hak-hak sebagai pekerja maupun hak-hak asasi sebagai manusia. UU ini ditujukan untuk memberi kepastian hukum untuk mengatur hubungan antara PRT, pemberi kerja, Pemerintah dan pihak lain yang terkait sehingga menjadi harmonis tanpa meninggalkan nilai-nilai moral, budaya dan kekeluargaan yang merupakan nilai luhur bangsa Indonesia.

Selain itu, UU ini mengatur hak-hak PRT yang berisi ketetapan-ketetapan yang konsisten dengan hukum internasional, dan tidak kurang baik dibandingkan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan. Adapun manfaat UU ini adalah membuat negara mengatur dengan lebih baik tentang bagian penting dari pekerja di sektor domestik dan menjamin bahwa standar pekerjaan minimum disediakan bagi para pekerja ini.

Secara lebih spesifik arah pengaturan UU PRT adalah menjadikan perlindungan sebagai poros utama termasuk merinci hak dan kewajiban calon PRT atau PRT dan keluarganya dengan memperjelas dan memperkuat peran Pemerintah dalam memberikan perlindungan termasuk memperkuat kerangka hukum dan kebijakan untuk perekrutan dan penempatan tenaga kerja dalam kategori PRT anak dan juga memperkuat pelatihan bagi calon PRT atau PRT sebagai salah satu bekal untuk perlindungan.

Selain itu, dengan semangat otonomi daerah dan mengingat kekhasan PRT dalam lingkup kewilayahan yang berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya, UU hanya akan mengatur perlindungan PRT secara umum dan garis besar dan menyerahkan pengaturan yang lebih spesifik kepada Pemerintah Daerah dengan memperhatikan prinsip-prinsip kearifan lokal yang penerapannya disesuaikan dengan budaya lokal setempat.

**B. Ruang Lingkup Materi Muatan**

1. **Ketentuan Umum**

Ketentuan umum berisi:

1. batasan pengertian atau definisi;
2. singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi dan/atau;
3. hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab.

Dalam Naskah Akademik (NA) ini ketentuan umum yang dituangkan merupakan pengertian atau definisi yang bersifat pokok dan penting dalam RUU PPRT antara lain:

1. Pekerja Rumah Tangga 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 PRT 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 tertulis antara PRT dengan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, 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 UU ini.
11. Upah PRT 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 hari.
13. Pengakhiran hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu antara PRT dan pemberi kerja.
14. Perselisihan hubungan kerja adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara PRT dan pemberi kerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, dan/atau pengakhiran hubungan kerja.
15. Serikat pekerja rumah tangga adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja rumah tangga yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja rumah tangga serta meningkatkan kesejahteraannya.

Dalam UU ini asas yang diterapkan adalah asas kepastian hukum, asas pengayoman, asas kemanusiaan, asas kekeluargaan, asas keadilan, dan asas kesejahteraan. Asas kepastian hukum bermakna perlindungan PRT dilaksanakan untuk menjamin dan melindungi hak-hak PRT. Asas pengayoman bermakna perlindungan PRT diselenggarakan untuk memberikan rasa aman atau tenteram bagi PRT dalam melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dan mewujudkan kesejahteraan bagi PRT. Asas kemanusiaan bermakna perlindungan PRT diselenggarakan dengan memperhatikan perlindungan dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM).

Selanjutnya penerapan asas kekeluargaan bermakna penyelesaian sengketa yang dialami oleh PRT dapat diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah. Asas keadilan bermakna perlindungan PRT diselenggarakan dengan memperhatikan kepentingan dan keadilan bagi semua pihak. Sedangkan asas kesejahteraan bermakna perlindungan PRT diselenggarakan untuk meningkatkan kondisi sejahtera PRT dan keluarganya.

Disamping penerapan asas, perlindungan PRT dalam UU ini bertujuan untuk:

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, keahlian, dan keterampilan PRT;
5. mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, keadilan, dan kesetaraan; dan
6. menjamin terpenuhinya hak PRT.

**2. Materi yang akan diatur**

1. **Ruang lingkup PRT**
2. **Berdasarkan waktu kerja**

Berdasarkan hasil pengumpulan data ke Provinsi DIY maka jam kerja PRT masih bervariasi. Apabila mendasarkan kepada PRT yang tergabung dalam Serikat PRT di bawah koordinator RTND maka jam kerja PRT adalah 8 jam sehari walaupun dalam implementasinya adalah tetap fleksibel dan mendasarkan kepada kesepakatan PRT dan majikan yang tertuang dalam kontrak. Kemudian bagi PRT yang tidak tergabung dalam RTND maka jam kerjanya tidak dapat ditentukan batasannya dan tetap berdasarkan kesepakatan yang pada umumnya dilakukan secara lisan antara majikan dengan PRT.

Sedangkan di Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat diperoleh informasi bahwa jika jam kerja PRT *part time* adalah 10 jam dan besaran upah adalah Rp 300.000,- sampai dengan Rp 350.000,-, sedangkan untuk PRT yang menginap upah kerjanya adalah Rp 500.000,- sampai dengan Rp 550.000,-, tetapi tentunya tidak ada batasan waktu kerja. Kondisi yang sama dialami oleh PRT di Provinsi Sumatera Utara, PRT bekerja tanpa batasan waktu yang jelas.

Apabila dilihat secara umum di Indonesia maka sebagian besar PRT bekerja tanpa adanya kontrak atau perjanjian kerja. Mereka bekerja tanpa batasan waktu atau jam kerja dan harus siap melayani pengguna jasa sepanjang waktu. Penelitian RGP (2005) menunjukkan bahwa 43% responden bekerja antara 11-12 jam sehari dan 23% bekerja sekitar 8 jam sehari. Sedangkan 18 % responden bekerja antara 13-14 jam sehari dan 6% bekerja lebih dari 14 jam sehari.

Berdasarkan penjelasan di atas, konsep Rancangan UU (RUU) untuk pengaturan PRT berdasarkan waktu kerja adalah PRT yang bekerja penuh waktu dan PRT yang bekerja paruh waktu. PRT yang bekerja penuh waktu melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan akumulasi waktu kerja antara 8 sampai dengan 12 jam. Sementara PRT yang bekerja paruh waktu melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan akumulasi kerja antara 4 sampai dengan 6 jam. Akumulasi waktu kerja tersebut ditentukan dalam perjanjian kerja.

1. **Lingkup pekerjaan**

Lingkup pekerjaan kerumahtanggaan antara lain memasak, menyiapkan dan membereskan peralatan makan, mencuci, dan menyeterika, membersihkan ruangan atau rumah, membersihkan peralatan atau perabotan rumah tangga, mengasuh anak, merawat orang tua atau jompo, merawat dan mengemudi kendaraaan, mengelola kebersihan dan perawatan kebun atau taman serta pekerjaan kerumahtanggaan lainnya sepanjang dilakukan dalam lingkup rumah tangga yang disepakati oleh PRT dan pemberi kerja.

 Dalam ketentuan mengenai jenis pekerjaan ini juga diatur bahwa setiap PRT hanya mengerjakan pekerjaan kerumahtanggaan sesuai dengan kesepakatan antara PRT dan pemberi kerja yang diatur dalam perjanjian kerja.

1. **Batas Usia Kerja**

Menurut UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja. Pengertian tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja atau sedang bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir, walaupun sedang tidak bekerja,mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk kegiatan produksi dipengaruhi oleh jumlah dan kualitas SDM serta kondisi perekonomian yang mempengaruhi SDM. Di Indonesia, semula dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa sudah bekerja atau mencari pekerjaan Dengan bertambahnya, kegiatan pendidikan maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yangmelakukan kegiatan ekonomi akan berkurang. Bila wajib sekolah 9 tahun diterapkan, maka anak-anak sampai dengan umur 14 tahun akan berada di sekolah. Dengan kata lain jumlah penduduk yang bekerja dalam batas umur tersebut akan menjadi sangat kecil, sehingga batas umur minimum lebih tepat dinaikkan menjadi 15 tahun. Atas pertimbangan tersebut, UU No. 25 Tahun 1997 telah menetapkan batas usia kerja menjadi 15 tahun. Dengan kata lain, sesuai dengan mulai berlakunya Undang-undang ini, mulai tanggal 1 Oktober 1998, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk umur 15 tahun atau lebih. Ketentuan ini juga mengacu pada ketentuan internasional dalam hal ini *World Bank* yang menyatakan batas usia kerja adalah 15-64 tahun. Jadi, tenaga kerja *(manpower)* adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa.

Berdasarkan hal tersebut, konsep pengaturan mengenai batas usia PRT dalam RUU adalah 18 tahun dan tidak diperbolehkan pemberi kerja mempekerjakan PRT yang berusia di bawah 15 tahun.

Mengenai PRT yang berusia di bawah 18 tahun, Konvensi ILO Nomor 138 mengenai batas usia minimum anak diperbolehkan bekerja dan rekomendasi No. 146 yang diratifikasi dengan UU No. 20 Tahun 1999 telah mendeklarasikan bahwa batas usia minimum anak diperbolehkan bekerja di Indonesia adalah 15 tahun dan “pekerjaan apapun yang membahayakan anak-anak secara fisik, mental atau kesehatan atau moral anak tidak boleh dilakukan oleh mereka yang berusia dibawah 18 tahun”. Ketetapan usia minimum ini tentunya juga menjadi acuan bagi anak yang bekerja pada sektor pekerjaan rumah tangga.

Konvensi ILO Nomor 182 mengenai pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk anak dan rekomendasi No. 190 telah diratifikasi dengan UU No. 1 Tahun 2000. Dalam konvensi ini, kontek PRT anak dapat dikategorikan pada pengertian pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak (pasal 3d). Dalam Pasal 4 dinyatakan bahwa jenis-jenis pekerjaan tersebut wajib diatur oleh undang-undang atau peraturan nasional.

Pemerintah Indonesia telah mengatur jenis-jenis pekerjaan ini dalam Keputusan Menakertrans No. 235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak. Dalam pasal 2 ayat (1) dinyatakan bahwa anak dibawah 18 tahun dilarang bekerja dan atau dipekerjakan pada pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. Cakupan tentang jenis pekerjaan ini yang terkait dengan PRT anak sebagaimana termuat dalam lampiran keputusan adalah pelarangan mempekerjakan anak pada jam 18.00 – 06.00. Sebagaimana termuat dalam pasal 3 menyatakan bahwa anak berusia 15 tahun atau selebihnya dapat melakukan pekerjaan ini kecuali pekerjaan yang dilarang sebagaimana dimaksud.

