

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

Baby Ista Pranoto

Magister Hukum Fakultas Hukum Islam Indonesia Yogyakarta Indonesia

Jln. Kaliurang KM.14,5 Sleman, Yogyakarta 55584 Indonesia

19912045@students.uii.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the legal protection for domestic workers (Pekerja Rumah Tangga, PRT) in Indonesia. The type of this research is juridical-normative with data collection that utilizes the literature studies. The results of the research indicate that Law Number 13 of 2003 on Manpower specifically does not provide special legal protection for domestic workers, meaning that normatively domestic workers are not protected in the law. To minimize cases regarding domestic workers and to fulfill their rights, the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015 on Protection of Domestic Workers (Permen PPRT) was issued which seeks to fulfill the rights of domestic workers. There are still a number of cases experienced by domestic workers, thus it is urgent to pass the Bill on the Protection of Domestic Workers.

Keywords: Domestic Workers, Labor, Legal Protection

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia. Jenis penelitiannya adalah yuridis-normatif dengan pengumpulan data menggunakan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara spesifik belum memberikan perlindungan hukum khusus PRT, artinya secara normatif PRT tidak terlindungi dalam Undang-Undang tersebut. Untuk meminimalkan kasus mengenai PRT dan memenuhi hak-haknya maka dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permen PPRT) yang berusaha untuk memenuhi hak-hak PRT. Masih banyaknya kasus yang dialami PRT, maka Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga mendesak untuk disahkan.

Kata-kata Kunci: Pekerja Rumah Tangga, Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum.

Pendahuluan

Pekerja Rumah Tangga (PRT) atau Asisten Rumah Tangga (ART) menjadi salah satu pekerjaan yang banyak dilakukan oleh masyarakat, terutama di Indonesia. Data dari *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa sekitar 67,1 juta orang bekerja sebagai PRT di seluruh dunia dan sekitar 17,2 persen (11,5 juta orang) diantaranya merupakan PRT yang bekerja di luar negaranya. Data PRT di Indonesia pada tahun 2022 diperkirakan sebanyak sekitar 5 juta orang dan yang didominasi oleh perempuan.¹

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PRT dapat dikategorikan sebagai pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh, akan tetapi hal tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang terikat dengan perusahaan atau instansi. Sementara itu PRT meskipun dikategorikan sebagai pekerja/buruh namun merupakan pekerja informal sehingga Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bisa menjadi acuan dalam perlindungan PRT. Peraturan hukum yang melindungi PRT baru berupa Peraturan Menteri yaitu Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Ketiadaan Undang-Undang perlindungan khusus bagi PRT dapat membuat PRT semakin rentan mendapatkan ancaman dan diskriminasi dalam pekerjaannya terutama bagi PRT perempuan. Ancaman dan perlakuan seperti kekerasan baik psikis, fisik, ekonomi, pelecehan seksual, dan perdagangan manusia banyak menimpa PRT Indonesia. Salah satu kasus kekerasan PRT yang menyita perhatian ialah kasus Maryati yang dibunuh majikan karena dituduh mencuri roti. Mayatnya pun dikubur di halaman rumah majikan tersebut.² Kasus lainnya yaitu PRT yang disiram air panas beberapa kali di tubuhnya hanya karena tidak menemukan gunting.³ Data Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) mendokumentasikan bahwa pada 2015-2022 terdapat 3.255

¹ Anugrah Andriansyah, "Jala PRT: 400-an Pekerja Rumah Tangga Alami Kekerasan pada 2012-2021", 2022, <https://www.voaindonesia.com/a/jala-prt-400-an-pekerja-rumah-tangga-alami-kekerasan-pada-2012-2021/6399197.html>, diakses 27 Juli 2022

² Briliyan Erna Wati, "Dimensi-Dimensi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Era Industrialisasi", *PALASTREN*, Vol. 7, No. 1, 2016, hlm. 155.

³ Daryono, "Fakta Kasus PRT Asal Jember Dianiaya Majikan di Bali, Kronologi Hingga Kondisi Terkini", <https://www.tribunnews.com/regional/2019/05/17/fakta-kasus-prt-asal-jember-dianiaya-majikan-di-bali-kronologi-hingga-kondisi-korban-terkini>, diakses 23 Juni 2022

kasus kekerasan yang dialami PRT di Indonesia.⁴ Jumlah ini mengalami peningkatan jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dengan kasus serupa sebanyak 434 kasus pada 2018 dan 467 kasus pada 2019.⁵ Tingginya kasus kekerasan yang menimpa PRT terutama PRT perempuan menjadi ancaman bagi keberadaan para pekerja tersebut.

Keberadaan Undang-Undang untuk tenaga kerja PRT sangat diperlukan, sedangkan sejauh ini hanya Permen yang digunakan. Hal ini menarik mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi para PRT terutama PRT perempuan di Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: bagaimana perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Purwati⁶ menjelaskan bahwa penelitian hukum dengan pendekatan normatif merupakan penelitian yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek yang meliputi aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu Undang-Undang, serta bahasa hukum yang digunakan, tetapi tidak mengkaji aspek terapan atau implementasinya.

