

Urgensi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pengakuan Atas Kerja Perawatan di Indonesia

The Urgency of Protecting Domestic Workers as a Recognition of Care Work in Indonesia

Yogi Paramitha Dewi¹ & Y. Sari M. Widiyastuti²

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Kampus 1 Gedung Santo Alfonsus
Jalan Mrican Baru Nomor 28, Caturtunggal, Depok, Sleman, DI Yogyakarta 55281

putu.yogi@uajy.ac.id¹ & sari.murti@uajy.ac.id²

Kronologi Naskah: diterima 4 November 2023, direvisi 18 Desember 2023, diputuskan diterima 24 Desember 2023

Abstract

Domestic workers (DWs) are in a very vulnerable position. However, the problems faced by domestic workers have not yet become a mainstream discourse, let alone transformed into public policies that provide legal protection for them. In the absence of a legal framework that can be used to claim their rights, domestic workers are one of the most vulnerable groups of workers to discrimination, violence, and exploitation. In Indonesia, advocacy for a law to protect domestic workers has been ongoing for almost two decades. However, to date, the law has not been materialised, even though the Indonesian government, when hosting the G20, advocated for the recognition of the care economy. This article aims to discuss the PPRT Bill using the 5 R's framework (recognition, reduction, redistribution, reward, and representation) developed by the ILO. This article assesses that the PPRT Bill is generally in line with the 5R's framework, but it still needs strengthening in several aspects, especially issues of pay, benefits, and the right to unionise.

Keywords: domestic workers, care work, PPRT Bill, gender, labour, Indonesia

Abstrak

Pekerja rumah tangga (PRT) memiliki posisi yang sangat rentan. Akan tetapi, permasalahan yang dihadapi oleh PRT belum menjadi diskursus arus utama apalagi bertransformasi dalam bentuk kebijakan publik yang memberikan pelindungan hukum terhadap mereka. Dengan ketiadaan kerangka hukum yang dapat digunakan untuk menuntut hak mereka, PRT menjadi salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami diskriminasi, kekerasan, dan eksploitasi. Di Indonesia, advokasi untuk mendorong adanya undang-undang pelindungan PRT sebenarnya telah dimulai sejak hampir dua dekade lalu. Akan tetapi hingga saat ini, undang-undang tersebut belum juga dimaterialisasikan, padahal pemerintah Indonesia saat menjadi tuan rumah G20 mendorong pengakuan atas *care economy*. Artikel ini bertujuan untuk mendiskusikan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) menggunakan kerangka 5R (*recognition, reduce, redistribution, reward, dan representation*) yang dikembangkan oleh ILO. Artikel ini menilai bahwa RUU PPRT secara umum telah sejalan dengan kerangka 5R, namun masih dibutuhkan penguatan pada beberapa aspeknya, terutama masalah penggajian, tunjangan, dan hak berserikat.

Kata kunci: pekerja rumah tangga, kerja perawatan, RUU PPRT, Indonesia, gender, perburuhan

Pendahuluan

Indonesia telah mencanangkan arahan untuk mendorong pengakuan atas *Care Economy* (Ekonomi Perawatan). Saat menjadi tuan rumah G20, Pemerintah Indonesia menyoroti pentingnya Ekonomi Perawatan sebagai salah satu Resolusi di G20 tahun 2022. Perhatian ini berangkat dari pengalaman pandemi Covid-19. Kerja-kerja perawatan atau pengasuhan tidak berbayar memainkan peran penting, namun kerja ini justru tidak terlihat di ranah publik. Ketidakterlihatan kerja perawatan yang selama ini cenderung dipikul oleh perempuan telah berdampak pada rendahnya

tingkat partisipasi kerja perempuan dalam statistik ketenagakerjaan (Indonesia.go.id 2022). Upaya untuk mempromosikan ekonomi perawatan sebenarnya dapat dimulai dari kerja perawatan yang sudah tidak asing di kalangan masyarakat, yakni pekerja rumah tangga (PRT).

Sebagai pekerja, PRT memiliki posisi yang sangat rentan akibat dari karakteristik pekerjaannya. Kerja-kerja PRT banyak dilakukan di ruang-ruang privat sehingga tak banyak yang tahu apa yang terjadi pada para PRT di balik tembok-tembok rumah tempat mereka bekerja. Kerentanan lainnya juga disebabkan karena minimnya

regulasi yang dapat memberikan perlindungan bagi PRT. International Labour Organization (ILO) memperkirakan bahwa 29,9 persen PRT di seluruh dunia tidak memiliki kerangka perlindungan melalui hukum ketenagakerjaan nasional (Mahanta & Gupta 2019). Padahal secara global, ada sekitar 75,6 juta PRT berusia 15 tahun ke atas dan sektor ini juga masih didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 76,2 persen (ILO 2021). Perempuan yang kemudian memilih bekerja sebagai PRT sebanyak 74 persen berasal dari daerah pedesaan dengan tingkat pendidikan rendah (ILO 2015). Ironisnya, kerja perawatan, seperti memasak, mencuci, memberi makan, merawat orang sakit, dan bentuk kerja domestik lainnya yang lekat dengan keseharian masyarakat yang kemudian dikerjakan oleh PRT, tidak dilihat sebagai kerja-kerja produktif yang berkontribusi terhadap ekonomi. Kerja-kerja yang dilakukan PRT turut menyokong ekonomi. Merekalah yang berperan menyuplai kebutuhan sehari-hari pekerja yang dalam hal ini pemberi kerja/majikan agar ketika mereka kembali ke rumah dapat beristirahat dan siap untuk kembali mengakumulasi modal keesokan harinya (Dhewy 2018).