Meskipun belum ada UU yang secara khusus mengatur tentang perlindungan terhadap anak yang bekerja sebagai PRT, namun jika mencermati substansi perundang-undangan dan kebijakan yang ada tentu dapat digunakan sebagai pedoman untuk memberikan perlindungan kepada mereka. Pandangan yang mesti dikedepankan adalah bahwa anak adalah kelompok umur yang masih berada pada masa tumbuh kembang dan memerlukan perlindungan dari semua pihak.

PRT yang saat ini adalah mayoritas anak perempuan dan bekerja di sektor rumah tangga merupakan kelompok yang rentan terhadap kekerasan, terutama kekerasan dalam rumah tangga. UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga Pasal 2 ayat 1 butir c menjelaskan lingkup rumah tangga termasuk orang yang bekerja membantu pada rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa PRT, khususnya yang masih berusia di bawah 18 tahun dan belum menikah harus lebih dipertimbangkan lagi sebagai pihak yang rentan terhadap kekerasan dalam rumah tangga dan membutuhkan kebijakan perlindungan secara khusus. Sehingga bagi pemberi kerja yang memperkerjakan PRT yang berusia di bawah 18 tahun harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. mendapat izin tertulis dari orangtua atau wali;
2. membuat perjanjian kerja dengan orangtua atau wali;
3. waktu kerja lebih pendek dari pada waktu kerja PRT yang berusia 18 tahun ke atas;
4. tidak dipekerjakan pada malam hari;
5. tidak membahayakan kesehatan, keselamatan dan/atau moral;
6. diberi kesempatan untuk belajar;dan
7. dipekerjakan untuk jenis pekerjaan yang ringan, yaitu pekerjaan yang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
8. **Perekrutan dan Penempatan**

Salah satu kekhasan dari pekerjaan kerumahtanggaan atau PRT sebagai pekerjaan yang berada diantara sektor pekerjaan yang bersifat informal dan formal adalah dari sisi perekrutan dan penempatan. Pada awalnya proses perekrutan PRT adalah perekrutan yang berlangsung secara informal dalam suatu hubungan sosial tanpa ada ikatan atau hubungan keperdataan khusus dimana calon pemberi kerja merekrut secara langsung dengan memilih dan mencari calon PRT dari lingkungan yang dikenali baik dari lingkungan rumah (tetangga) maupun kerabat.

Perkembangan kemudian muncul ketika akses calon pemberi kerja terhadap informasi calon PRT semakin sempit, muncullah fenomena dimana banyak orang perseorangan yang kemudian memberikan informasi bahkan menyediakan jasa untuk merekrut dan mencari calon PRT. Fenomena ini kemudian menjadi lahan bisnis (usaha) tersendiri dan melembaga di kota-kota besar dimana calon pemberi kerja membutuhkan kepraktisan dan keterbatasan waktu menjangkau calon PRT secara langsung. Dari sinilah muncul lembaga-lembaga (baik berbadan hukum maupun tidak) yang menawarkan jasa penyedia tenaga PRT. Lembaga ini merekrut calon-calon PRT untuk disalurkan atau ditempatkan kepada calon pemberi kerja dengan sejumlah imbalan.

Fakta sosiologis yang sudah berlangsung kiranya masih dapat diakomodir dalam rangka pengaturan terkait sistem perekrutan dan penempatan PRT dalam RUU tentang perlindungan PRT. Namun demikian adanya batasan dan pengaturan yang jelas dan tegas merupakan sesuatu yang harus dinormakan mengingat, kasus-kasus terkait PRT berangkat atau berpangkal dari proses perekrutan dan penempatan yang tidak semestinya. Sejauh mana hak dan kewajiban antara para pihak dan hubungan keperdatan antara penyedia jasa PRT dengan calon PRT serta calon pemberi kerja.

**1) Perekrutan**

Perekrutan calon PRT dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Perekrutan secara langsung dilakukan oleh pemberi kerja baik secara langsung menjangkau calon PRT maupun melalui pihak ketiga sebagai pemberi informasi, sedangkan perekrutan secara tidak langsung dilakukan melalui penyedia jasa PRT. Penyedia jasa PRT dapat dilakukan oleh orang perseorangan dan oleh suatu badan usaha baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum dengan syarat memiliki izin untuk merekrut dan menempatkan calon PRT.

Guna melindungi kepentingan para pihak dan pemenuhan hak serta kewajiban masing-masing, diperlukan adanya suatu ikatan hukum yang tertuang dalam suatu perjanjian. Bagi calon PRT yang direkrut dan ditempatkan secara langsung oleh calon pemberi kerja maka kedua belah pihak harus menyepakati hak dan kewajiban masing-masing dalam suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja antara calon pemberi kerja dan calon PRT yang dilakukan secara tertulis memiliki kekuatan hukum yang lebih pasti (kepastian hukum) bagi kedua belah pihak. Kewajiban menyepakati suatu perjanjian kerja secara tertulis juga berlaku bagi calon pemberi kerja yang mendapatkan calon PRT melalui penyedia jasa PRT. Disamping itu, antara penyedia jasa PRT dan calon PRT harus disepakati suatu perjanjian penempatan yang isi perjanjian tersebut diketahui oleh calon pemberi kerja dengan mendapat salinannya.

Dalam merekrut calon PRT, penyedia jasa PRT baik perseorangan maupun badan hukum dilarang melakukannya dengan proses intimidasi, ancaman, penggunaan kekerasan (fisik dan non fisik) seperti penculikan dan penyekapan, penipuan, pemalsuan maupun penyalahgunaan kekuasaan atas posisi rentan. Penyedia jasa PRT juga tidak dapat merekrut calon PRT yang berusia di bawah batas usia kerja. Jika terdapat pengecualian maka dikenakan persyaratan yang ketat terkait kewajiban pemenuhan hak-hak calon PRT di bawah usia kerja tersebut serta jenis pekerjaan yang dapat diberikan. Hal penting yang harus penuhi juga adalah pelibatan orangtua atau wali dalam bentuk izin dan persetujuan.

**2) Penempatan**

 Dalam hal perekrutan secara langsung maka calon pemberi kerja menempatkan calon PRT langsung pada bidang pekerjaan yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja diringi dengan hak-hak dan kewajiban yang juga telah disepakati bersama. Calon pemberi kerja wajib melaporkan dan menginformasikan adanya calon PRT yang bekerja di rumahnya kepada otoritas lokal setempat, pihak yang berwenang dalam hal ini misalnya setingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) atau kelurahan dengan menyerahkan salinan perjanjian kerja. Pihak otoritas lokal tesrebut dapat pula menjadi saksi atas perjanjian kedua belah pihak tersebut. Atas laporan adanya penempatan PRT di lingkungannya, otoritas lokal wajib melakukan pendataan dan berdasarkan data tersebut, melakukan pengawasan sesuai dengan lingkup kewenangannya.

Adapun dalam proses penempatan calon PRT yang direkrut oleh penyedia jasa, maka selain ketentuan yang berlaku sebagaimana perekrutan secara langsung yakni adanya perjanjian kerja antara calon pemberi kerja dan calon PRT serta pelaporan dan pendataan kepada otoritas lokal setempat, diberlakukan beberapa ketentuan tambahan yakni bahwa penempatan calon PRT harus dilakukan berdasarkan perjanjian penempatan. Perjanjian penempatan harus dibuat secara tertulis dan disepakati oleh calon PRT dan penyedia jasa PRT yang sekurang-kurangnya memuat:

* 1. nama dan alamat penyedia jasa PRT;
	2. identitas calon PRT;
	3. nama dan alamat calon pemberi kerja;
	4. jenis dan rincian pekerjaan PRT;
	5. hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan (termasuk di dalamnya kewajiban menyediakan calon PRT pengganti atau mengembalikan biaya penempatan atau ganti rugi apabila calon PRT tidak jadi ditempatkan);
	6. tanda tangan para pihak;
	7. biaya penempatan calon PRT dan siapa yang menanggung biaya penempatan tersebut.

Biaya penempatan ditanggung oleh calon pemberi kerja termasuk di dalamnya imbalan kepada penyedia jasa PRT tersebut. Informasi mengenai perjanjian penempatan merupakan hal yang harus pula disampaikan/dilaporkan kepada otoritas lokal, agar dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dapat dilakukan secara komprehensif terkait dengan kasus yang melibatkan penyedia jasa PRT.

Penyedia jasa PRT tidak dapat menempatkan calon PRT kepada calon pemberi kerja tanpa persetujuan calon PRT itu sendiri. Demikian pula, calon PRT yang ditempatkan harus memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh calon pemberi kerja. Jika calon PRT bukan mereka yang sudah berpengalaman dalam pekerjaan kerumahtanggan maka calon PRT tersebut haruslah mereka yang sudah mengikuti pelatihan pekerjaan kerumahtanggaan atau spesifikasi yang dibutuhkan. Penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan penempatan calon PRT yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan pekerjaan kerumahtanggan sering memunculkan permasalah di kemudian hari yang menjadi bumerang bagi kedua belah pihak. Kasus kekerasan (fisik non fisik) sering muncul dari adanya ketidaksesuaian kualifikasi dan kemampuan PRT dengan yang diharapkan pemberi kerja.

1. **Hubungan Kerja**

Secara empirik tidak dapat ditampik adanya kebutuhan masyarakat untuk mempekerjakan seseorang dalam lingkup rumah tangga untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga baik sebagian ataupun seluruh pekerjaan yang ada dalam rumah tangga tersebut. Hubungan simbiosis mutualisme dalam kenyataannya terjalin karena ada kondisi yang saling membutuhkan. Pemberi kerja membutuhkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan tidak terlalu mensyaratkan keterampilan (*skill)* yang tinggi serta didukung latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang luas pada satu sisi. Di sisi lain dengan segala keterbatasan pendidikan, kemampuan serta keterampilan yang ada pada pekerja, tidaklah sulit baginya untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan tertentu yang besarnya sangat variatif tergantung pada jenis pekerjaan dan tentu kebaikan hati pemberi kerja.