Penelitian normatif meneliti dan menelaah bahan pustaka atau data sekunder, yakni data yang diperoleh dari bahan kepustakaan atau literatur yang ada hubungannya dengan objek penelitian⁷, dalam penelitian ini mengenai norma-norma perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia. Sumber data dalam penelitian hukum normatif disebut dengan bahan hukum, yaitu bahan yang

⁴ Bimo Aria Fundrika, "Jalan Panjang Berliku Mencari Perlindungan Untuk PRT", <https://www.suara.com/news/2022/03/10/135000/jalan-panjang-berliku-mencari-perlindungan-untuk-prt>, diakses 23 Juni 2022

⁵ *Ibid*

⁶ Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori & Praktek*, CV. Jakad Media Publishing, Surabaya, 2020, hlm. 20

⁷ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2020, hlm. 66-67

dapat dipergunakan dengan tujuan untuk menganalisis hukum yang berlaku, meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.⁸ Bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi yakni Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan kerja, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Bahan hukum sekunder seperti buku-buku hukum, jurnal-jurnal penelitian hukum terkait perlindungan PRT di Indonesia, buku metode penelitian, dan sumber elektronik yang berasal dari *website* yang dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data penelitian normatif dilakukan dengan metode kualitatif.⁹ Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan sehingga lebih mengutamakan mutu (kualitas) data dan bahan hukum dibandingkan kuantitas.¹⁰ Data yang sudah dideskripsikan dan diinterpretasikan tersebut kemudian ditarik kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perlindungan PRT di Indonesia Saat Ini

Indonesia merupakan negara hukum. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Konsep negara hukum. Menurut Ali¹¹, arti negara hukum yaitu negara yang pemerintah serta rakyatnya bertindak atas dasar hukum dengan tujuan mencegah tindakan yang sewenang-wenang dari suatu pihak ke pihak lain seperti pihak pemerintah atau penguasa atau pihak rakyat yang menurut kehendaknya. Atok¹² menjelaskan bahwa negara hukum Indonesia berdasarkan nilai-nilai Pancasila yang merupakan falsafah dan dasar negara. Pancasila menjadi dasar negara yang merupakan cerminan dari jiwa bangsa Indonesia dan menjadi sumber hukum dari semua peraturan hukum yang ada di Indonesia.

⁸ *Ibid.*, hlm. 68

⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, UPT Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 68

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 127

¹¹ Mukti Ali. 2020. *Perbandingan Konsep Negara Hukum*. Jakarta: Biro Hukum Sekretariat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan. Diakses dalam <https://jdih.kkp.go.id/uploads/posts/892dc-perbandingan-konsep-negara-hukum-indonesia.pdf>, hlm. 6

¹² A. Rosyid Al Atok, "Negara Hukum Indonesia", *Makalah "Konsep dan Aktualisasi Negara Hukum Pancasila"*, Kajian Rutin Laboratorium Pancasila Universitas Negeri Malang, 2016. Diakses dalam <http://lab.pancasila.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/05/Negara-Hukum-Indonesia-Oleh-A-Rosyid-Al-Atok.pdf>, hlm. 5

Yuhelson,¹³ mengemukakan bahwa hukum memasuki semua segi kehidupan manusia terutama memberikan suatu kerangka bagi hubungan-hubungan yang dilakukan oleh anggota masyarakat satu terhadap lainnya. Hukum mengatur bagaimana hubungan tersebut dilakukan serta aspek sebab akibat dari hubungan tersebut. Hukum juga melindungi kepentingan anggota masyarakat dan menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dalam masyarakat. Menurut Malinowski yang dikutip Winarno dkk¹⁴, peran hukum tidak hanya saat terjadi keadaan kekerasan dan pertentangan, namun juga dalam keseharian. Thalib¹⁵ mengemukakan bahwa perlindungan hukum diberikan sebagai upaya preventif maupun sifatnya represif, baik lisan maupun tulisan. Salah satu perlindungan hukum diberikan kepada semua tenaga kerja, baik formal maupun informal tanpa kecuali.

Tenaga kerja di Indonesia merupakan penduduk Indonesia yang berada pada usia kerja yaitu usia 15 tahun dan lebih, sedangkan bekerja diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan minimal 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu terakhir. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.¹⁶ Jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada seseorang mengacu pada Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI) 2002 yang diperbaharui 2014.¹⁷ Salah satu pekerjaan yang tercantum dalam KBJI tersebut adalah Pembantu Rumah Tangga (PRT) dengan kategori Pekerja Kasar (Subgolongan 9).

Sesuai dengan amanat UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (1) bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan dipertegas dalam Pasal 28 D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Pasal-pasal tersebut menegaskan bahwa siapapun yang bekerja berhak mendapatkan perlindungan secara hukum, termasuk mendapatkan perlakuan adil, imbalan yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta hak-hak lain untuk mendapatkan kehidupan yang layak.