Hubungan antara PRT dan pemberi kerja juga ditandai dengan ketimpangan relasi kuasa. Ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja/majikan dan PRT ini sering kali berakhir dengan terjadinya kekerasan yang dialami PRT baik ekonomi maupun fisik. Komnas Perempuan mengategorikan kekerasan yang dialami PRT termasuk dalam kekerasan yang terjadi di ranah publik yaitu kekerasan yang terjadi di tempat kerja. CATAHU Komnas Perempuan tahun 2023 menyebutkan bahwa di tahun 2022 ada 2.978 kasus kekerasan yang terjadi di ranah publik dan 1.276 kasusnya dilaporkan ke Komnas Perempuan (Komnas Perempuan 2023). Dari total 1.276 kasus kekerasan di ranah publik yang dilaporkan ke Komnas Perempuan tersebut, 115 kasus di antaranya terjadi di tempat kerja (Komnas Perempuan 2023). Namun, dari data tersebut, belum dapat dilihat secara spesifik berapa banyak yang menimpa PRT. Sementara itu, Jala PRT memperkirakan setidaknya ada 20 kasus pelecehan dan kekerasan terhadap PRT tiap harinya. Bahkan, ada yang disekap dan mengalami multi kekerasan berupa kekerasan fisik, psikologis, seksual, dan ekonomi selama berbulan-bulan hingga 9 tahun lamanya (Jala PRT 2023). Angka ini tentu hanya di permukaan mengingat ada banyak kasus yang tidak terdata karena PRT tersebut tidak bisa melapor atau tidak tahu ke mana mereka bisa melapor.

Di kawasan Asia dan Pasifik, data ILO menyebutkan ada 38,3 juta pekerja rumah tangga dan 61,5 persen PRT tersebut masih belum mendapat perlindungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (ILO 2021). Lebih lanjut, menurut data ILO, sebanyak 71 persen PRT di wilayah ini tidak memiliki batasan hukum tentang waktu kerja mereka (ILO 2021). Di Indonesia sendiri diperkirakan terdapat 5 juta PRT yang selama ini berkontribusi dalam perluasan kesempatan kerja, namun belum didukung sepenuhnya melalui pengakuan dan perlindungan dalam regulasi maupun kebijakan negara (Komnas Perempuan 2023). Covid-19 juga turut memberikan dampak besar terhadap informalitas PRT di kawasan Asia dan Pasifik karena kurangnya perlindungan hukum saat mereka kehilangan pekerjaan saat pandemi lalu (ILO 2021).

Ketiadaan perlindungan terhadap PRT di kawasan Asia dan Pasifik khususnya Indonesia tidak dapat dilepaskan dari beberapa faktor, antara lain belum diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerjaan yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga dan ketiadaan data yang pasti mengenai PRT yang disebabkan oleh minimnya akses informasi yang dapat diperoleh mengingat pola kerja PRT yang berada di balik pintu (ranah domestik). Dengan ketiadaan kerangka hukum yang dapat digunakan untuk menuntut hak-hak mereka, pekerja rumah tangga tidak memiliki saluran untuk menyelesaikan masalah apabila mereka mengalami pelecehan dan eksploitasi. Pemetaan skala pelecehan yang dihadapi PRT juga cukup sulit dilakukan karena tidak adanya mekanisme pelaporan dari pemberi pekerja atau lembaga khusus untuk menerima pengaduan PRT (Mahanta & Gupta 2019).

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh PRT di Indonesia, maka perlindungan hukum terhadap PRT menjadi sebuah urgensi bagi pembentukan UU PPRT. Pada prosesnya, RUU PPRT telah diadvokasi oleh Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT) bersama masyarakat sipil dan akademisi sejak 2004 lalu. Akan tetapi hingga saat ini, RUU PPRT tersebut belum juga kunjung ditetapkan menjadi undang-undang. Hal ini berdampak pada berlalutnya RUU PPRT sebagai permasalahan penting agar dikaji untuk memahami posisi negara dalam melihat permasalahan yang dihadapi PRT. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mendiskusikan perdebatan di seputar panjangnya proses pembahasan RUU PPRT untuk melihat bagaimana kebijakan negara dalam rangka mengatur perlindungan hukum atas PRT tersebut diperdebatkan dan diformulasikan. Menggunakan

kerangka 5R (*recognition, reduce, redistribution, reward, dan representation*), artikel ini juga menjelaskan sejauh apa permasalahan-permasalahan krusial dalam rancangan-rancangan tersebut sejalan dengan upaya pelindungan hak PRT utamanya perempuan.

Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan metode penelitian sosio-legal. Secara khusus, kebijakan dan rencana kebijakan negara mengenai pekerja rumah tangga. Kajian terhadap rancangan kebijakan yaitu *draft* RUU PPRT versi *draft* final tahun 2020 tersebut akan dikaji menggunakan teori, konsep, atau metode yang ada dalam ilmu sosial, khususnya kajian gender. Adapun saat tulisan ini dibuat, penulis telah mencoba mengonfirmasi pada Ibu Lita Anggraini, Koordinator Nasional Jala PRT yang menyatakan bahwa *draft* tersebut masih digunakan dan belum ada versi lainnya. Dalam rangka menjawab permasalahan, artikel ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan topik penelitian, kepustakaan yang terdiri dari buku, artikel, bab serta dokumen atau laporan pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Organisasi Internasional, serta bahan tersier yang berbentuk kamus hukum atau ensiklopedi hukum. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif untuk menjelaskan bagaimana negara mengenali pengalaman dan kepentingan perempuan dalam kerja perawatan sebagaimana tertuang dalam RUU PPRT.

Sebagaimana diungkapkan oleh Mahanta dan Gupta (2019), untuk memahami kompleksitas dari permasalahan PRT, maka peneliti harus bergelut dengan pertanyaan tentang hierarki sosial dalam bentuk kelas, gender, ras, dan kasta. Karena karakteristik pekerjaan domestik yang dekat dengan relasi gender, maka kajian atas RUU PPRT dilakukan menggunakan ilmu hukum feminis (*feminist jurisprudence*) yang menempatkan relasi gender sebagai fokus utama dalam menilai siapa yang dimenangkan dan siapa yang dikalahkan dalam pertarungan atas kebijakan hukum tersebut. Hal ini berangkat dari dua preposisi dasar ilmu hukum feminis bahwa: (1) hukum dibentuk oleh laki-laki sebagai buah dari keistimewaan dan kuasa yang besar dalam lintasan sejarah; dan (2) sebagai produk dari konstruksi sosial, hukum dapat diubah sehingga tercipta kesetaraan antara perempuan dan laki-laki (Levit & Verchick 2016, hlm. 12). Dalam hal ini, mengikuti MacKinnon (1979; lihat juga Scales 1986), ilmu hukum feminis digunakan

untuk mempertanyakan bagaimana kebijakan atau praktik hukum negara berkontribusi memelihara dan mereproduksi ketimpangan kelas dan gender.