Dalam praktek, hubungan diantara mereka lebih kental diwarnai oleh nilai-nilai kekeluargaan, kemanusiaan serta *tepo slira* dalam menentukan lingkup pekerjaan, pelaksanaan perintah maupun penentuan imbalan (upah) karena itu jarang dijumpai hubungan diantara mereka dibingkai dalam suatu perjanjian kerja (tertulis) layaknya hubungan hukum dalam pekerjaan di sektor formal. Meski demikian secara teoretik dapat dijelaskan bahwa hubungan antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga (PRT) pada hakekatnya dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja yang terbentuk karena adanya kesepakatan diantara keduanya baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui agen penyalur), paling tidak mengenai jenis pekerjaan dan imbalan yang akan diterima oleh PRT dan pada umumnya dibuat secara lisan.

Dalam relasi kerja antara PRT dan pemberi kerja masih terdapat ketimpangan. Hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja lebih merupakan hubungan yang bersifat kekuasaan. Pemberi kerja menguasai sumber ekonomi (menyediakan lapangan kerja) dan PRT sebagai orang yang mencari kerja. Dalam hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja terdapat kekhususan. Hal ini antara lain disebabkan macam atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh PRT berada pada wilayah domestik kerja kerumahtanggaan. Dengan demikian sebenarnya PRT termasuk ke dalam kategori pekerja meskipun sifat hubungan kerja lebih bersifat semi-formal. Artinya disamping berorientasi pada tugas, hubungan tersebut juga bersifat kekeluargaan. Sifat hubungan kerja semacam ini barangkali menguntungkan bagi beberapa PRT yang kebetulan bekerja pada Pemberi Kerja yang baik. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Melihat hubungan yang demikian, maka dalam ilmu hukum hubungan demikian sesungguhnya lebih tepat disebut sebagai ***hubungan yang hibridis*** karena hubungan diantara mereka tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum yakni hubungan yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan terbentuknya hubungan yang bersifat kekeluargaan. Jadi dalam hubungan hibridis dapat dilihat konstruksinya bahwa satu kaki berpijak pada moral dan satu kaki berpijak pada hukum.

**1) Perjanjian Kerja**

Selama ini hubungan kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja secara umum belum menggunakan perjanjian kerja tertulis dan pekerjaan PRT dilaksanakan secara kekeluargaan dengan batasan pekerjaan yang disampaikan secara lisan. Untuk hubungan kerja diatur dengan kontrak kerja tertulis yang memberikan efek kepastian hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Walaupun kenyataannya di lapangan, pengaturan hubungan kerja dengan kontrak kerja tertulis masih memungkinkan adanya masalah ketika pemberi kerja ataupun PRT tersebut belum melek huruf. Pengaturan hubungan kerja dengan kontrak tertulis tersebut juga di satu sisi dikhawatirkan akan melunturkan sifat kekeluargaan hubungan antara PRT dengan pemberi kerja yang selama ini ada dalam masyarakat. Hubungan kerja yang selama ini dipraktekan pada umumnya berdasarkan perjanjian secara lisan dalam kenyataannya dirasakan kurang memberikan kepastian dan perlindungan hukum, maka ke depan perlu agar kesepakatan antara pemberi kerja dan PRT dituangkan secara tertulis dengan mengacu pada *template* yang sudah disediakan namun perlu diberi ruang pengecualian disana-sini (sebaiknya diserahkan pada para pihak sesuai asas kebebasan berkontrak) namun isi dari perjanjian terkait dengan perlindungan secara sosial dan ekonomi diformulasikan dalam RUU ini.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam hubungan dengan hubungan ketenagakerjaan, salah satu perjanjian yang mungkin ada adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut umumnya memuat kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan, yang dalam hal ini sering diwakili oleh manajemen atau direksi perusahaan. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan ini kemudian menjadikan adanya hubungan kerja antara keduanya. Sebagai suatu UU yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, UU Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja. Menurut UU ini perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus memuat sebagai berikut:

* 1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
	2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
	3. jabatan atau jenis pekerjaan;
	4. tempat pekerjaan;
	5. besarnya upah dan cara pembayarannya;
	6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
	7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
	8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
	9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Apabila dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) diatur bahwa suatu perjanjian dinyatakan sah apabila memenuhi 4 syarat, maka dalam hukum ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam UU Ketenagakerjaan bahwa kesahan suatu perjanjian kerja harus memenuhi adanya 4 persyaratan sebagai berikut:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat  (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai UU bagi mereka yang membuatnya. Sumber dari kebebasan berkontrak adalah kebebasan individu sehingga yang merupakan titik  tolaknya adalah kepentingan individu pula. Perjanjian kerja antara PRT dan pengguna, perlu ada namun demikian isi perjanjian kerja harus diperhatikan sedemikian rupa agar tidak terlalu mengikat kedua belah pihak (fleksibel).

Dalam UU ini diberikan definisi mengenai perjanjian kerja yaitu perjanjian antara PRT dengan pemberi kerja yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan PRT. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis. Dalam membuat perjanjian kerja PRT atau pemberi kerja yang memiliki keterbatasan dapat memberikan kuasa dan/atau didampingi pihak lain.

Perjanjian Kerja sekurang-kurangnya memuat:

1. identitas para pihak;
2. besarnya upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain serta proses pembayaran;
3. hak dan kewajiban para pihak;
4. jenis dan uraian pekerjaan;

kondisi dan syarat kerja (meliputi: akumulasi waktu kerja, libur mingguan, hak cuti, waktu istirahat selama jam kerja, tunjangan hari raya dan fasilitas kerja);

1. waktu masa percobaan selama 1 (satu) bulan;
2. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
3. jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja;
4. penyelesaian perselisihan;
5. saksi dari para pihak;
6. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
7. tanda tangan para pihak.

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak. 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. Terhadap laporan dari pemberi kerja, aparat pemerintah setempat wajib melakukan pendataan. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pemberi kerja.

Pemberi kerja atau PRT dapat melakukan perubahan Perjanjian kerja. Perubahan perjanjian kerja harus dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak. Pemberi kerja wajib melaporkan perubahan perjanjian kerja kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan perubahan perjanjian kerja. Pemberi kerja atau PRT dapat melakukan perpanjangan perjanjian kerja. Perpanjangan perjanjian kerja harus dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak. Pemberi kerja wajib melaporkan perpanjangan Perjanjian kerja kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan perubahan perjanjian kerja.

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 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.

Pemberi Kerja wajib melaporkan berakhirnya hubungan kerja kepada aparat pemerintah setempat dan keluarga PRT.

**2) Hak dan Kewajiban**

Hak dan kewajiban PRT dan pemberi kerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja hendaknya tetap bertumpu pada adanya ’kearifan lokal’ (*local wisdom*), kearifan lokal yang dimaksud adalah merupakan sesuatu yang berkaitan secara spesifik dengan budaya tertentu, dan mencerminkan cara hidup suatu masyarakat tertentu. Oleh karena itu, prinsip-prinsip kearifan lokal dapat saja diterapkan ditempat-tempat lain, tentu saja dengan penyesuaian dengan budaya lokal setempat. Penerapan kearifan lokal merupakan sebuah proses dan membutuhkan keterlibatan para pemangku kepentingan yang dalam hal ini antara PRT dengan pemberi kerja.

* + - * 1. **Hak dan Kewajiban PRT**

PRT merupakan bagian dari warga negara yang memiliki hak untuk dilindungi dalam menjalankan profesinya. Seiring dengan dinamika jaman saat ini, PRT tidak lagi dipandang sebagai sosok ”pelayan” (*helper*) tetapi mereka adalah ”pekerja” (*worker*), yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja formal. Definisi PRT menurut ILO adalah orang yang bekerja dalam ruang lingkup rumah tangga dengan mendapatkan upah, mempunyai hak dan kewajiban yang jelas sesuai kesepakatan antara pekerja dan majikan sesuai dengan prinsip HAM. Sesuai dengan pembahasan pada naskah ini bagian sebelumnya, perlu di garisbawahi bahwa Hak-hak PRT yang anak tentu berbeda dengan PRT yang dewasa. Sebab pada dasarnya anak tidak boleh bekerja, seperti bunyi konvensi ILO No. 182 Tahun 2000 tentang Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak. Tapi anak-anak yang terpaksa bekerja, dan tidak bisa ditarik dari tempat kerjanya, maka mereka boleh bekerja tapi dengan aturan-aturan yang ketat. Misalnya, ia harus mendapat pendidikan dan pelatihan dalam pekerjaan itu. Mereka harus diajari apa yang harus dikerjakan, dan apa yang tidak boleh dikerjakan. Mereka juga harus dilatih bagaimana menghindari bahaya, dengan misalnya, mereka tidak boleh kerja dengan benda-benda tajam, atau bahan-bahan kimia, atau tidak boleh naik ke genting, dan sebagainya. Lalu jam kerjanya maksimal 5 jam sehari. Ia juga dibolehkan sekolah, boleh berkomunikasi dengan orang tuanya, dan boleh mengikuti organisasi-organisasi kerja. Mereka berhak pula atas jaminan kesehatan, pendidikan, perlindungan untuk tidak mendapat kekerasan, dan hak bersosialisasi dan berpartisipasi. Sedang bagi PRT dewasa, mereka juga mendapat empat macam jaminan tersebut, ditambah lagi jaminan untuk tidak dipotong gajinya, bisa berorganisasi, bersosialisasi, mendapat hari libur, jam kerja yang jelas, jumlah gaji yang jelas, kerja yang layak tanpa kekerasan, beban kerja dan jenis kerja yang jelas. Mereka juga dapat istirahat sekitar dua jam sehari; kalau malam mereka tahu kapan harus berhenti kerja; dan di akhir pekan mereka dapat menikmati satu hari libur. Kemudian mereka mendapatkan cuti 12 hari selama setahun. Kalau mereka haid atau melahirkan juga berhak cuti. Sebagai warga negara, PRT juga harus boleh ikut Pemilu, sebab kalau di luar negeri mereka rata-rata tidak bisa mengikuti hak politiknya karena dianggap sebagai budak.

Kewajiban PRT secara garis besar dapat dirumuskan sebagai pemenuhan atas butir-butir perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pemberi kerja, ini mengandung konsekuensi bahwa PRT harus memahami semua butir-butir kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja dimaksud dan dengan iktikad baik PRT berkomitmen untuk melaksanakan dan memenuhinya sesuai dengan segala kemampuan, pengalaman dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga pemberi kerja merasa bahwa telah terjadi hubungan timbal balik yang sepadan dan saling menguntungkan di antara kedua belah pihak.