¹³ Yuhelson, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ideas Publishing, Gorontalo, 2017, hlm. 63

¹⁴ Jatmiko Winarno, Munif Rochmawanto, dan Hadziqotun Nahdliyah, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Independent*, No. 2, Vol. 9, 2021, hlm. 37

¹⁵ Mutia Cherawaty Thalib, *Masalah dan Ekspektasi Pekerja Rumah Tangga: dari Soal Perlindungan hingga Produk Regulasi*, Ideas Publishing, Gorontalo, 2020, hlm. 8

¹⁶ Badan Pusat Statistik. tt. Tenaga Kerja. Diakses dalam <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

¹⁷ Badan Pusat Statistik, 2015. Tabel Kesesuaian KBJI 2014 KBJI 2002. Diakses dalam <https://media.neliti.com/media/publications/48525-ID-tabel-kesesuaian-kbji-2014-dengan-kbji-2002.pdf>

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa hukum-hukum di Indonesia yang berkaitan dengan perlindungan untuk PRT masih sangat terbatas. Hal ini menjadi penyebab banyaknya kasus kekerasan terhadap PRT di Indonesia. Berbagai kasus kekerasan yang terjadi terhadap PRT menunjukkan bahwa amanah UUD 1945 tersebut belum terlaksana dengan baik. PRT masih menghadapi permasalahan di tempat bekerja tanpa perlindungan hukum yang pasti.

Hak PRT sebagai bagian dari tenaga kerja wajib diperhatikan karena status PRT berbeda dengan tenaga kerja industri yang jelas dilindungi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesa mengemukakan bahwa hak-hak tenaga kerja yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain menerima upah atau imbalan. Pernyataan tersebut seharusnya mencakup PRT yang juga sebagai tenaga kerja. Kenyataannya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut secara substantif tidak ada aturan spesifik mengenai PRT, artinya dasar hukum perlindungan untuk PRT tidak dapat mengacu sepenuhnya pada UU tersebut. Aturan khusus mengenai perlindungan PRT tertuang dalam Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, akan tetapi bukan merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permen tersebut justru turunan dari Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang tidak berkaitan langsung dengan ketenagakerjaan.¹⁸

Jika ditinjau dari hak-hak yang diterima pekerja, hak PRT yang tertuang dalam Permen PPRT dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun berbeda. Hak-hak yang tertuang Pasal 7 PPRT meliputi hak informasi pengguna jasanya, hak memperoleh perlakuan baik dari pengguna dan anggota keluarganya, memperoleh upah sesuai perjanjian kerja, memperoleh makanan dan minuman yang sehat, tercukupi waktu istirahat, berhak mendapatkan cuti sesuai kesepakatan, dapat menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya, memperoleh tunjangan hari raya, dan dapat berkomunikasi dengan keluarganya. Sementara itu hak tenaga kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menekankan pada hak dasar yang meliputi hak dasar dalam hubungan kerja, jaminan sosial serta keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah,

¹⁸ Tri Dian April Sesa, "Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dilihat Dari Perspektif Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Nestor Magister Hukum*, No. 1, Vol. 1, Tahun 2016, hlm. 4

pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur, membuat Perjanjian Kerja Bersama, mogok, hak pekerja khusus perempuan, dan perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jelas dilindungi. Untuk dapat melakukan PHK, perusahaan harus memenuhi syarat-syarat tertentu secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Sebaliknya, dalam hubungan antara majikan dan PRT, majikan dapat memecat PRT kapan pun tanpa ada syarat maupun alasan. Majikan umumnya menggunakan pertimbangan subjektif untuk memutus hubungan kerja dengan PRT.¹⁹

Upah PRT juga menjadi masalah tersendiri. Regulasi yang tidak jelas mengenai sistem pengupahan PRT menyebabkan PRT lemah dalam mengajukan tuntutan karena tidak memiliki standar.²⁰ Selain itu, PRT pun tidak mendapatkan jaminan seperti jaminan sosial dan kesehatan. Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) jelas mengatur bahwa pekerja wajib dilindungi dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek). Perlindungan pekerja juga diatur dalam BAB XII pasal 164 – 166.²¹ Kenyataan di lapangan berbeda, meskipun dalam Permen PPRT para pengguna PRT (majikan) berkewajiban mengikutsertakan dalam program jaminan sosial namun kenyataannya tidak banyak yang mengimplementasikan. Hal ini karena ketidaktahuan kedua belah pihak maupun keengganan majikan dalam mengeluarkan biaya tambahan. Jika pun ada, hal tersebut berasal dari empati dan belas kasihan majikan.²²

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga juga berkaitan dengan PRT karena lingkup rumah tangga mencakup orang yang bekerja sebagai rumah tangga. Berdasarkan hal tersebut sebenarnya PRT mendapatkan payung hukum, namun belum tersentuh jika dikaitkan dengan pekerjaannya sebagai PRT. Hal inilah yang menjadikan Undang-Undang secara spesifik mengenai perlindungan PRT berkaitan dengan hubungan kerja sangat penting.²³ PRT bahkan sering tidak dikategorikan sebagai pekerja informal dan dianggap berprofesi hanya membantu pekerjaan rumah tangga. Sebenarnya PRT merupakan bagian dari pekerja informal meskipun secara hukum belum diatur di Indonesia.²⁴

¹⁹ Tri Dian April Sesa, ..., hlm. 15

²⁰ *Ibid.*, hlm. 14

²¹ *Ibid.*, hlm. 15

²² *Ibid.*

²³ Briliyan Erna Wati, ..., hlm. 163

²⁴ Wiwik Afifah, "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 14, No. 27, 2018, hlm. 54