Perempuan dan Kerja Domestik

Kerja Perawatan

Dalam laporannya yang berjudul "*Care Work and Care Jobs for the future of Decent Work*", ILO memberikan kategorisasi kerja perawatan yang bersifat langsung dan tidak langsung. Kerja perawatan langsung, pribadi dan relasional dapat dilihat dari memberi makan anak atau merawat pasangan yang sakit sementara kerja perawatan yang bersifat tidak langsung seperti memasak dan membersihkan rumah (ILO 2018). Sementara, UN Women melekatkan kerja perawatan dengan ekonomi perawatan yang mencakup produksi dan konsumsi barang dan jasa yang diperlukan untuk kesejahteraan fisik, sosial, mental, dan emosional kelompok yang bergantung pada perawatan, seperti anak-anak, orang tua, orang sakit, dan penyandang disabilitas, serta orang dewasa yang sehat dan berusia produktif (UN Women 2018).

Federici (2012) mendefinisikan kerja perawatan tak sekadar pekerjaan membersihkan rumah, tapi juga pelayanan bagi para pekerja (laki-laki maupun perempuan yang bekerja di sektor formal), merawat anak-anak mereka dan membuat mereka siap untuk bekerja setiap hari. Lebih jauh, Federici melihat bahwa di balik setiap pabrik, sekolah, kantor maupun tambang, ada pekerjaan yang tak terlihat dari jutaan perempuan yang bekerja sebagai PRT yang telah menghabiskan hidup dan tenaga kerja mereka untuk menghasilkan tenaga kerja lain yang bekerja di pabrik, kantor, sekolah, atau tambang tersebut (Federici 2012). Perawatan – pekerjaan dengan memberikan pelayanan perawatan kepada pihak lain baik berbayar maupun tidak berbayar – masih cenderung marginal dalam diskursus tentang perburuhan.

Para sejarawan dan ekonom tradisional memandang bahwa kerja perawatan secara tradisional merupakan ranah perempuan dan merupakan pekerjaan yang "tidak produktif" karena ia mengambil tempat di ruang nonpublik sehingga berada di luar kerangka hubungan komersial (Blofield 2012; Van Nederveen Meerkerk et al. 2015, hlm. 4--5; Sigiro et al. 2018). Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2018 memperkirakan ada sekitar 36,1 juta orang yang bekerja mengurus rumah tangga dan jenis pekerjaan ini dikategorikan Bukan Angkatan Kerja (Sigiro et al. 2018).

Kerja-kerja domestik yang banyak dilakukan perempuan kerap dilihat sebagai kerja-kerja tak produktif (*unproductive labor*) dalam sistem ekonomi kapitalistik sehingga banyak perempuan yang kemudian ingin menukar (pekerjaan rumah tangga) dengan pekerjaan di pasar kerja (formal). Hal ini terjadi walaupun keduanya merupakan bentuk pekerjaan rutin atau dilakukan secara berulang-ulang untuk memperoleh gaji (Kreps 1971 dalam Federici 2012, hlm. 99). Dengan demikian, penilaian yang rendah (devaluasi) terhadap pekerjaan rumah tangga berakar kuat pada diskriminasi struktural yang lebih besar. Dalam hal ini, baik PRT (baik orang maupun aktivitasnya) tidak dilihat dalam kerangka hubungan formal antara pemberi kerja dan pekerja (Mahanta & Gupta 2019).

Secara historis, kerja perawatan berbayar, khususnya dalam bentuk pekerjaan rumah tangga, telah ada sejak berabad-abad dan pekerjaan ini menjadi sektor yang sangat feminin hingga saat ini (Van Nederveen Meerkerk et al. 2015). Sebagaimana diungkapkan oleh Blofield (2012), pekerjaan rumah tangga berbayar merupakan salah satu komponen dari konteks yang lebih luas terkait kerja perawatan dan relasinya dengan gender (Blofield 2012). Hal ini karena pekerjaan tersebut memiliki implikasi spesifik bagi perempuan dan relasi kelas dalam masyarakat sehingga permasalahan seputar PRT harus dilihat dalam konteks ketimpangan gender dan kelas dalam masyarakat tersebut (Blofield 2012).

Sebagaimana diungkapkan oleh Van Nederveen Meerkerk et al. (2015, hlm. 18), selain menghasilkan makanan dan lingkungan yang memuaskan secara emosional, pekerjaan rumah tangga juga menghasilkan “modal sosial” bagi kelompok yang memiliki kekuatan ekonomi dan politik lebih besar dan diuntungkan dari ketimpangan relasi kelas dan gender untuk tetap dapat menikmati status istimewa mereka dalam masyarakat. “Jasa” yang diberikan pekerja rumah tangga, seperti menyiapkan makanan dan kebersihan, tentu saja memberikan nilai tambah dalam hal kualitas hidup yang lebih tinggi dan lebih sehat bagi pemberi kerja dan keluarganya. Pada gilirannya, pemberi kerja dapat terus melanjutkan kegiatan produksinya di luar rumah karena pekerjaan rumah tangganya telah dialihkan kepada PRT. Dengan demikian, politik yang melingkupi pekerjaan rumah tangga merupakan persinggungan antara kelas, gender, dan terkadang dalam konteks tertentu juga menyangkut ras atau etnis. Kenyataannya, pekerja rumah tangga sebagian besar

adalah perempuan dan berasal dari latar belakang miskin; mereka juga cenderung berasal dari etnis atau ras minoritas yang kesulitan untuk mengakses pasar kerja formal (Van Nederveen Meerkerk et al. 2015, hlm. 4).

Pengaturan PRT di Level Internasional dan Praktiknya di Negara Lain

Dalam konteks internasional, pengaturan mengenai PRT merupakan fenomena hukum yang relatif baru. Pengakuan atas PRT ini baru terjadi sejak 16 Juni 2011 ketika Konferensi Jenewa, ILO mengadopsi Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerja Rumah Tangga. Sebelumnya, hak PRT tersebar secara terpisah dalam berbagai instrumen *soft law* maupun *hard law* yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan, hak perempuan, hingga perlindungan kelompok rentan. Hal ini misalnya dapat ditemui di Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang mengakui “Setiap orang memiliki hak untuk bekerja, bebas memilih pekerjaan, kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta perlindungan terhadap pengangguran” dan ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Setiap orang, tanpa diskriminasi apa pun, berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.”