Untuk melindungi kepentingan PRT, maka PRT memiliki hak untuk:

1. mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja;
2. mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan perjanjian kerja;
3. mendapatkan waktu istirahat;
4. memperoleh jaminan perlindungan kesehatan, keselamatan, dan keamanan 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
8. mendapatkan perlakuan yang baik dan manusiawi dari pemberi kerja dan keluarga pemberi kerja; dan
9. membentuk dan menjadi anggota organisasi atau serikat pekerja atau serikat buruh PRT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak PRT merupakan salah satu bagian dari perlindungan bagi PRT, yaitu:

1. Pembayaran upah diberikan sesuai dengan perjanjian kerja. Selain upah, PRT dapat memperoleh insentif lainnya berdasarkan kesepakatan atau kesediaan pemberi kerja. Upah dapat disepakati berdasarkan kepatutan dengan memperhitungkan berbagai komponen yang juga diterimakan kepada pekerja seperti pemondokan, kebutuhan pribadi, makan, kesehatan yang biasanya sudah ditanggung oleh pemberi kerja.
2. Waktu kerja PRT sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Waktu istirahat antar waktu kerja efektif, disesuaikan dengan waktu kerja efektif. Waktu istirahat mingguan wajib diberikan sekurang-kurangnya 1 hari dalam seminggu. Sedangkan waktu istirahat tahunan wajib diberikan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah PRT yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Tata cara pengambilan waktu istirahat disesuaikan dengan kesepakatan antara PRT dengan pemberi kerja.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja bagi PRT dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PRT juga memiliki kewajiban, yaitu:

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. memberitahukan kepada pemberi kerja apabila izin tidak masuk kerja beserta alasannya.
	* + - 1. **Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja**

Pemberi Kerja memiliki hak:

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.

 Sedangkan kewajiban pemberi kerja adalah:

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 termasuk didalamnya kesehatan reproduksi;
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.

**d. Pelatihan**

Peningkatan upaya perlindungan terhadap PRT tidak dapat dipisahkan dengan adanya pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme PRT. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi calon PRT atau PRT melalui peningkatan ketrampilan hidup (*life skills*). Secara umum, pelatihan juga merupakan pemberdayaan (*empowering*) calon PRT atau PRT sebagai anggota masyarakat sehingga bisa lebih berdaya guna bagi diri mereka pribadi dan bagi lingkungan dimana mereka berada.

Selain sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari upaya perlindungan, pelatihan ketrampilan hidup juga merupakan hak PRT yang harus dipenuhi. Dengan pelatihan yang diberikan diharapkan ada peningkatan pengetahuan dan kesadaran PRT akan statusnya sebagai pekerja dan juga mengenai persoalan yang dihadapinya dan pentingnya melakukan tindakan perubahan nasib termasuk dengan melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan optimal.

Pelatihan kerja bagi PRT yang dilaksanakan harus berdasarkan pada pendidikan adil gender yang mengandung prinsip-prinsip dialogis, setara, anti kekerasan, bisa diakses dan pengalaman sebagai sumber belajar. Dengan pengarusutamaan gender, pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang berdasarkan standar pendidikan nasional termasuk kurikulum pelatihan dan sarana-prasaranya. Setiap PRT berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja yang terstruktur karena pada dasarnya setiap PRT memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan kerja.

Pemerintah mempunyai tanggungjawab untuk memberikan pelatihan kerja yang dalam pelaksanannya dapat melimpahkan tugas kepada Pemerintah Daerah. Pelatihan dilakukan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) atau lembaga pendidikan pelatihan kerja milik Pemerintah atau swasta yang didukung pemerintah. Untuk mewujudkan hal tersebut, BLK-BLK harus diberikan kewenangan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi PRT dengan dibekali sumberdaya manusia dan sarana-prasarana pelatihan. Adapun bagi lembaga pendidikan dan pelatihan kerja swasta yang akan memberi pelatihan, wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Tanggung jawab Pemerintah dan pemerintah Daerah juga termasuk dalam hal pembiayaan pelatihan yang berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

Pemerintah juga bertanggungjawab mengembangkan standar modul atau materi pelatihan yang secara generik memuat hal-hal yang harus ada dalam sebuah pelatihan untuk PRT. Pengembangan modul ini didasarkan pada tujuan yang harus dicapai yaitu para calon PRT atau PRT mendapatkan atau memperoleh nilai tambah dalam hal *skill* maupun kepribadian mereka yang dalam hal ini dapat dibagi menjadi 2 bagian:

1. Pendidikan dan pelatihan kritis untuk membangun sikap dan tindakan kritis PRT melalui materi antara lain: pendidikan adil gender, PRT dan ketenagakerjaan, HAM, kesehatan reproduksi, organisasi dan kewarganegaraan.
2. 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:
3. pengenalan khusus keterampilan pekerjaan rumah tangga, termasuk dalam hal pengenalan pengembangan teknologi, seperti: bagaimana mengoperasikan mesin cuci, kompor gas, dan alat-alat listrik modern lainnya.
4. Keterampilan untuk mengolah bahan makanan beserta pengetahuan tentang keamanan pangan (*food safety*).
5. pengetahuan tentang tata krama rumah tangga, etika pergaulan dan pengetahuan sederhana tentang perkembangan anak.

Untuk mencapai tujuan pelatihan, peran fasilitator atau pemberi materi pelatihan (*trainer*) sangat penting. Fasilitator berperan sebagai mediator, narasumber, motivator dan dinamisator bersama peserta pelatihan. Pemerintah bertanggungjawab untuk menyediakan tenaga fasilitator atau *trainer* termasuk memberikan pembekalan atau training kepada fasilitator atrau *trainer* sehingga pelatihan yang akan dilaksanakan tepat sasaran dan mencapai tujuan. Pemerintah dapat melibatkan akademisi, penggiat LSM ataupun mantan PRT sebagai fasilitator atau *trainer*.

Target utama pelatihan adalah calon PRT yang belum memiliki pengalaman sebelumnya dalam bekerja di sektor kerumahtanggaan dan juga bagi PRT yang secara sadar baik secara pribadi maupun dorongan pengguna ingin mengikuti pelatihan. Penyedia jasa, sebagai pihak yang harus menjamin kesiapan calon PRT untuk bekerja, akan ditempatkan wajib mengikutsertakan calon PRT yang belum mempunyai keterampilan atau pengalaman ke dalam program pelatihan. Setelah mengikuti pelatihan, calon PRT atau PRT harus mendapatkan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga yang sudah mendapatkan lisensi oleh badan Pemerintah yang tugas dan fungsinya melakukan sertifikasi profesi.

Idealnya, Pemerintah juga memberikan pelatihan yang tujuannya untuk penyegaran atau meng*-update* pengetahuan dan/atau keterampilan para PRT terhadap berbagai perkembangan teknologi khususnya peralatan kerumahtanggaan. Dengan pelatihan penyegaran ini diharapkan PRT dapat melakukan tugas dan kewajibannya lebih baik lagi.

Selama ini banyak kasus-kasus PRT yang berawal dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan PRT. Diharapkan dengan pelatihan *life skill* yang diberikan dapat meminimalkan jumlah kasus-kasus PRT bermasalah. Dengan pemenuhan hak untuk mendapatkan pelatihan, PRT diharapkan dapat menunaikan semua kewajiban kepada pemberi kerja untuk kemudian dapat memperoleh hak upah yang layak sehingga hak dan kewajiban kedua belah pihak baik PRT maupun pemberi kerja dapat dijamin pemenuhannya.

1. **Penyedia Jasa PRT**

Pengaturan mengenai penyedia jasa PRT menjadi penting mengingat peranannya yang cukup besar sebagai penghubung antara calon PRT dan calon pemberi kerja dalam proses perekrutan dan penempatan. Kesalahan dan kecerobohan dalam proses perekrutan dan penempatan dapat mengakibatkan efek yang serius bagi hubungan calon PRT dan pemberi kerja.

Selain itu, adanya penyedia jasa PRT menyebabkan rentan terjadinya eksploitasi terhadap calon PRT, baik sebelum ditempatkan maupun sesudah ditempatkan. Kasus-kasus kekerasan yang menimpa PRT sering berpangkal dari ketidakprofesionalan penyedia jasa atau bahkan penyedia jasa sendiri tidak beriktikad baik, termasuk di dalamnya kasus *trafficking* atau perdagangan orang. Di sisi lain, ada pula kasus sindikat penyedia jasa PRT yang ternyata merupakan kumpulan sindikat penipuan, pencurian atau perampokan.

Dari latar belakang di atas, RUU ini harus menjangkau pengaturan tentang siapa sajakah yang dapat menjadi penyedia jasa PRT dan apa hak serta kewajiban serta apa persyaratannya. Sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, penyedia jasa PRT dapat merupakan orang perseorangan atau badan usaha baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum. Semua penyedia jasa PRT harus memiliki izin perekrutan dan penempatan dari instansi atau lembaga yang berwenang. Dibukanya kesempatan orang perseorangan menjadi penyedia jasa mengingat adanya fakta sosiologis. Namun demikian, persyaratan dan perizinan penyedia jasa PRT sebagaimana diatur dalam RUU harus dipenuhi juga oleh penyedia jasa PRT perseorangan.

Ke depan RUU ini mengarahkan agar penyedia jasa perseorangan merubah bentuk menjadi badan usaha, ketentuan ini akan diatur dalam ketentuan peralihan dengan memberi jangka waktu perubahan tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pengawasannya. Adapun untuk badan usaha berbadan hukum harus berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang ketentuan pembentukannya mengacu pada peraturan perundang-undangan mengenai PT.

Terdapat beberapa kewajiban dan hak yang melekat pada penyedia jasa PRT. Penyedia jasa PRT wajib memberikan informasi kepada calon PRT mengenai calon Pemberi Kerja dimana calon PRT ditempatkan. Selain itu penyedia jasa PRT wajib memberikan informasi kepada calon pemberi kerja mengenai PRT serta menyediakan PRT pengganti atau mengembalikan biaya penempatan PRT apabila dalam waktu tertentu PRT tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. penyedia jasa PRT wajib menyediakan PRT pengganti apabila dalam masa percobaan, pihak pemberi kerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena satu dan lain hal sesuai dengan perjanjian kerja. Penyedia jasa PRT juga wajib membuat perjanjian penempatan untuk setiap proses penempatan dan mengetahui isi perjanjian kerja antara calon PRT dan pemberi kerja.