Selama ini PRT tidak dipayungi secara hukum dalam memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja. Dalam budaya Indonesia, PRT jarang disebut pekerja, namun hanya pembantu. Hal ini terjadi karena banyak anggapan bahwa PRT berada di sektor informal sehingga para PRT ini enggan secara formal meminta relasi kerja dengan majikannya. Situasi ini merujuk pada PRT yang tinggal serumah dengan majikan dalam lingkup kekeluargaan. Sifat hubungan informal ini karena banyak PRT yang berasal dari keluarga jauh atau desa yang sama, membuat majikan melihat perannya sebagai paternalistik, di mana mereka melindungi, memberi makan, berteduh, pendidikan dan memberi uang belanja kepada PRT sebagai imbalan atas tenaga mereka.²⁵

Berdasarkan hak-hak yang tertuang dalam Permen PPRT dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak yang sama hanya mengenai upah serta waktu istirahat dan cuti. Permen PPRT justru tidak mencantumkan hak dasar untuk pekerja perempuan, padahal data menunjukkan bahwa perempuan mendominasi jumlah PRT dan sangat rentan terhadap kekerasan saat bekerja. Waktu kerja PRT juga tidak jelas tertuang dalam Permen PPRT yang memungkinkan PRT dieksploitasi, terlebih jika tinggal bersama dengan majikan. Dikemukakan oleh Hidayati²⁶ bahwa majikan dan PRT memiliki relasi yang kompleks dan khusus, tidak seperti tenaga kerja di lingkungan industri. Keduanya berada dalam satu kompleks atau rumah dalam waktu yang lama yang memungkinkan terjadinya hubungan psikologi, sosial, dan pekerjaan yang bercampur sehingga menanggalkan kesan profesional. Hal ini dapat berdampak positif seperti rasa kekeluargaan yang terjalin, namun juga bisa memicu dampak negatif seperti eksploitasi dan kekerasan terhadap PRT. Oleh karena itu perlindungan secara hukum sangat diperlukan sebagai upaya preventif dan represif jika dampak negatif dari relasi majikan dan PRT terjadi.

Ketentuan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa PRT dan pemberi kerja memiliki kedudukan yang sama. Kedudukan ini berbeda jika dilihat dari sisi ekonomi di mana pemberi kerja lebih tinggi dibandingkan PRT. Jika dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka akan terjadi inkonsistensi kedudukan di mana majikan sebagai pemberi kerja tidak dapat disamakan dengan pengusaha yang memiliki badan hukum dengan jelas dan menjalankan usaha secara terus-menerus untuk mendapatkan keuntungan. Majikan hanya memberikan pekerjaan untuk orang lain dan mempekerjakannya

²⁵ Nirmalah, "Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja", *SOL JUSTICIA*, Vol. 4, No. 2, 2021, hlm. 196

²⁶ Nur Hidayati, "Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No.2 Tahun 2015", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, No. 3, Vol. 14, 2014, hlm. 213-214

tidak bertujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Jika dilihat dari Pasal 1 angka 3 Permen PPRT, pengguna PRT atau pemberi kerja dijelaskan secara spesifik yaitu perseorangan sehingga secara yuridis hubungan kerja antara PRT dengan majikan tidak termasuk hubungan kerja seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal penyelesaian sengketa, perselisihan hubungan industrial seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui pengadilan hubungan industrial, akan tetapi lembaga ini tidak dapat menyelesaikan perselisihan antara PRT dan majikan karena penafsiran hukum yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut maka kedudukan PRT tidak terjangkau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga permasalahan PRT tidak dapat diatur dengan Undang-Undang tersebut.²⁷

Tidak adanya perlindungan hukum secara pasti melalui Undang-Undang menyebabkan PRT semakin rentan dan tidak terlindungi secara pasti untuk memperoleh hak-hak dari pemberi kerja. Permen PPRT yang mengatur tentang perjanjian kerja, kewajiban PRT, pemberi kerja, jam kerja, libur seminggu sekali, hak cuti 12 hari per tahun, THR, jaminan sosial dan kesehatan, kondisi kerja yang layak serta batas usia minimum PRT, termasuk pengaturan terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), mulai dari permasalahan izin usaha hingga terkait pembinaan dan pengawasan,²⁸ terbukti belum dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi PRT. Hal tersebut dilihat dari ratusan kasus PRT dan tidak terselesaikan hingga saat ini.

Sayangnya, PPRT masih terdapat kekurangan dalam Permen PPRT, diantaranya:²⁹

1. Permen PPRT tidak secara spesifik mengatur hal-hal yang dilindungi dan sejauh mana perlindungannya. Tidak ada kesesuaian antara hak-hak yang dijanjikan dengan kenyataan seperti hak cuti dan upah, serta pembinaan dan pengawasan yang tidak terkait langsung dengan PRT dan pengguna PRT melainkan ditujukan kepada Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT).
2. Kekaburan kata wajib pada Pasal 5 Permen PPRT yang dapat menimbulkan kekaburan pada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan karena tidak dapat melindungi secara hukum. Jika dihubungkan dengan perjanjian tertulis maka dapat menjadi suatu upaya dalam perlindungan

²⁷ I Made Udiana, *Kedudukan dan Kevenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar-Bali, 2016, hlm. 30.