Dengan diadopsinya Konvensi ILO 189 tentang Pekerja Rumah Tangga, pekerja rumah tangga di seluruh dunia telah menerima pengakuan yang signifikan (Mahanta & Gupta 2019). Secara legal, sesuai dengan Pasal 1 (a) Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerja Domestik, pekerjaan domestik diartikan sebagai “...pekerjaan yang dilakukan di dalam atau untuk rumah tangga atau lebih dari satu rumah tangga”. Selanjutnya, konvensi tersebut, sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 (b), memberikan pengertian atas pekerja domestik sebagai “...setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja”.

Konvensi ini sendiri bertujuan untuk memastikan pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga dan juga mendesak negara-negara pihak untuk mematuhi standar-standar ketenagakerjaan tertentu dalam mempekerjakan pekerja rumah tangga (Mahanta & Gupta 2019). Secara substantif, standar minimum yang harus diikuti oleh negara pihak dalam melindungi PRT, yakni hak-hak dasar PRT, informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja, jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, standar mengenai kelompok rentan (PRT anak, PRT tinggal di dalam, PRT migran), agen ketenagakerjaan swasta, serta

penyelesaian perselisihan, pengaduan, dan penegakan peraturan (DPR RI 2020).

Saat ini, banyak negara telah mengikuti arahan Konvensi ILO untuk membuat kerangka hukum pelindungan PRT secara nasional. Di India, misalnya, pengakuan atas PRT telah dituangkan dalam legislasi bernama *Unorganized Workers Social Security Act*. Undang-undang ini memperluas langkah-langkah jaminan sosial bagi PRT seperti jaminan jiwa; tunjangan kesehatan dan kehamilan; pelindungan hari tua dan pelindungan lainnya yang mungkin ditentukan oleh pemerintah pusat untuk pekerja rumah tangga. Dengan demikian, undang-undang ini meletakkan hubungan pemberi kerja dan PRT dalam konteks pekerjaan domestik berbayar yang berada di ranah rumah tangga pribadi (Mahanta & Gupta 2019). Kecenderungan yang sama juga terjadi di Amerika Latin. Meski pun aturan perburuhan di sebagian besar negara-negara Amerika Latin belum memberikan hak yang sama bagi PRT, delapan negara Amerika Latin telah melakukan reformasi hukum yang berkaitan dengan PRT sejak 2010. Empat di antaranya (Bolivia, Kolumbia, Kosta Rika, dan Uruguay) telah mengakui persamaan hak PRT dengan pekerja secara umum. Empat negara lainnya (Argentina, Brazil, Chili, dan Peru) melakukan reformasi secara parsial dalam hal pengakuan misalnya berkaitan dengan batasan jam kerja (Blofield 2012).

Di kawasan Asia Tenggara, hanya Filipina yang telah meratifikasi Konvensi ILO 189 dan mengadopsinya dalam Republic Act Nomor 10381 atau yang dikenal dengan sebutan *Batas Kasambahay*. Indonesia sendiri, meski Konvensi ILO 189 telah berusia 12 tahun, belum ada tanda-tanda yang mengarah pada kebijakan untuk meratifikasi konvensi tersebut. Hal ini kontradiktif dengan agenda mendorong pengakuan atas *care economy* yang dibahas saat Indonesia menjadi tuan rumah G20 tahun 2022 lalu. Di sisi yang lain, upaya untuk mendorong RUU PPRT sebagai bentuk pengejawantahan dari Konvensi ILO 189 juga terkesan berlarut-larut.

Kemandekan Pembahasan RUU PPRT

Diskursus tentang adanya kebutuhan menetapkan Undang-Undang terkait pelindungan PRT sebenarnya bukan merupakan agenda baru. Hal ini berangkat dari kekurangan peraturan perundang-undangan nasional yang ada dalam memberikan pelindungan bagi PRT. Dengan ketiadaan aturan yang spesifik melindungi PRT, permasalahan hak PRT masih merujuk pada

ketentuan yang bersifat umum. Beberapa rujukan hukum tersebut, misalnya, UU Ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945); Pasal 38, 49, dan 64 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM); Pasal 6 dan 7 Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang disahkan oleh UU Nomor 11 Tahun 2005 (KIHESB). Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 (3) misalnya, menyebutkan definisi buruh/pekerja sebagai orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bunyi Pasal ini cenderung mengatur hubungan pekerjaan formal sehingga tidak ada pengaturan spesifik tentang hak PRT sebagai pekerja yang juga menerima upah.

Pengajuan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) sendiri sudah dimulai sejak tahun 2004. Sejak saat itu, rancangan tersebut masuk sebagai Prolegnas DPR RI pada periode 2004--2009, dan berlanjut terus masuk menjadi program pada periode 2009--2014, 2014--2019, dan 2019--2024 dan telah tercatat sebagai RUU Prioritas sejak tahun 2020. Akan tetapi hingga saat ini, RUU PPRT belum juga kunjung disahkan menjadi Undang-Undang sehingga menimbulkan pertanyaan mengapa membutuhkan waktu begitu lama untuk bisa diterima secara politik. Hal ini tentu bertentangan dengan ketentuan hak asasi manusia sebagai negara yang memiliki kewajiban untuk memenuhi hak warga negaranya terkait pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan memastikan adanya pelindungan terhadap pekerja, upah dan kondisi pekerjaan yang layak termasuk juga bagi PRT.