Sedangkan hak penyedia jasa PRT antara lain mendapatkan informasi mengenai calon PRT yang direkrut dan akan ditempatkan, dan mendapatkan informasi mengenai pemberi kerja yang akan mempekerjakan PRT, serta mendapatkan imbalan jasa dari pemberi kerja setelah calon PRT ditempatkan sesuai kesepakatan antara penyedia jasa PRT dengan pemberi kerja.

Dalam melakukan perekrutan dan penempatan, penyedia jasa PRT harus memperhatikan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang perekrutan dan penempatan serta terikat dengan ketentuan tersebut, misalnya penyedia jasa PRT hanya dapat menempatkan calon PRT yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan calon pemberi kerja, selain sudah berpengalaman dan memiliki keterampilan karena pengalamannya, calon PRT yang baru pertama kali ditempatkan harus sudah mendapat pelatihan keterampilan kerumahtanggaan.

Penyedia jasa PRT baik perseorangan maupun badan usaha harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. memiliki izin jasa perekrutan dan penempatan PRT dari instansi yang berwenang;
2. memiliki kantor dan alamat yang jelas;
3. memiliki dan/atau menyediakan tempat penampungan yang memenuhi standar kesehatan dan kelayakan termasuk menyediakan fasilitas istirahat, ibadah, minum dan makan, kebersihan yang layak bagi kesehatan fisik dan psikis PRT selama penampungan;
4. memberikan dan/atau memfasilitasi pelatihan bagi Calon PRT sesuai standar pelatihan terutama bagi Calon PRT yang belum berpengalaman dan bagi Calon PRT untuk pekerjaan tertentu yang membutuhkan keahlian;
5. melakukan pengelolaan arus informasi, rekrutmen, permintaan dan penempatan PRT atau mengelola data mengenai Calon PRT yang ditempatkannya dan Calon Pemberi Kerja dengan mendokumentasikannya sesuai dengan identitas aslinya;
6. dilarang meminta imbalan dari Calon PRT; dan
7. melaporkan data pengelolaan proses perekrutan dan penempatan secara berkala kepada instansi yang berwenang.

 Dalam memberikan dan/atau memfasilitasi pelatihan bagi Calon PRT sesuai standar pelatihan terutama bagi Calon PRT, pihak penyedia jasa PRT harus berkoordinasi dengan pemerintah. Bentuk peran pemerintah atas kegiatan pelatihan dapat berupa pemberian izin, standar modul dan trainer atau pemberi pelatihan.

 Adapun instansi yang diberikan kewenangan untuk memberikan izin terhadap usaha jasa perekrutan dan penempatan ini adalah instansi atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang tugas dan wewenangnya meliputi pembinaan dan pengawasan terhadap PRT. Sehingga jika ditemukan kasus pelanggaran atau tindak kekerasan terhadap PRT, instansi atau SKPD tersebut dapat mengevaluasi pemberian perizinan terhadap penyedia jasa tersebut.

**f. Pembinaan dan Pengawasan**

Negara bertanggung jawab atas penyelenggaraan perlindungan PRT yang pembinaannya dilaksanakan oleh Pemerintah, dalam hal ini Menteri pada tingkat nasional; gubernur pada tingkat provinsi; dan bupati atau walikota pada tingkat kabupaten atau kota.

Tanggung jawab Negara dalam hal pembinaan meliputi:

1. tanggung jawab dalam penyelenggaraan perlindungan PRT;
2. tanggung jawab dalam melakukan pembinaan terhadap penyedia PRT; dan
3. tanggung jawab dalam melakukan sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan perlindungan PRT.

Tanggung jawab dalam penyelenggaraan perlindungan PRT termasuk didalamnya menjamin pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi PRT, seperti misalnya mendirikan BLK dan mengadakan program-program pemberdayaan calon PRT atau PRT.

Pembinaan terhadap penyedia PRT yaitu dengan memberikan bimbingan, penyuluhan dan pengarahan secara berkala serta melakukan sosialisasi ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai PRT baik terhadap penyedia jasa PRT, pemberi kerja dan PRT tersebut dan evaluasi terhadap kebijakan perlindungan PRT.

Pengawasan harus dilakukan dalam rangka perlindungan pekerja rumah tangga terutama mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan PRT tersebut. Tujuan dari pengawasan tersebut adalah menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kewajiban, tugas dan tanggung jawab kedua belah pihak berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Pengawasan pekerja rumah tangga sebaiknya dilaksanakan oleh dinas atau SKPD di bidang ketenagakerjaan dengan melibatkan unsur-unsur masyarakat, organisasi non pemerintah yang memperjuangkan PRT dan serikat PRT. Dalam hal ini Pemberi Kerja wajib melaporkan hubungan kerjanya dengan PRT kepada Ketua RT dan Ketua RW, dengan menyertakan salinan identitas PRT, salinan identitas pemberi kerja, dan salinan Perjanjian Kerja untuk kemudian Pemerintah, melalui dinas atau SKPD di bidang ketenagakerjaan. Di lain pihak, dinas atau SKPD di bidang ketenagakerjaan tersebut dapat melakukan pengawasan pendataan secara langsung ke RT/RW setempat. Selain itu, pengawasan juga dilakukan terhadap penyedia jasa dengan melakukan pendataan badan usaha, pemberian izin usaha dan mewajibkan penyedia jasa untuk membuat laporan secara tertulis setiap bulan mengenai pengadaan dan penyaluran PRT. Pengawasan juga dapat dilakukan dengan menyediakan berbagai layanan informasi, layanan pengaduan yang cepat tanggap, yang cepat dan mudah diakses oleh PRT atau masyarakat.

**g. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja**

Meskipun ILO telah mengesahkan PRT sebagai pekerja formal seperti disampaikan pada Konferensi ILO pada tanggal 16 Juni 2011 yang lalu[[89]](#footnote-90), namun hingga saat ini, PRT belum dapat dikatakan sebagai pekerja karena selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan terhadap PRT. Bahkan dari sudut pandang masyarakat dan pemerintah, juga tidak memperlihatkan dimasukkannya PRT sebagai pekerja secara formal. Karena lingkup pekerjaan PRT yang berada dalam hubungan privat, dengan relasi kerja yang didasarkan pada kekuasaan yang tidak seimbang (asimetris) yang memposisikan PRT sebagai *subordinat* dihadapan pemberi kerja, sehingga perselisihan yang timbul sering kali tidak diketahui orang banyak dan bersifat tertutup. Sifat khusus atau khas seperti inilah yang menyebabkan pengaturan penyelesaian perselisihan PRT tidak dapat disamakan dengan pekerja formal yang bekerja dalam perusahaan, sehingga penyelesaian perselisihan yang terjadi antara PRT dengan pemberi kerja dan/atau penyedia jasa PRT, tidak diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena UU tersebut hanya diatur penyelesaian perselisihan yang terkait dengan pekerja formal.

Perselisihan antara PRT, pemberi kerja, dan/atau penyedia jasa PRT terjadi ketika salah satu atau lebih pihak yang telah melakukan kesepakatan tidak memenuhi hal-hal yang telah disepakati dalam perjanjian. Kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian meliputi besaran upah, hak dan kewajiban para pihak, jenis pekerjaan, dan lain-lain. Untuk perselisihan tersebut di atas, diselesaikan dengan cara kekeluargaan untuk mufakat. Namun untuk perselisihan yang terkait dengan tindakan pidana, akan dilaporkan kepada kepolisian dan diselesaikan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Dalam kunjungan lapangan yang telah dilakukan ke tiga daerah provinsi yaitu Provinsi Sumatera Utara, Nusa Tenggara Barat dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta hanya beberapa kasus PRT yang sampai pada tingkat pengadilan negeri. Dalam upaya penyelesaian perselisihan, peran masyarakat, pemerintah, dan LSM sangat dibutuhkan. Seperti di DI Yogyakarta, LSM berperan aktif memberikan advokasi kepada PRT, sementara di Sumatera Utara, masyarakat sekitar sangat berperan aktif terhadap kasus yang dialami oleh PRT lain halnya di NTB, mediasi dilakukan hanya kepada PRT yang berasal dari penyedia jasa PRT sehingga ada posisi seimbang antara penyedia jasa PRT dengan pemberi kerja sehingga menghasilkan kesepakatan yang menguntungkan para pihak. Hal ini terjadi karena belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas mengatur penyelesaian perselisihan PRT.

Setelah mendapat masukan, mekanisme penyelesaian perselisihan kasus PRT yaitu dilakukan dengan cara kekeluargaan untuk mencapai mufakat dan melalui proses mediasi. Proses musyawarah mufakat dilakukan antara PRT dengan pemberi kerja dan/atau penyedia jasa PRT sebagai langkah yang paling sederhana untuk menyelesaikan perselisihan. Musyawarah diambil pertama kali tanpa perlu melibatkan aparat Pemerintah setempat. Namun jika diperlukan, maka aparat Pemerintah setempat dapat dijadikan sebagai saksi dalam musyawarah tersebut. Dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah untuk dicapainya kata mufakat ini dibatasi oleh waktu agar tidak berlarut-larut dan terpenuhi rasa keadilan dalam upaya memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Lama waktu musyawarah untuk mufakat paling lama 7 hari harus sudah ada keputusan berupa kesepakatan yang menguntungkan bagi para pihak. Bila tercapai kata sepakat, maka dibuat perjanjian bersama berisi hal-hal apa saja yang telah disepakati, dengan dibubuhi tanda tangan para pihak.

Jika selama batas waktu yang telah ditetapkan musyawarah gagal dilakukan atau belum dihasilkan kesepakatan bersama, maka perselisihan akan diselesaikan melalui proses mediasi dengan melibatkan seorang atau lebih pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan pada setiap kantor atau instansi kabupaten atau kota yang telah ditunjuk dan memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, yang selanjutnya disebut mediator. Pada tahap mediasi ini, mediator wajibmemfasilitasi dan menyelesaikan penyelesaian perselisihan.

Jangka waktu proses mediasi ini dihitung sejak pengaduan di terima oleh instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan pada setiap kantor atau instansi kabupaten atau kota, paling lama 30 hari, mediator sudah harus mengeluarkan anjuran secara tertulisyang bersifat final dan mengikat bagi para pihak. Anjuran tertulis tersebut harus benar-benar berdasarkan atas hukum, keadilan dan kepatutan, yang mempunyai kekuatan hukum tetap, mengikat dan harus dilaksanakan oleh para pihak.