²⁸ Amanda Kusumawardhani,

²⁹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hlm. 109

hukum. Dikemukakan oleh Habibah dkk.,³⁰ bahwa untuk menjamin kepastian perlindungan hukum terhadap para pihak terutama PRT maka sebaiknya perjanjian dituangkan secara tertulis (kontrak). Perjanjian antara PRT dengan pengguna jasa PRT dikategorikan perjanjian timbal balik yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Selain itu juga dikategorikan sebagai perjanjian bersegi dua karena menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak yaitu PRT dan pengguna jasa PRT.

3. Hak-hak PRT yang tertuang Pasal 7 Permen PPRT seperti besarnya upah, waktu kerja, pemberian jaminan sosial, waktu cuti, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan metode penyelesaian konflik tidak diatur secara rinci. Hak-hak PRT dalam Permen PPRT tersebut juga tidak mengacu dalam BAB X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan.
4. Metode penyelesaian konflik atau sengketa tidak ada, termasuk sanksi secara spesifik.

Dayanti dan Junawan³¹ menegaskan bahwa pengaturan mengenai hak cuti, hak lembur, hak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, serta mengikutsertakan dalam program jaminan sosial dalam Permen PPRT masih kurang jelas. Setiap majikan wajib mendaftarkan pekerja rumah tangganya ke dalam program jaminan sosial, baik BJPS Ketenagakerjaan maupu BPJS Kesehatan, akan tetapi kenyataannya sebagian besar para pemberi kerja masih belum memenuhi kewajibannya. Beberapa alasannya adalah ketidaktahuan majikan dan PRT mengenai hak dan kewajiban masing-masing secara hukum, majikan tidak mau rugi dengan mengeluarkan uang di luar upah PRT, serta kurang banyaknya peraturan yang khusus mengatur mengenai PRT.

Selain itu, Sonhaji,³² juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja antara majikan dan PRT tidak pernah dilakukan secara tertulis. Hal tersebut menyebabkan para PRT tidak mendapatkan Sebagian haknya seperti hak tunjangan hari raya, hak waktu istirahat yang disebabkan majikan dan PRT tinggal serumah sehingga membuat PRT harus bersiap selama 24 jam penuh melayani. Menurut Azhari dan Halim³³, perlindungan hukum di Indonesia masih menggunakan penerapan Permen PPRT, namun pembuatannya masih salah kaprah karena tidak mengacu dan berdasar pada Undang-Undang Nomor

³⁰ Siti Maizul Habibah, Oksiana Jatningsih, Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba, "Jaminan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja di Surabaya", *Jurnal HAM*, Vol. 12, No. 2, 2021, hlm. 16

³¹ Ida Dayanti dan Jojo Junawan, "Implementasi Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga Dihubungkan dengan Peraturan Meneteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga", *Hukum Responsif*, Vol. 9, No. 2, 2018, hlm. 83

³² Sonhaji, "Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 3, No. 2, 2020, hlm. 255

³³ Muhammad Yafi Azhari dan Abdul Halim, "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia", *Media Iuris*, Vol. 4 No. 2, 2021, hlm. 185

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu substansi dari peraturan ini berfokus pada ketentuan Lembaga Penyalur dibandingkan kepentingan hak PRT. Sanksi yang diberikan juga belum memberikan kepastian hukum karena tidak dimuatnya sanksi pidana melainkan hanya sebatas sanksi administratif terhadap lembaga penyalur, bukan majikan yang seharusnya bertanggung jawab langsung terhadap perbuatan yang dilakukannya terhadap PRT. Kondisi akan berbeda lagi jika PRT tidak melalui lembaga penyalur resmi karena tidak mengetahui adanya Permen PPRT. PRT akan berhadapan dengan calo yang merupakan lembaga penyalur tidak resmi yang justru mengancam dan menyalahgunakan wewenangnya dengan meminta uang kepada PRT, bahkan PRT akan mengalami pelecehan seksual.

Dari uraian di atas, baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Permen PPRT masih memiliki berbagai kekurangan dan belum maksimal dalam memberikan perlindungan bagi PRT.

Berdasarkan uraian di atas, berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi PRT yang saat ini ada masih banyak kekurangan, diantaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara substantif tidak ada aturan spesifik mengenai PRT, artinya dasar hukum perlindungan untuk PRT tidak dapat mengacu sepenuhnya pada UU tersebut. Aturan khusus mengenai perlindungan PRT tertuang dalam Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, akan tetapi bukan merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Ketidaksinkronan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga mengenai hak-hak PRT (upah, hak kesehatan dan keselamatan pekerja, tunjangan, hak lembur, dan sebagainya), kewajiban (*job description*), jam kerja, penyelesaian sengketa, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga juga berkaitan dengan PRT karena lingkup rumah tangga mencakup orang yang bekerja sebagai rumah tangga. Berdasarkan hal tersebut sebenarnya PRT mendapatkan payung hukum, namun belum tersentuh jika dikaitkan dengan pekerjaannya sebagai PRT.