Apabila ditinjau lebih dalam, permasalahan PRT sebagaimana diungkapkan sebelumnya sangat berkaitan dengan relasi kelas dan gender yang timpang. Sebagaimana telah banyak diungkap oleh pengamat, institusi demokrasi dan hukum Indonesia dibajak oleh kepentingan elite ekonomi-politik dengan kekuatan ekonomi yang mengarahkan kebijakan publik sebagai sarana pertahanan atas keistimewaan kelas sosial mereka (Robison & Hadiz 2004; Winters 2013; Wardana 2023). Sementara itu, kelompok sosial lainnya, apalagi kelompok perempuan pekerja rumah tangga, tidak memiliki akses dalam memengaruhi atau bahkan membentuk kebijakan publik. Adanya pengakuan dan pelindungan hak-hak PRT dipercaya akan berdampak pada kelompok sosial yang memiliki kekuatan ekonomi dan politik lebih besar dan akses atas proses penyusunan kebijakan publik yang selama ini

diuntungkan dari ketimpangan relasi kelas dan gender. Hal ini tercermin dari komentar Teddy Gusnaldi selaku Juru Bicara Partai Garuda, yang berpendapat bahwa apabila RUU PPRT disahkan maka pengguna jasa PRT harus memberikan upah sesuai peraturan perundang-undangan yang memberatkan pengguna jasa PRT dan memutuskan untuk melepas atau tidak menggunakan lagi jasa PRT. Baginya, hubungan antara PRT dengan pemberi kerja harus berdasarkan kearifan lokal sehingga tidak semua PRT harus disamakan dan hal ini bukan bentuk diskriminasi (Detiknews 2023). Merike Blofield (2012, hlm. 4) mengungkapkan bahwa “Secara hukum dan ekonomi, kepentingan PRT berlawanan dengan kepentingan majikan mereka, yang berasal dari kalangan menengah, menengah ke atas, dan kelas atas.” Oleh karena itu, benturan kepentingan kelompok pemberi kerja dengan PRT dan juga akses yang tidak seimbang bagi proses legislasi menjadi penghambat kebijakan perlindungan PRT.

Berdasarkan diskusi di ranah terkait dengan RUU PRT, sikap negara dalam mengatasi ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga menjadi indikator sejauh mana negara menjalankan tanggung jawabnya untuk menyeimbangkan kepentingan si kaya dan si miskin dalam masyarakat (Blofield 2012, hlm. 4). Di Indonesia, negara mesti mencoba menyeimbangkan kepentingan tersebut dengan mengusulkan RUU PPRT. Akan tetapi, alasan pemerintah untuk mendukung RUU PPRT lebih berkaitan dengan alasan pertumbuhan ekonomi, alih-alih perlindungan hak asasi manusia. Jaleswari Pramodhawardani selaku Deputy V Politik Hukum, Keamanan dan HAM, Kantor Staf Presiden, misalnya, memberikan pandangan bahwa penetapan RUU PPRT dapat memberikan efek domino yaitu dapat menurunkan angka pengangguran di Indonesia sebab PRT akan masuk dalam statistik pekerja (KemenPPPA 2023). Di DPR sendiri, dua partai besar, Golkar dan PDI Perjuangan, pada 8 Desember 2022, justru menolak membawa RUU tersebut menjadi rancangan inisiatif DPR karena anggapan perlindungan PRT bukan merupakan permasalahan yang mendesak (Utami 2022).

Permasalahan Krusial dalam RUU PRT

Pada bagian ini, pembahasan akan difokuskan pada ketentuan-ketentuan krusial dalam RUU PPRT. Dalam hal ini, setidaknya tujuh permasalahan urgen yang seharusnya diatur dalam RUU PPRT (Adyatama 2021). Ketujuh permasalahan tersebut, yakni:

Pertama, tentang kategori PRT. Permasalahan mengenai kategorisasi muncul dari bagaimana PRT didefinisikan. Dalam Naskah Akademik, PRT dimaknai sebagai “kegiatan dalam mencuci alat rumah tangga, mencuci pakaian, mengasuh anak termasuk memandikan dan memberi makan, menyiapkan makanan, membersihkan rumah, menyetrika pakaian dan berbelanja” (Naskah Akademik n.d, hlm. 10). Dari pengertian itu, PRT kemudian dikategorikan ke dalam dua bentuk, yaitu: a) Jenis pekerjaan pokok dan tambahan yang merujuk pada pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari. b) Pekerjaan tambahan, merupakan pekerjaan insidental dan merupakan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokok.

Kedua, tentang syarat dan kondisi kerja. Syarat dan kondisi kerja ini berkaitan dengan kondisi yang harus dipenuhi dalam hubungan pemberi kerja dan PRT, misalnya batas usia kerja yang seharusnya melarang untuk mempekerjakan anak. Dalam naskah akademik, pengaturan mengenai batas usia PRT diarahkan pada larangan mempekerjakan anak di bawah 15 tahun. Selanjutnya, batas usia 15–18 tahun masih dimungkinkan dengan pemenuhan atas beberapa persyaratan: a) mendapat izin tertulis dari orang tua/wali; b) membuat perjanjian kerja dengan orang tua/wali; c) waktu kerja lebih pendek dari PRT yang berusia 18 tahun ke atas; d) tidak dipekerjakan hingga larut malam; e) tidak membahayakan kesehatan, keselamatan, dan/atau moral; f) diberi kesempatan untuk belajar; g) dipekerjakan untuk jenis pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Syarat dan kondisi kerja juga berkaitan dengan permasalahan rekrutmen dan penempatan sehingga PRT yang dipekerjakan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Selanjutnya, permasalahan hubungan kerja juga menjadi sorotan dalam konteks kondisi kerja PRT untuk mengakui adanya ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja dengan PRT sebagai orang yang mencari kerja. Oleh karena itu, hubungan ini diarahkan pada formalisasi melalui persyaratan adanya perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Ketiga, pendidikan dan pelatihan PRT. Pendidikan dan pelatihan bagi PRT merupakan aspek penting untuk diberikan perhatian. Hal ini karena PRT perlu terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Selain itu, PRT dapat diberdayakan sebagai bagian dari masyarakat.

Keempat, penyelesaian perselisihan. Dalam hubungan kerja, tidak menutup kemungkinan terjadinya sengketa antara PRT dan pemberi kerja. Oleh karena itu, kebutuhan untuk membentuk mekanisme penyelesaian perselisihan dengan tetap mempertimbangkan ketimpangan relasi kuasa yang ada menjadi hal krusial yang dibutuhkan PRT dalam melindungi dan memenuhi haknya.

Kelima, pembinaan dan pengawasan merupakan tanggung jawab yang harus dipikul oleh negara. Dalam hal pembinaan, negara memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelindungan PRT, melakukan pembinaan terhadap penyedia PRT, dan melakukan sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan perlindungan PRT (Naskah Akademik n.d, hlm. 127--128). Pengawasan juga dibutuhkan untuk "menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab kedua belah pihak berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati" (Naskah Akademik, n.d, hlm. 128).