1. **Peran Serta Masyarakat**

Memperhatikan proses panjang keberadaan PRT di Indonesia secara historis dan sosiologis serta budaya, maka upaya perlindungan PRT perlu melibatkan “Peran Serta Masyarakat” yang menjadi alat kontrol sosial yang efektif bagi pelaksanaan perlindungan PRT. Peran serta masyarakat selalu hadir pada berbagai kegiatan dan kasus PRT, karena PRT memang hidup, menjadi bagian dan berkembang di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Pada ketika PRT mendapatkan sesuatu yang positif dan mensejahterakan atau membahagiakan maka masyarakat ikut merasakannya, dan sebaliknya pada saat terjadi kondisi yang negatif maka masyarakat ikut sakit, seperti dalam kasus pelanggaran HAM dan kekerasan terhadap PRT, masyarakat selalu ikut serta melakukan pengawasan (kontrol sosial).

Dengan demikian peran serta masyarakat mempunyai posisi yang amat strategis dalam perlindungan terhadap PRT. Untuk itu peran serta masyarakat perlu diapresiasi dan diberikan kesempatan yang luas, untuk melakukan upaya perlindungan PRT. Wujud dan apresiasi peran serta masyarakat, tentu saja melalui berbagai cara, baik yang dilakukan oleh perseorangan, para tokoh masyarakat, media massa, organisasi kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat serta organisasi masyarakat lainnya, seperti kekerabatan atau paguyuban, yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Peran serta masyarakat tersebut hadir memberikan pendampingan dan advokasi, seperti yang dilakukan oleh orang per orang, tokoh masyarakat atau masyarakat secara bersama-sama dimana PRT berada, dan juga melalui LSM, media massa, organisasi kemasyarakatan (Ormas) dan kelompok-kelompok masyarakat di lingkungan PRT berada agar tidak terjadi pelanggaran hukum (preventif) atau agar pelanggaran hukum yang terjadi segera diselesaikan (represif).

Disamping itu, peran serta masyarakat dalam upaya perlindungan PRT, dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (edukasi) dan pemberdayaan PRT sehingga PRT dapat memiliki *bargaining position* (posisi tawar) yang lebih baik. Selain itu peran serta masyarakat dapat melalui berbagai organisasi masyarakat sipil (ormas dan lsm) untuk selalu mengawasi dan mengingatkan pemerintah agar melaksanakan perundang-undangan (penegakkan hukum) terkait khususnya UU tentang Perlindungan PRT. Dalam Peran serta masyarakat ini organisasi RT, RW, Kepala Dusun (Kadus) ataupun Kepala Lingkungan (Kepling) menempati posisi penting yang diharapkan dapat berperan serta mengupayakan perlindungan PRT, baik secara preventif (pencegahan sebelum kejadian) maupun represif (penanganan setelah kejadian), sebagaimana telah disinggung diatas. Karena posisi RT, RW, Kadus dan Kepling serta perkumpulan warga masyarakat lainnya, disini dapat menjadi sarana titik temu perwakilan warga dan sekaligus mitra pemerintahan terendah di lingkungannya. Karena perlu dipahami bahwa RT, RW, Kadus, Kepling, dan perkumpulan warga lainnya sesungguhnya bukan birokrasi pemerintahan, melainkan perwakilan para warga masyarakat.

Supaya peran serta masyarakat dapat terlaksana efektif, positif dan konstruktif, maka perlu adanya “sosialisasi dan edukasi” secara berkelanjutan yang dilakukan oleh pemerintah dan aparat penegak hukum, serta *leading sector* instansi lainnya yang mempunyai kewenangan menegakkan perlindungan PRT kepada masyarakat luas. Sosialisasi dan edukasi tentu seharusnya dilakukan secara luas terhadap masyarakat, dan khususnya terhadap para calon PRT dan PRT maupun terhadap pengguna PRT agar memiliki kesadaran dan pemahaman yang sama atas perannya masing-masing. Dalam pada itu, perlu ditekankan disini bahwa energi peran serta masyarakat ini akan terus menjadi mitra yang positif bagi semua pihak yang berkepentingan dengan upaya pemberdayaan dan perlindungan PRT.

**3. KETENTUAN SANKSI**

Ketentuan sanksi dalam RUU ini disesuaikan dengan norma yang mengatur kewajiban dan larangan dalam hubungan kerja antara PRT dengan pemberi kerja atau penyedia jasa. Ketentuan sanksi tersebut dapat berupa sanksi administratif dan sanksi pidana.

1. **Sanksi Administratif**

Sanksi administratif dikenakan terhadap pelanggaran yang terjadi dalam hubungan kerja antara pemberi kerja atau penyedia jasa dengan PRT. Adapun bentuk pelanggaran oleh penyedia jasa PRT yang dapat dikenakan sanksi administrasi adalah:

1. mempekerjakan anak berusia kurang dari 15 tahun sebagai PRT;
2. tidak membuat perjanjian secara tertulis ketika melakukan Perekrutan calon PRT;
3. merekrut calon PRT di bawah usia 15 tahun;
4. merekrut PRT berusia antara 15 sampai dengan 17 tahun yang tidak mendapat izin tertulis dari orang tua atau wali tahun;
5. melakukan Perekrutan calon PRT dengan menggunakan ancaman, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan;
6. tidak memberikan dan/atau memfasilitasi pelatihan bagi calon PRT belum memiliki pengalaman kerja dan/atau belum mengikuti pelatihan;
7. tidak memenuhi persyaratan;
8. yang mengambil imbalan dari calon PRT; dan
9. tidak memenuhi kewajibannya sebagai penyedia jasa PRT.

 Bentuk sanksi administratif terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh penyedia jasa PRT adalah berupa teguran lisan, teguran tertulis, pembekuan kegiatan usaha atau pencabutan izin. Sanksi administratif ini juga dapat disertai denda yang dapat diberikan tersendiri atau bersamaan dengan pengenaan sanksi administratif lainnya. Sebelum melaksanakan pencabutan izin, Pemerintah terlebih dahulu memberikan kesempatan selama jangka waktu tertentu kepada penyedia jasa PRT untuk meniadakan pelanggaran yang telah dilakukan atau pemenuhan persyaratan yang ditetapkan.

Sanksi administratif juga dapat dikenakan kepada pemberi kerja yang:

* + - * 1. merekrut calon PRT tanpa membuat perjanjian secara tertulis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang tertuang dalam perjanjian kerja;
				2. merekrut calon PRT di bawah usia 15 tahun;
				3. merekrut PRT berusia antara 15 sampai dengan 17 tahun yang tidak mendapat izin tertulis dari orang tua atau wali;
				4. melakukan perekrutan calon PRT dengan menggunakan ancaman, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan;
				5. tidak melaporkan penempatan calon PRT, tidak melaporkan dan mendaftarkan perjanjian kerja, tidak melaporkan perubahan perjanjian kerja, tidak melaporkan perpanjangan perjanjian kerja, dan tidak melaporkan berakhirnya hubungan kerja, kepada aparat pemerintah setempat dengan menyerahkan salinan perjanjian kerja.

Sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada pemberi kerja adalah teguran lisan, teguran tertulis atau denda.

**b. Ketentuan Pidana**

Ketentuan pidana memuat rumusan yang menyatakan penjatuhan pidana atas pelanggaran terhadap ketentuan yang berisi norma larangan atau perintah. Beberapa ketentuan pidana yang dimuat dalam RUU antara lain:

* 1. Pemberi kerja yang mempekerjakan anak berusia kurang dari 15 tahun sebagai PRT dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
	2. Pemberi kerja dan penyedia jasa PRT yang merekrut calon PRT di bawah usia 15 tahun dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
	3. Pemberi kerja dan penyedia jasa PRT yang melakukan perekrutan calon PRT dengan menggunakan ancaman, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah).

**4. Ketentuan Peralihan**

Pada dasarnya ketentuan peralihan memuat penyesuaian pengaturan tindakan hukum atau hubungan hukum yang sudah ada berdasarkan peraturan perundang-undangan yang lama terhadap peraturan perundang-undangan yang baru, bertujuan untuk menghindari terjadinya kekosongan hukum, menjamin kepastian hukum, memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan mengatur hal-hal yang bersifat transisional atau bersifat sementara.

Dalam RUU ini diatur suatu batas waktu maksimal terhadap pemenuhan perbuatan atau tindakan hukum tertentu yang harus dilakukan baik oleh pemberi kerja, PRT maupun penyedia jasa PRT. Bagi pemberi kerja yang sudah mempekerjakan PRT tetapi belum mempunyai perjanjian kerja tertulis, diharuskan untuk membuat perjanjian kerja tertulis dengan PRT dan melaporkannya kepada aparat pemerintah setempat paling lama 1 tahun. Sedangkan bagi pemberi kerja dan PRT yang telah mempunyai perjanjian kerja tertulis, diharuskan untuk menyesuaikan dengan ketentuan dalam UU ini paling lama 2 tahun. Adapun terhadap semua penyedia jasa PRT yang merupakan orang perseorangan, ditetapkan keharusan untuk berbadan usaha paling lambat 2 tahun. Ketetapan batas waktu tersebut di atas berlaku terhitung sejak saat RUU ini diundangkan.

Pemberian jangka waktu terhadap dipenuhinya perbuatan atau tindakan hukum tertentu baik bagi pemberi kerja, PRT maupun penyedia jasa PRT dalam RUU ini dimaksudkan agar terdapat ruang atau kesempatan yang cukup untuk dilakukan pembenahan dalam masa transisi atau peralihan dari keadaan sebelum adanya undang-undang ini sampai sesudah undang-undang ini diundangkan. Pengaturan ini bertujuan agar tidak terjadi kekacauan keadaan pada saat undang-undang ini diundangkan dan menjamin kepastian hukum, memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, serta mengatur hal-hal yang bersifat transisional atau bersifat sementara.

1. **Ketentuan Penutup**

Dalam ketentuan penutup dalam UU ini ditegaskan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengaturan mengenai pekerja rumah tangga dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU ini. Hal ini berkaitan dengan adanya keterkaitan beberapa substansi dalam UU PRT dengan beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga tidak perlu diatur ulang dalam UU ini.