Upaya Optimalisasi Perlindungan PRT di Indonesia Secara Hukum

Komnas Anti Kekerasan Terhadap Perempuan³⁴ mengemukakan bahwa tidak adanya RUU PPRT menjadi salah satu penyumbang berulangnya kekerasan dan diskriminasi terhadap PRT serta pemenuhan hak-hak dan perlindungan PRT yang minim. PRT sangat rentan mendapatkan kekerasan dan eksploitasi, seperti upah yang tidak diberikan, jam kerja lebih dari 18 jam, komunikasi dan sosialisasi yang dihambat, dan sebagainya.

Perlindungan PRT perlu diatur dalam peraturan perundangan-undangan sendiri. Undang-undang tentang perlindungan PRT dapat menjadi *starting point* bagi pemerintah dalam melindungi PRT sebagai pekerja informal yang akhirnya dapat mengarahkan pada pekerjaan yang bernilai ekonomi. Langkah yang saat ini dapat dilakukan untuk melindungi PRT secara hukum selain melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Permen PPRT adalah memaksimalkan berbagai UU Nasional lainnya yang meskipun secara terpisah masih dapat digunakan untuk memberikan perlindungan kepada PRT antara lain UUD 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Meskipun berbagai Undang-Undang tersebut dapat digunakan dalam melindungi PRT secara hukum, namun tidak praktis karena tidak mengkhususkan pada perlindungan PRT.

Berdasarkan hal tersebut, Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT tetap harus disahkan untuk memenuhi berbagai hak PRT. Permana³⁵ mengemukakan bahwa dalam draf RUU PRT, sejumlah hak dan kewajiban telah diatur secara spesifik. Dalam Pasal 11, PRT berhak:

- a. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- b. bekerja pada jam kerja yang manusiawi
- c. mendapatkan cuti sesuai dengan kesepakatan PRT dan Pemberi Kerja
- d. mendapatkan upah dan tunjangan hari raya sesuai kesepakatan dengan Pemberi Kerja
- e. mendapatkan jaminan sosial kesehatan sebagai penerima bantuan iuran
- f. mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja

³⁴ Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, ...

³⁵ Rakhmad Hidayatulloh Permana. 2023. *Draf RUU PPRT: PRT Dapat Jaminan Sosial, Ada One Month Notice Sebelum Resign*. Diakses dalam <https://news.detik.com/berita/d-6523832/draf-ruu-pprt-prt-dapat-jaminan-sosial-ada-one-month-notice-sebelum-resign>.

g. mengakhiri Hubungan Kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja.

Pasal 13 PRT berkewajiban:

- a. menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja
- b. meminta izin kepada Pemberi Kerja apabila berhalangan melakukan kerja disertai dengan alasannya sesuai dengan ketentuan dalam Hubungan Kerja
- c. melakukan pekerjaan berdasar tata cara kerja yang benar dan aman
- d. memberitahukan kepada Pemberi Kerja pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berhenti bekerja
- e. menjaga nama baik Pemberi Kerja beserta keluarganya
- f. melaporkan keberadaan dirinya sebagai PRT kepada RT/RW di tempatnya bekerja.

Status hubungan PRT juga bisa berakhir karena beberapa hal. Hal ini diatur dalam Pasal 10, dengan ketentuan:

(1) Hubungan Kerja dapat berakhir karena:

- a. kehendak kedua belah pihak
- b. salah satu pihak melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan Perjanjian Kerja
- c. PRT atau Pemberi Kerja melakukan tindak pidana terhadap satu sama lain
- d. PRT mangkir kerja selama 7 (tujuh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas
- e. PRT atau Pemberi Kerja meninggal dunia
- f. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja; dan/atau
- g. Pemberi Kerja pindah tempat dan PRT tidak bersedia untuk melanjutkan Hubungan Kerja.

(2) Pemberi Kerja melaporkan berakhirnya Hubungan Kerja kepada RT/RW sesuai domisili Pemberi Kerja dan keluarga PRT.

Pengajuan RUU Perlindungan PRT telah dilakukan sejak 2004, namun hingga 2023 ini belum disahkan padahal memiliki urgensi besar karena banyaknya kasus perlindungan PRT yang tidak terselesaikan. Selain pengajuan RUU Perlindungan PRT, upaya-upaya lain terus dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum. Dikemukakan oleh Aryawati dan Sarjana³⁶, upaya-upaya terus dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT, antara lain:

1. *Law Reform* (Pembaharuan Hukum) yang dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Agusmidah³⁷, konvensi dari kacamata hukum merupakan sumber hukum yang masih belum

³⁶ Luh Putu Try Aryawati dan I Made Sarjana, "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Kertha Semaya*, No. 02, Vol. 02, 2014, hlm. 8-9

³⁷ Agusmidah, "Membangun Aturan Bagi Pekerja Rumah Tangga, Mewujudkan Hak Asasi Manusia", *Samudera Keadilan*, Vol. 12, No. 1, 2017, hlm. 23

memiliki kekuatan hukum mengikat, karenanya perlu ada ratifikasi oleh negara yang bersangkutan. Konvensi yang telah diratifikasi akan menjadi sumber hukum materiil dan menjadi kewajiban negara untuk menerapkan isi konvensi tersebut dalam peraturan nasionalnya.