Keenam, informasi kerja dan penyedia jasa. Informasi kerja merupakan kebutuhan bagi calon PRT untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen, penempatan serta hak dan kewajiban yang akan diterima selama hubungan kerja. Tanpa adanya informasi ini, PRT menjadi rentan untuk diiming-imingi pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan dari PRT itu sendiri. Tidak jarang, tanpa ketiadaan informasi yang akurat, lengkap, dan tepat waktu, PRT justru tergelincir menjadi korban perdagangan orang. Dalam hal ini, penyedia jasa memiliki tanggung jawab untuk memastikan pengelolaan arus informasi, rekrutmen, permintaan dan penempatan PRT yang sesuai dengan kualifikasi dan melindungi hak-hak dari PRT.

Terakhir, sanksi bagi penyalur. Penyalur PRT tidak jarang yang memanfaatkan kelemahan pendidikan PRT dan sumber daya yang dimiliki PRT untuk mengeksploitasi PRT demi keuntungannya. Dengan demikian, ada kebutuhan untuk mengancam penjatuhan sanksi bagi penyalur PRT yang nakal/curang dan merugikan hak-hak dari PRT.

Berdasarkan 7 (tujuh) permasalahan tersebut, RUU PPRT akan dibedah untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana rancangan tersebut sesuai dengan 5R *Framework for Decent Care Work* (Kerangka Kerja 5R untuk Pekerjaan Perawatan yang Layak) yang dikembangkan oleh ILO sehingga dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi PRT. Kerangka Kerja 5R tersebut, yakni: *recognise* (pengakuan atas makna dan nilai kerja pengasuhan), *reduce* (pengurangan

atas bentuk pekerjaan yang menjemukan), *redistribute* (redistribusi tanggung jawab pengasuhan), *reward* (penghargaan atas pekerjaan pengasuhan), dan *representation* (representasi perempuan PRT dalam organisasi dan pengambilan keputusan) (ILO, n.d., hlm. 17--18).

Pengakuan (recognition)

Pembacaan atas RUU PPRT, terdapat ketentuan yang bersifat positif yang dapat berkontribusi pada adanya pengakuan atas kerja perawatan yang dilakukan oleh PRT. Adapun substansi positif dapat ditemukan di beberapa ketentuan. Salah satunya sebagaimana termaktub dalam Pasal 3 RUU PPRT terkait tujuan dari RUU PPRT.¹ Pasal ini berangkat dari latar belakang dan pengakuan atas fakta bahwa banyaknya kasus kekerasan dan eksploitasi terhadap PRT khususnya perempuan di Indonesia. Selain itu, banyak pemberi kerja juga memperlakukan PRT dengan tidak berperikemanusiaan dengan mempekerjakan tidak sesuai dengan tugasnya. Hal ini dapat dilihat sebagai bentuk pengakuan (*recognition*) atas kerja pengasuhan yang dilakukan oleh perempuan PRT yang cenderung rentan. Hal ini merupakan kemajuan apabila dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan yang cenderung bias pekerja formal dan *gender blind*.

RUU PPRT juga akan memainkan peran instrumental untuk mengakui kerja-kerja perawatan oleh perempuan yang selama ini tidak terlihat. Apabila dikaitkan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025--2045 yang menargetkan tingkat partisipasi perempuan dari 53 persen menjadi 70 persen di tahun 2045, maka dengan pemberlakuan UU PPRT, target tersebut akan dapat dicapai. Hal ini dikarenakan pengakuan pada kerja perawatan termasuk di dalamnya PRT akan terintegrasi dalam kerangka ekonomi dominan dan model pembangunan yang selama ini meniadakan kerja perawatan yang didominasi oleh pekerja perempuan. Sebagaimana ditunjukkan oleh pengalaman di Filipina, pengakuan atas keberadaan PRT dalam skema ketenagakerjaan nasional telah berkontribusi pada kenaikan peringkat Filipina dalam Indeks kesenjangan Gender Global (*Global Gender Gap Index*) (Ogaya 2020, hlm. 171).

Pengurangan (reduce)

Beberapa ketentuan dalam RUU PPRT juga berpotensi untuk mendorong pengurangan beban dan risiko kerja PRT. Pasal 5 ayat (2) RUU PPRT mengatur

tentang perjanjian kerja tertulis antara calon PRT dan pemberi kerja.² Hal ini penting karena adanya perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis, dapat menjamin kepastian status kerja PRT dan dapat meminimalisir pelanggaran atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang telah dituangkan secara jelas dalam perjanjian kerja tersebut. Lingkup pekerjaan (Pasal 7) juga diarahkan untuk memberikan pembatasan waktu kerja dan beban kerja dengan harapan bahwa PRT tidak dibebankan untuk mengerjakan segala sesuatu yang berada di luar lingkup pekerjaan dan jam kerja yang ditentukan.

Kontribusi yang lainnya dapat diberikan oleh ketentuan yang berkaitan dengan Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja sebagaimana dalam Pasal 11, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15 RUU PPRT. Dalam hal ini, pemberi kerja sesuai yang tertera pada Pasal 15 RUU PPRT memiliki tanggung jawab, antara lain: (a) menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja; (b) memberikan hak-hak PRT sesuai dengan Perjanjian Kerja; (c) memberikan waktu istirahat; (d) memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai identitas pemberi kerja, anggota keluarganya, rincian, dan prosedur pekerjaan; (e) melaporkan keberadaan PRT yang bekerja di rumahnya kepada Ketua RT/RW. Berdasarkan hal tersebut, maka perjanjian kerja yang bersifat tertulis dan tegas mengatur lingkup pekerjaan menjadi instrumen penting untuk melakukan pengurangan atas bentuk kerja yang berlebih dan berisiko (*reduce*).