Mengingat dalam UU PRT terdapat beberapa peraturan pelaksana yang menjadi pendelegasian kewenangan untuk dilaksanakan berdasarkan UU ini, penetapan waktu penetapan peraturan pelaksanaannya menjadi suatu yang penting. Untuk itu ditentukan penetapan peraturan pelaksanaannya selama 1 tahun sejak UU ini diundangkan.

**BAB VI**

**P E N U T U P**

1. **Simpulan**

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa simpulan berikut:

***Pertama***, PRT merupakan profesi yang memiliki karakteristik yang unik dan spesifik, baik dari aspek historis, sosiologis, maupun yuridis. Profesi PRT muncul dan berkembang seiring dengan proses budaya yang terjadi dalam masyarakat. Peran PRT yang pada awalnya hanya bersifat membantu pekerjaan rumah tangga pada akhirnya bergeser menjadi pelaku utama, mengingat semakin banyaknya perempuan yang bekerja dan beraktivitas di luar rumah. Peningkatan jumlah PRT yang terjadi dalam masyarakat, turut memberikan kontribusi terhadap meningkatnya jumlah kekerasan dan kasus lain yang dihadapi oleh PRT. Akan tetapi mengingat hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja lebih bersifat kekeluargaan atau kekerabatan (*hubungan informal*) dan wilayah kerjanya berada di wilayah rumah tangga (domestik/privat) maka secara hukum PRT tidak termasuk ke dalam pekerja formal yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

 ***Kedua****,* dalam menjalankan pekerjaannya selama ini PRT dinilai sangat rentan untuk mengalami berbagai masalah, seperti masalah kekerasan (baik kekerasan fisik, non-fisik/psikis, maupun kekerasan seksual), keselamatan dan kesehatan kerja, masalah pengupahan, fasilitas kerja dan waktu kerja, hingga masalah *trafficking*. Di sisi lain juga terdapat masalah mendasar yang menyangkut rekrutmen dan penempatan, serta pelatihan dan pembinaan yang kurang memadai, yang pada akhirnya merugikan PRT dan pemberi kerja.

***Ketiga,*** *s*ecara filosofis, sosiologis dan yuridis pengaturan tentang perlindungan PRT di Indonesia sangat dibutuhkan sehingga terdapat kepastian hukum bagi PRT, pemberi kerja, dan pihak-pihak lain yang terkait lainnya. Selain itu, dengan pengaturan tersebut PRT akan mempunyai posisi yang jelas dalam hubungan kerja dan terlindungi hak-haknya. Hal ini diperkuat dengan adanya Konvensi ILO Nomor 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga yang memberikan pengakuan PRT sebagai pekerja, penghormatan dan perlindungan atas hak-hak yang melekat pada PRT, dan situasi kerja layak bagi PRT sebagaimana pekerja lainnya.

***Keempat****,* secara yuridis formal di Indonesia belum ada peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur mengenai PRT. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memasukkan PRT ke dalam kategori pekerja formal. Disamping itu, jumlah PRT yang bekerja sangat besar dan jumlahnya terus meningkat dari tahun ke tahun, sebagian besar di antaranya adalah perempuan dan berusia di bawah 18 tahun (PRTA). Upaya untuk memberikan perlindungan kepada PRT diharapkan juga akan melindungi pemberi kerja.

1. **Saran**

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, dapat disampaikan beberapa saran berikut:

1. Pokok-pokok pikiran dalam NA perlu dituangkan dalam RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
2. Beberapa materi yang perlu menjadi prioritas dalam RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga antara lain: penggolongan PRT; perekrutan dan penempatan; hubungan kerja; hak dan kewajiban PRT, pemberi kerja, dan penyedia jasa PRT; fasilitas kerja; pelatihan; keselamatan kerja; kesempatan berorganisasi; pembinaan dan pengawasan; sanksi; ketentuan peralihan; dan ketentuan penutup.
3. Dalam rangka penyempurnaan NA ini, diperlukan pengujian kritis dari para pakar yang ahli dalam masalah ini dan diskusi dengan *stakeholders* sehingga diperoleh hasil akhir NA yang final dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar penyusunan *draft* RUU PPRT.

**Daftar Pustaka**

**Buku :**

Anton Bakker dan Achmad Charris Zubair, 1990. *Metodologi Penelitian Filsafat,* Yogyakarta : Kanisius.

Blackett,.A., 2003. *Making Domestic Work Visible: The case for specific regulation*. Geneva : International Labour Office.

I Made Widnyana, 2009. *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR).* Jakarta: PT Fikahayati Aneska & BANI (Badan Arbitrase Nasional Indonesia).

ILO,. 2000. *Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia*. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional.

Iman Soepomo, 1974, *Pengantar HukumPerburuhan*. Jakarta : Djambatan.

Panduan Kebijakan Perlindungan PRT Anak di Indonesia. 2006. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan ILO-IPEC.

Pudjiwati Sajogyo. 1983. *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Masyarakat.* Jakarta: Yayasan Ilmu-ilmu sosial CV Rajawali.

Siagian SP,. 1970. *Filsafat Administrasi.* Jakarta : Gunung Agung.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1990. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : CV. Rajawali.

Sujud Margono,. 2004. *ADR Alternative Dispute Resolution & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*,. Bogor : Ghalia Indonesia, Cet.2.

Yayasan Tjoet Nyak Dien,. 1999. Cetakan I. *Profil Sosial dan Problematika Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Yogyakarta : Yayasan Tjoet Nyak Dien kerja sama INPI – Pact.

Yayasan Tjoet Nyak Dien,. 2000. *Jejak Seribu Tangan*,. Yogyakarta : Yayasan Tjoet Nyak Dien.

**Peraturan :**

Perda No. 6 Tahun 1993 tentang Pembinaan Kesejahteraan Pramuwisma di daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.

Peraturan Menteri No. 3 Tahun 1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

**Jurnal :**

Aida Milasari, 2005 “*Penting Namun Terabaikan: Potret Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia*,” Lihat : Jurnal Perempuan No. 39: Pekerja Rumah Tangga, Januari 2005, hlm. 31.

Sali Susiana, 2010. *Urgensi Undang-undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dalam Perspektif Feminis.* Lihat : Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 7 No. 2 Agustus 2010 hal.255,. Jakarta:Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementrian Hukum dan Hal Asasi Manusia RI.

**Makalah :**

Definisi dibuat pada saat Pertemuan Nasional untuk Isu PRT, oleh Rumpun Tjoet Nyak Dien, Rumpun Gema Perempuan, Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan, dilaksanakan di Hotel Cemara Jakarta, Agustus 2002.

Penyusunan Naskah Akademik mengenai Rancangan Undang Undang Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi.

Rumpun Tjoet Njak Dien, *Draft Naskah Akademik Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, tahun 2002.

**Internet :**

<http://www.planasprb.net/konten/kearifan-lokal-dalam-prb> yang diakses pada tanggal 14 Juni 2010.

<http://jurnalperempuan.com/2011/05/pekerja-rumah-tangga-domestic-workers/>, diakses tanggal 9 Agustus 2011.

<http://jurnal-sdmku.blogspot.com/2010/12/rekrutmen-recruitment-karyawan-definisi.html>, diakses tanggal 10 Agustus 2011.

<http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2117294-pengertian-pengawasan-sosial/#ixzz1UauWH2cC>, diakses tanggal 10 Agustuas 2011.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Hak>, diakses tanggal 10 Agustus 2011.

1. Saparinah Sadli, Pekerja Rumah Tangga dan Pentingnya Pendidikan Adil Gender, 1999. [↑](#footnote-ref-2)
2. Bunga-bunga di atas Padas, Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia, ILO-IPEC, 2004, hlm. 21. [↑](#footnote-ref-3)
3. Panduan Kebijakan Perlindungan PRT Anak di Indonesia, Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2006 dan ILO-IPEC, p.5 [↑](#footnote-ref-4)
4. ILO-IPEC, *op.cit.* [↑](#footnote-ref-5)
5. Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif,* *Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, 1990, hlm. 15. [↑](#footnote-ref-6)
6. *Op. cit* hlm 14 – 15. [↑](#footnote-ref-7)
7. Anton Bakker dan aAchmad Charris Zubair, *Metodologi Penelitian Filsafat,* Yogyakarta: Kanisius, 1990, hal. 94. [↑](#footnote-ref-8)
8. *“Qualitative research we mean any kind of research that procedure findings not arrived at by mean of statistic procedures or other mean of quantifications. It can refer to research about persons’ lives, stories, behaviors, but also about organizations. Functioning, social covenants or intellectual relationship”,* Anselmus Strauss and Juliat Corbin, *Basic of Qualititive Research, Grounded Theory Procedure and Thechnique,* Sage Publication, Newbury, Park London, New Delhi, 1979, hlm 17. Mengenai Penelitian Kualitatif Lexy J Moleong membuat karya yang diterbitkan dengan judul *Metodologi Penelitian Kualitatif,* PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1989; juga John W Creswell, *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches,* Sage Publication,Thousand Oaks, London, New Delhi, 1994; Robert Bogdan and Steven J. Taylor, *Introduction to qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach To The Social Science,* A Willey-Interscience Publication, New York London Sydney Toronto, 1975; Michael Quinn Patton,  *Qualitative Evaluation And Research Methods,* Second Edition, Sage Publication, Newbury Park London New Delhi, 1980. [↑](#footnote-ref-9)
9. A. Blackett, Making Domestic Work Visible: The case for specific regulation. (Geneva: International Labour Office, 2003), hal.19. [↑](#footnote-ref-10)
10. ILO, *Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia*,: Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2000. hal. 11. [↑](#footnote-ref-11)
11. Rumpun Tjoet Njak Dien, *Draft Naskah Akademik Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, tahun 2002. [↑](#footnote-ref-12)
12. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 3. [↑](#footnote-ref-13)
13. Iman Soepomo, 1974, *Pengantar HukumPerburuhan*, Djambatan, Jakarta [↑](#footnote-ref-14)
14. Definisi dibuat pada saat Pertemuan Nasional untuk Isu PRT, oleh Rumpun Tjoet Nyak Dien, Rumpun Gema Perempuan, Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan, dilaksanakan di Hotel Cemara Jakarta, Agustus 2002. [↑](#footnote-ref-15)
15. Pemda DKI memiliki Perda No. 6 tahun 1993 tentang Pembinaan Kesejahteraan Pramuwisma di daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. [↑](#footnote-ref-16)
16. Jundi, 19 Mei 2011, Pekerja Rumah Tangga (*Domestic Workers*),