2. Advokasi. Langkah ini dapat dilakukan dengan mengangkat kasus-kasus yang menimpa PRT sehingga banyak mendapat respon dan dukungan yang akhirnya mengupayakan pada Langkah-langkah hukum untuk melindunginya. Pemerintah pun dapat segera mensahkan Peraturan Perundang-undangan khusus PRT.
3. Paralegal, merupakan bentuk penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi PRT dari segala tekanan dan juga peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh pemberi kerja (majikan).
4. Pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan. Upaya ini menjadi bagian dari bentuk dukungan organisasi misalnya serikat pekerja. Para PRT dapat secara khusus membentuk serikat PRT sebagai wadah dalam memfasilitasi PRT agar dapat memenuhi hak-hak sebagaimana mestinya.

Selain itu, untuk membantu penanganan Pekerja Rumah Tangga korban kekerasan dalam rumah tangga, maka perlu dibangun *shelter-shelter* yang diadakan oleh lembaga-lembaga yang fokus terhadap persoalan-persoalan tindak kekerasan. Peran serta aktif masyarakat dalam merespon dan melaporkan kasus kekerasan dalam rumah tangga di lingkungannya kepada kepolisian.³⁸

Berdasarkan uraian di atas, masih banyak hal yang harus dilakukan untuk melindungi PRT sebagai pekerja, terutama mengenai payung hukum berupa peraturan perundang-undangan yang khusus membahas mengenai PRT dan hubungannya dalam pekerjaan. Hal ini untuk menekan kasus PRT yang semakin banyak dan kasus lama yang belum terselesaikan dengan baik.

Penutup

Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT) saat ini masih belum optimal yang disebabkan payung hukum yang tidak jelas. Secara definitif, PRT diakui menjadi bagian dari tenaga kerja yang didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun secara normatif PRT tidak terlindungi dalam Undang-Undang tersebut. Peraturan lain yang berkaitan dengan perlindungan PRT adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permen PPRT), namun Permen ini memiliki berbagai kekurangan seperti kekaburan pengaturan

³⁸ Siti Rahmawati, "Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Korban Kekerasan", *Lex Renaissance*, Vol. 5, No. 4, 2020, hlm. 860

mengenai perjanjian kerja, upah, waktu kerja, pemberian jaminan sosial, waktu cuti, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan metode penyelesaian konflik, serta penyelesaian konflik dan sengketa. Bahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tidak sinkron mengenai hak-hak PRT (upah, hak kesehatan dan keselamatan pekerja, tunjangan, hak lembur, dan sebagainya), kewajiban (*job description*), jam kerja, penyelesaian sengketa, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya. Selain itu, terdapat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga yang berkaitan dengan PRT karena lingkup kerja PRT dalam rumah tangga, namun belum tersentuh jika dikaitkan dengan pekerjaannya sebagai PRT. Berbagai peraturan hukum yang saat ini ada tersebut belum mampu melindungi PRT dengan optimal yang ditunjukkan banyaknya kasus yang menimpa PRT dan tidak selesai dengan baik.

Upaya yang masih dapat dilakukan adalah mengesahkan Rancangan Undang-Undang (RUU) Perlindungan PRT yang sejak 2004 diajukan, sedangkan tahun 2023 ini masih ada di DPR dan belum dibawa ke paripurna. Ditilik dari banyaknya kasus yang menimpa PRT, pengesahan RUU Perlindungan PRT memiliki urgensi yang besar agar dapat memberikan payung hukum secara optimal. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk melindungi PRT dapat dilakukan dengan cara *Law Reform* (Pembaharuan Hukum) yang dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, advokasi untuk kasus-kasus yang menimpa PRT sehingga banyak mendapat respon dan dukungan yang akhirnya mengupayakan pada langkah-langkah hukum untuk melindunginya, melakukan penyadaran hukum dan aksi untuk melindungi PRT dari segala tekanan dan juga peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh pemberi kerja (paralegal), serta pembentukan Pusat-Pusat Pelayanan seperti serikat pekerja sebagai wadah dalam memfasilitasi PRT agar dapat memenuhi hak-hak sebagaimana mestinya.

Daftar Pustaka

Buku

- Cherawaty Thalib, Mutia, *Masalah dan Ekspektasi Pekerja Rumah Tangga: dari Soal Perlindungan hingga Produk Regulasi*, Ideas Publishing, Gorontalo, 2020.
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2020.
- Khakim, A., *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017.

M., Alit, *Perbandingan Konsep Negara Hukum*, Biro Hukum Sekretariat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan, Jakarta, 2020. Diakses dalam <https://jdih.kkp.go.id/uploads/posts/892dc-perbandingan-konsep-negara-hukum-indonesia.pdf>.

Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, UPT Mataram University Press, Mataram, 2020.

Purwati, A. *Metode Penelitian Hukum Teori & Praktek*, CV. Jakad Media Publishing, Surabaya, 2020.

Thalib, M.C. *Masalah dan Ekspektasi Pekerja Rumah Tangga: dari Soal Perlindungan hingga Produk Regulasi*, Ideas Publishing, Gorontalo, 2020.

Udiana, I Made, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar-Bali, 2016.

Yuhelson, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ideas Publishing, Gorontalo, 2017.