Redistribusi (*redistribution*)

Sejatinya, seorang PRT memiliki beban kerja domestik ganda. Selain melakukan kerja-kerja domestik di lingkungan kerjanya, PRT juga tidak dapat dilepaskan dari kerja-kerja domestik dan tanggung jawab di lingkup keluarganya sendiri. Oleh karena itu, mereka perlu diberikan jaminan atas hak untuk bekerja dalam rentang waktu yang manusiawi sehingga PRT masih dapat menjalankan perannya di rumah tangga mereka sendiri dan dapat juga memiliki waktu untuk beristirahat. Ketentuan yang tegas tentang perjanjian kerja dan jaminan jam kerja yang manusiawi serta lingkup kerja yang jelas menjadi kebutuhan bagi pemenuhan hak-hak PRT untuk terbebas dari eksploitasi oleh pemberi kerja/majikan. Hal ini pada gilirannya akan dapat berdampak positif pada terjadinya pendistribusian (*redistribution*) atas pekerjaan yang tidak diatur dalam perjanjian kerja kepada pemberi kerja atau dialihkan kepada pihak lain.

Dengan demikian, pengalihan kerja di luar perjanjian kerja akan dapat membuka kesempatan bagi pekerja perempuan lainnya yang membutuhkan.

Penghargaan (*reward*)

Penghargaan terhadap PRT merupakan poin penting yang akan diatur dalam UU PPRT sebagai konsekuensi dari pengakuan atas kontribusi mereka dalam reproduksi sosial melalui kerja perawatan. Hal ini akan diatur dalam ketentuan mengenai hak-hak yang dimiliki oleh PRT yang selanjutnya harus dituangkan dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 8 dan Pasal 15 RUU PPRT. Salah satu bentuk penghargaan bagi PRT dalam RUU PPRT adalah berkaitan dengan upah, tunjangan, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial yang menjadi hak PRT sebagaimana termaktub dalam Pasal 11 RUU PPRT.

Pemberian penghargaan tentu juga membutuhkan adanya mekanisme penyelesaian sengketa apabila penghargaan bagi PRT tersebut tidak dipenuhi oleh pihak yang memiliki kewajiban untuk memenuhinya. Pasal 26 RUU PPRT mengarahkan perselisihan antara PRT dengan pemberi kerja untuk diselesaikan secara musyawarah mufakat. Mengingat ketimpangan relasi kuasa di antara pihak yang bersengketa, maka pasal 27 memberikan peluang untuk menyelesaikan perselisihan dengan menggunakan pihak ketiga melalui mekanisme mediasi. Apabila mekanisme ini tidak berhasil, maka upaya hukum dapat ditempuh oleh para pihak. Dengan demikian, perjuangan PRT untuk menuntut haknya atas penghargaan kerja telah dibuka melalui RUU PPRT.

Selain itu, yang tidak kalah penting adalah ketentuan mengenai pemberian sanksi kepada pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya. Pasal 23 RUU PPRT³ mengatur tentang larangan dan sanksi administratif bagi penyalur PRT yang bertujuan untuk melindungi hak PRT dari penyalur kerja yang tidak bertanggung jawab. Dalam rangka menjamin pelaksanaan Undang-Undang, mekanisme pengawasan (Pasal 25 RUU PRT) disusun untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja rumah tangga apabila terjadi pelanggaran.⁴ Dalam Pasal 28 RUU PPRT, diatur sejumlah larangan yang bertujuan untuk melindungi PRT dari tindakan diskriminasi, ancaman, pelecehan, dan/atau kekerasan lainnya yang saat ini sangat banyak terjadi pada PRT di Indonesia. Terakhir, tentu saja ketentuan pidana (Pasal 30--32 RUU PRT). Ketentuan ini dibutuhkan untuk memberikan efek jera bagi siapa pun yang melakukan tindak pidana dalam kaitannya dengan perlindungan PRT.

Representasi (representation)

Dalam Naskah Akademik RUU PPRT, diarahkan untuk mengatur secara tegas salah satunya tentang hak dan kewajiban pemberi kerja. Dalam hal ini, meliputi kewajiban pemberi kerja untuk memberikan kebebasan PRT untuk berserikat (Naskah Akademik n.d, hlm. 122). Akan tetapi, dalam RUU PPRT versi tahun 2020, nampaknya jaminan PRT untuk berserikat belum diakomodasi secara tegas. Oleh karena itu, menjadi penting bagi RUU PPRT untuk memastikan adanya jaminan dan mengartikulasikan secara tegas hak-hak berserikat dan mekanisme penyelesaian sengketa. Hal ini penting karena dengan hak berserikat dan mekanisme yang efektif, PRT dapat memperjuangkan hak-haknya yang selama ini terpinggirkan. Hal ini juga agar sejalan dengan rekomendasi ILO R204 mengenai transisi dari informal ke formal ekonomi. Karena PRT merupakan pekerjaan yang secara dominan dibebankan kepada perempuan, adanya jaminan untuk berserikat bagi PRT akan dapat membantu perempuan PRT dalam pemberdayaan politik dan keorganisasian sehingga dapat terlibat aktif dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada mereka. Singkatnya, jaminan berserikat dan partisipasi perempuan PRT ini merupakan pengejawantahan dari Kerangka Kerja 5R ILO khususnya pada aspek representasi.

Singkatnya, di ranah perdebatan RUU PPRT, tentu saja ketentuan yang dinilai positif di atas untuk mengakui dan melindungi hak PRT akan dipandang berbeda oleh mereka yang terkena dampak, utamanya pemberi kerja. Adanya kejelasan tentang status dan jam kerja tentu akan membuat kekuasaan pemberi kerja menjadi berkurang. Selain itu, perjanjian kerja yang bersifat tertulis dinilai tidak mencerminkan kenyataan bahwa hubungan kerja PRT dan pemberi kerja cenderung bersifat lisan dan berdasarkan kebiasaan setempat. Sebagai hubungan kerja berbayar, seharusnya mengikuti format hubungan yang formal-rasional melalui perjanjian kerja tertulis sehingga menjamin kepastian bagi kedua belah pihak dan mampu menciptakan kemampuan kalkulabilitas dan prediktabilitas ketika terjadi sengketa.

Di samping itu, beberapa pihak juga melihat ketentuan pidana ini tidak diperlukan. Teddy Gusnadi dari Partai Garuda, misalnya, berpendapat bahwa apabila RUU PPRT bertujuan untuk memberikan perlindungan dari kekerasan dan tindak pidana lain bagi PRT, maka penegakan hukumnya dapat menggunakan aturan lain yang berkaitan dengan tindak pidana tersebut sehingga tidak perlu adanya pengkhususan

bagi PRT karena tindak pidana tersebut juga terjadi untuk kalangan yang lain (Detiknews 2023). Dalam konteks Kerangka Kerja 5R ILO, ancaman sanksi pidana bagi setiap orang yang melanggar ketentuan pidana yang diatur dalam RUU PPRT harus dilihat sebagai bentuk pemenuhan atas perlindungan hukum represif dalam skema *reward and punishment*.