 <http://jurnalperempuan.com/2011/05/pekerja-rumah-tangga-domestic-workers/> (diakses tanggal 9 Agustus 2011) [↑](#footnote-ref-17)
17. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 4. [↑](#footnote-ref-18)
18. Pudjiwati Sajogyo. 1983. *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Masyarakat.* Jakarta: Yayasan Ilmu-ilmu sosial CV Rajawali. [↑](#footnote-ref-19)
19. Yayasan Tjoet Nyak Dien, *Profil Sosial dan Problematika Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Diterbitkan oleh Yayasan Tjoet Nyak Dien kerja sama INPI – Pact, Yogyakarta, Cetakan I, 1999. [↑](#footnote-ref-20)
20. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 12. [↑](#footnote-ref-21)
21. Henry Simamora (1997:212),

 Lihat <http://jurnal-sdmku.blogspot.com/2010/12/rekrutmen-recruitment-karyawan-definisi.html>, diakse tanggal 10 Agustus 2011. [↑](#footnote-ref-22)
22. Schermerhorn (1997),. Lihat, op cit. [↑](#footnote-ref-23)
23. Faustino Cardoso Gomes (1995:105),. Lihat, op.cit. [↑](#footnote-ref-24)
24. Ibid., Pasal 1 Ayat 15. [↑](#footnote-ref-25)
25. Ibid.Pasal 1 Ayat 14. [↑](#footnote-ref-26)
26. <http://id.wikipedia.org/wiki/Hak>, diakses tanggal 10 Agustus 2011. [↑](#footnote-ref-27)
27. Ibid. [↑](#footnote-ref-28)
28. Ibid. [↑](#footnote-ref-29)
29. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 30. [↑](#footnote-ref-30)
30. PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. [↑](#footnote-ref-31)
31. Peraturan Menteri No. 3 tahun 1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta [↑](#footnote-ref-32)
32. Ibid. Pasal 1 Ayat 9. [↑](#footnote-ref-33)
33. Siagian SP,. 1970. *Filsafat Administrasi.* Jakarta : Gunung Agung. (hal.107) [↑](#footnote-ref-34)
34. Ibid. Pasal 1 Ayat 32. [↑](#footnote-ref-35)
35. Lihat <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2117294-pengertian-pengawasan-sosial/#ixzz1UauWH2cC>, diakses tanggal 10 Agustuas 2011. [↑](#footnote-ref-36)
36. Sujud Margono, ADR Alternative Dispute Resolution & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum, Bogor : Ghalia Indonesia, Cet.2, 2004, hal. 23. [↑](#footnote-ref-37)
37. I Made Widnyana, Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR), Jakarta: PT Fikahayati Aneska & BANI (Badan Arbitrase Nasional Indonesia), 2009, hal.1. [↑](#footnote-ref-38)
38. Sujud Margono, ADR,. Op cit. [↑](#footnote-ref-39)
39. Pasal 1 butir 1 UU No. 30 Tahun 1999. [↑](#footnote-ref-40)
40. Sujud Margono, ADR,.op,cit hal. 25 [↑](#footnote-ref-41)
41. Ibid. hal. 27 [↑](#footnote-ref-42)
42. Ibid. hal. 27-28. [↑](#footnote-ref-43)
43. Ibid. hal.28 [↑](#footnote-ref-44)
44. Ibid. [↑](#footnote-ref-45)
45. Sujud Margono, ADR, op.cit,. hal.29 [↑](#footnote-ref-46)
46. Ibid. hal.29 – 30. [↑](#footnote-ref-47)
47. Ibid. hal. 30 [↑](#footnote-ref-48)
48. Ibid. hal. 31 [↑](#footnote-ref-49)
49. Ibid. hal. 32 [↑](#footnote-ref-50)
50. Sujud Margono, op.cit, hal. 36 [↑](#footnote-ref-51)
51. Ibid. hal. 36 [↑](#footnote-ref-52)
52. Ibid. hal. 41-43. [↑](#footnote-ref-53)
53. Sujud Margono, op.cit, hal. 45-48 [↑](#footnote-ref-54)
54. Lihat <http://www.planasprb.net/konten/kearifan-lokal-dalam-prb> yang diakses pada tanggal 14 Juni 2010 [↑](#footnote-ref-55)
55. Ibid. Pasal 1 Ayat 17. [↑](#footnote-ref-56)
56. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 26. [↑](#footnote-ref-57)
57. Jundi, op.cit. [↑](#footnote-ref-58)
58. 13 sektor yang diidentifikasi sebagai pekerjaan terburuk anak adalah: anak yang dilacurkan, anak yang bekerja di pertambangan, anak yang bekerja di penyelaman mutiara, anak yang bekerja di sektor konstruksi, anak yang bekerja di jermal, anak yang bekerja di pemulung sampah, anak yang dilibatkan dalam produksi dan kegiatan yang menggunakan bahan-bahan peledak, anak yang bekerja di jalan, anak yang bekerja sebagai PRT, anak yang bekerja di perkebunan, anak yang bekerja pada penebangan, pengolahan dan pengangkutan kayu, anak yang bekerja pada industri dan jenis kegiatan yang menggunakan bahan kimia yang sangat berbahaya. [↑](#footnote-ref-59)
59. Akan tetapi di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.235/ MEN/2003 tidak secara eksplisit menyebutkan PRTA sebagai jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. Dalam Keputusan Menteri tersebut tidak menyebutkan secara tegas jenis-jenis pekerjaan apa yang termasuk berbahaya namun lebih menjelaskan pada kondisi kerja – berbeda dengan di dalam Keppres 59/2002 yang menyebutkan secara tegas 13 jenis pekerjaan. [↑](#footnote-ref-60)
60. Blackett, Making Domestic Work Visible, p19 [↑](#footnote-ref-61)
61. Yang dimaksud wilayah domestik adalah wilayah yang berada di seputar rumah tangga. [↑](#footnote-ref-62)
62. Wilayah publik adalah area yang berada di luar wilayah rumah tangga. [↑](#footnote-ref-63)
63. Yayasan Tjoet Nyak Dien, *Jejak Seribu Tangan*, diterbitkan oleh Yayasan Tjoet Nyak Dien, Yogyakarta, Cetakan I, 2000. [↑](#footnote-ref-64)
64. Yayasan Tjoet Nyak Dien kerja, *Profil Sosial dan Problematika Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Diterbitkan oleh Yayasan Tjoet Nyak Dien kerja sama INPI – Pact, Cetakan I, Yogyakarta, 1999. [↑](#footnote-ref-65)
65. Sali Susiana, 2010. *Urgensi Undang-undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dalam Perspektif Feminis.* Lihat : Jurnal Lesgislasi Indonesia, Vol. 7 No. 2 Agustus 2010 hal.255,. Jakarta:Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementrian Hukum dan Hal Asasi Manusia RI. [↑](#footnote-ref-66)
66. Organisasi Perburuhan Internasional, *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia, Perundangan yang Ada, Standar Internasional dan Praktik Terbaik*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2006, hal.29-33. [↑](#footnote-ref-67)
67. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-68)
68. ILO, *Organijing for Social Justice: Global Report under the follow-up to ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneve: International Labour Office, 2004, hal.103. [↑](#footnote-ref-69)
69. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-70)
70. *Senate passes Kasambahay bill on third and final reading,* http://www.philstar.com/Article.aspx?articleId=638911&publicationSubCategoryId=200, diakses tanggal 5 Agustus 2011. [↑](#footnote-ref-71)
71. Visayan Forum Foundation, *Evolution of Kasambahay Bill*, http://www.visayanforum.org/portal/index.php?option=cms&mode=view&id=722, diakses tanggal 10 Agustus 2011. [↑](#footnote-ref-72)
72. Organisasi Perburuhan Internasional, *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia, Perundangan yang Ada, Standar Internasional dan Praktik Terbaik*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2006, hal.33-39. [↑](#footnote-ref-73)
73. Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case of Specific Regulation* in *Part.IV,* Geneva: ILO, 1998, *http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic/4\_1a.htm*, diakses tanggal 10 Agustus 2011. [↑](#footnote-ref-74)
74. Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Geneva : ILO, 2003, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\_travail\_pub\_7.pdf, diakses tanggal 10 Agustus 2011, hal.19. [↑](#footnote-ref-75)
75. *Ibid*., 53. [↑](#footnote-ref-76)
76. *Ibid*., 52. [↑](#footnote-ref-77)
77. *Ibid*., 54. [↑](#footnote-ref-78)
78. Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation*, Geneva: ILO, 1998, Part IV: National Regulations. [↑](#footnote-ref-79)
79. Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Geneva: ILO, 2003, hal.44. [↑](#footnote-ref-80)
80. *Ibid*., hal.66. [↑](#footnote-ref-81)
81. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-82)
82. ILO, *Social Security: Issues, Challenges and Prospects*, Geneva: Report of the 89th Session of the International Labour Conference, 2001. [↑](#footnote-ref-83)
83. *Ibid*., Chapter III: Extending the Personal Coverage of Social Protection. & ILO, *In Nepal, Micro-Insurance Helps the Poor Cope with Health Needs*, ILO Feature Service Article, http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/03/nepal.htm [↑](#footnote-ref-84)
84. [↑](#footnote-ref-85)
85. Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Geneva: ILO, 2003, hal. 18, 47-48. [↑](#footnote-ref-86)
86. Istilah wanita hanya digunakan dalam konteks Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskiriminasi terhadap Wanita. [↑](#footnote-ref-87)
87. Misalnya di beberapa daerah di Nusa Tenggara Barat dan Sumatera Utara, dengan istilah yang berbeda-beda. [↑](#footnote-ref-88)
88. Hal ini misalnya terlihat dalam kasus PRT bernama Kamrah yang saat ini sedang ditangani oleh Polres Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Kamrah melarikan diri dari rumah majikan/pemberi kerja karena disekap dan tidak dibayar upahnya selama 10 bulan. Diindikasikan hal itu disebabkan majikan beranggapan bahwa Kamrah merupakan hasil balas jasa dari kerabat jauh Kamrah yang berhasil dikirim sebagai TKI. [↑](#footnote-ref-89)
89. “ILO sahkan PRT sebagai Tenaga Kerja”, *Media Indonesia*, Sabtu, 18 Juni 2011 [↑](#footnote-ref-90)