Jurnal

Agusmidah, "Membangun Aturan Bagi Pekerja Rumah Tangga, Mewujudkan Hak Asasi Manusia", *Samudera Keadilan*, Vol. 12, No. 1, 2017.

B.E. Wati, "Dimensi-Dimensi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Era Industrialisasi", *PALASTREN*, Vol. 7, No. 1, 2016.

I. Dayanti dan Jojo Junawan, "Implementasi Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga Dihubungkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga", *Hukum Responsif*, Vol. 9, No. 2, 2018.

J. Winarno, Rochmawanto, M., dan Hadziqotun Nahdliyah, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Independent*, No. 2, Vol. 9, 2021.

LPT Aryawati, dan I Made Sarjana, "Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Sebagai Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Kertha Semaya*, Vol. 02, No. 02, 2014.

M.Y. Azhari dan Abdul Halim, "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia", *Media Iuris*, Vol. 4 No. 2, 2021.

N., Hidayati, "Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, No. 2 Tahun 2015", Vol. 14, No. 3, 2014.

Nirmalah, "Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja", *SOL JUSTICIA*, Vo. 4, No.2, 2021.

S.M. Habibah, O. Jatiningih, dan Purba, IPMH., "Jaminan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja di Surabaya", *Jurnal HAM*, Vol. 12, No. 2, 2021.

S. Rahmawati, "Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Korban Kekerasan", *Lex Renaissance*, Vol. 5, No. 4, 2020.

- Sonhaji, "Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 3, No. 2, 2020.
- T.D.A. Sesa, "Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dilihat Dari Perspektif Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol.1, No. 1, 2016.
- W. Afifah, "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 14, No. 27, 2018.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesempatan Kerja dan untuk Kesehatan kerja
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Sumber Elektronik

- Andriansyah, A., "Jala PRT: 400-an Pekerja Rumah Tangga Alami Kekerasan pada 2012-2021", 2022, <https://www.voaindonesia.com/a/jala-prt-400-an-pekerja-rumah-tangga-alami-kekerasan-pada-2012-2021/6399197.html>, diakses 27 Juli 2022
- Atok. R.A. 2016. Negara Hukum Indonesia. Makalah "Konsep dan Aktualisasi Negara Hukum Pancasila", Kajian Rutin Laboratorium Pancasila Universitas Negeri Malang. Diakses dalam <http://lab.pancasila.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/05/Negara-Hukum-Indonesia-Oleh-A-Rosyid-Al-Atok.pdf>, hlm.5
- Badan Pusat Statistik. tt. Tenaga Kerja. Diakses dalam <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Badan Pusat Statistik. 2015. Tabel Kesesuaian KBJI 2014 KBJI 2002. Diakses dalam <https://media.neliti.com/media/publications/48525-ID-tabel-kesesuaian-kbji-2014-dengan-kbji-2002.pdf>
- Daryono, "Fakta Kasus PRT Asal Jember Dianiaya Majikan di Bali, Kronologi Hingga Kondisi Terkini", <https://www.tribunnews.com/regional/2019/05/17/fakta-kasus-prt-asal-jember-dianiaya-majikan-di-bali-kronologi-hingga-kondisi-korban-terkini>, diakses 23 Juni 2022

- Erlin, E., "Miris, Pembantu Rumah Tangga ini Disiksa Majikan Asal Godean", <https://yogya.inews.id/berita/miris-pembantu-rumah-tangga-ini-disiksa-majikan-asal-godean>, diakses 23 Juni 2022
- Fundrika, B.A., "Jalan Panjang Berliku Mencari Perlindungan Untuk PRT", <https://www.suara.com/news/2022/03/10/135000/jalan-panjang-berliku-mencari-perlindungan-untuk-prt>, diakses 23 Juni 2022
- International Labour Organization, "Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", tt, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_553078.pdf, diakses 23 Juni 2022
- Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, "Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga (PRT) Internasional", <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-internasional-16-juni-2020>, diakses 23 Juni 2022
- Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, "Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga (PRT) Nasional", <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-nasional>, diakses 23 Juni 2022
- Kusumawardhani, A., "Rentan Diskriminasi, Menaker Fokus Tingkatkan Perlindungan PRT", <https://ekonomi.bisnis.com/read/20211104/12/1461897/rentan-diskriminasi-menaker-fokus-tingkatkan-perlindungan-prt>, diakses 23 Juni 2022
- Hadyan, R., "ILO Ungkap Fakta Mengejutkan Pekerja Rumah Tangga di Asia Pasifik", 2021, <https://kabar24.bisnis.com/read/20210617/19/1406388/ilo-ungkap-fakta-mengejutkan-pekerja-rumah-tangga-di-asia-pasifik>, diakses 27 Juli 2022
- Panolih, K., "Potret Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", 2021, <https://www.kompas.id/baca/metro/2021/03/04/potret-pekerja-rumah-tangga-di-indonesia>, diakses 27 Juli 2022
- Permana. R.H. 2023. Draf RUU PPRT: PRT Dapat Jaminan Sosial, Ada One Month Notice Sebelum Resign. Diakses dalam <https://news.detik.com/berita/d-6523832/draf-ruu-pprt-prt-dapat-jaminan-sosial-ada-one-month-notice-sebelum-resign>.