Penguatan Substantif RUU PPRT

Terlepas dari ketentuan positif di atas yang sejauh ini relatif sejalan dengan prinsip 5R ILO, terdapat hal-hal yang masih perlu diperkuat dan diperbaiki dari rancangan yang ada saat ini. Pertama, di dalam RUU PPRT tidak mengatur adanya batas minimal umur PRT. Hal ini bisa menjadikan celah untuk mempekerjakan anak sebagai PRT. Dalam masyarakat patriarkis, anak laki-laki lebih menjadi preferensi keluarga. Ketika dihadapkan pada kebutuhan untuk mempekerjakan PRT anak, maka kemungkinan terbesar akan dibebankan pada anak perempuan. Oleh karena ini, anak perempuan menjadi lebih rentan untuk dieksploitasi apabila tidak ada pengaturan mengenai batas minimal umur PRT.

Kedua, Pasal 11 RUU PPRT menyebutkan tentang upah dan tunjangan bagi PRT. Disebutkan dalam pasal tersebut bahwa PRT berhak mendapatkan upah dan tunjangan hari raya sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja. Dari formulasi ini, perlu diberikan catatan bahwa pemberian upah belum merujuk pada standar yang jelas berapa besaran upah bagi PRT. Di dalam pasal ini terkesan memberikan ruang bagi adanya kesepakatan antara pemberi kerja dengan PRT, padahal dengan ketimpangan relasi kuasa, hasil dari kesepakatan ini cenderung akan lebih menguntungkan pemberi kerja yang memiliki kuasa lebih besar. Apabila merujuk pada Pasal 11 Konvensi ILO 189, dinyatakan adanya kewajiban negara yang memiliki skema upah minimum untuk memastikan PRT menikmati upah minimum tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Hingga saat ini, komunikasi dan negosiasi berkaitan dengan upah yang layak bagi PRT masih berjalan alot sebagai akibat dari adanya kekhawatiran pemberi kerja yang bisa saja menerima gaji sebesar upah minimum regional (UMR) untuk membayar PRT dengan besaran yang sama. Terkait tunjangan hari raya pada umumnya diberikan 1 kali gaji. Akan tetapi, di dalam RUU PPRT tidak menjelaskan berapa besaran yang harus diberikan pemberi kerja kepada PRT terkait tunjangan hari raya. Harapannya, negosiasi perihal upah dan tunjangan ini akan mengarah pada titik

temu yang dapat menyeimbangkan kepentingan bagi PRT dan pemberi kerja.

Ketiga, pada Pasal 11 huruf b, dituliskan bahwa bekerja pada jam kerja yang manusiawi. Hal ini tentu kurang menjelaskan karena tidak ditentukan secara jelas besaran waktunya sehingga membuka ruang multitafsir. Oleh karena itu, pasal ini perlu untuk mempertimbangkan kemungkinan waktu kerja bagi PRT, misalnya empat jam per hari untuk PRT paruh waktu dan delapan jam per hari untuk PRT penuh waktu. Untuk mengakomodir berbagai praktik dalam hubungan kerja PRT, dapat saja diberikan arahan untuk mengatur ketentuan mengenai jam kerja dan status PRT dalam aturan yang lebih operasional, misalnya melalui peraturan pemerintah.

Mengenai rekrutmen PRT, Pasal 5 (1) RUU menyatakan bahwa perekrutan calon PRT secara langsung dilakukan berdasarkan kesepakatan calon PRT dan Pemberi Kerja. Pasal 5 ayat (2) Perekrutan calon PRT secara tidak langsung dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dilakukan dengan Perjanjian Kerja tertulis antara calon PRT dan Pemberi Kerja. Ada pun catatan yang dapat diberikan di sini adalah perjanjian kerja secara tertulis menjadi salah satu bukti yang sah dan dapat digunakan apabila suatu saat terjadi adanya ketidaksesuaian antara perjanjian dengan pelaksanaannya, tetapi perjanjian tertulis hanya diberlakukan bagi PRT yang direkrut secara tidak langsung yaitu melalui penyalur PRT. Sementara itu, PRT yang direkrut secara langsung tidak wajib menggunakan perjanjian kerja secara tertulis. Tentu hal ini akan menempatkan PRT yang direkrut secara langsung berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan PRT yang direkrut melalui penyalur.

Di India, penyalur PRT wajib memiliki badan hukum yang terdaftar sesuai dengan *Shops and Commercial Establishment Act 1953* sehingga penyalur yang tidak bertanggung jawab dapat dikenai sanksi administratif berupa penutupan izin dan juga sanksi pidana (Mahanta & Gupta 2019, hlm. 10). Selain itu, Mahanta dan Gupta (2019, hlm. 10) berpendapat bahwa undang-undang yang komprehensif yang melindungi PRT hanya dapat dipahami jika ada basis data yang diteliti dengan baik yang memberikan indikator-indikator tertentu yang pasti mengenai kompleksitas masalah pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, penting untuk memiliki *database* tersentral mengenai PRT sehingga memudahkan pembuatan kebijakan yang berangkat dari kenyataan dan kondisi empiris PRT di lapangan.

Persyaratan penyalur harus berbadan hukum menjadi salah satu medium untuk memperoleh informasi tentang PRT sehingga dapat membangun *database* yang dibutuhkan dalam rangka perlindungan PRT. Hal ini patut ditiru oleh Indonesia dalam rangka pengembangan *database* PRT yang sangat dibutuhkan dalam penyusunan kebijakan berbasis bukti (*evidence based policies*).

Selain itu, *Unorganized Workers Social Security Act* di India memandatkan pemerintah pusat untuk membentuk Satuan Tugas (*Task Force*) yang disebut sebagai *National Policy on Domestic Workers* untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan yang berpihak pada PRT (Mahanta & Gupta 2019, hlm. 2). *National Policy on Domestic Workers* juga mengakui hak PRT untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja sebagaimana termaktub di bagian 4.3 (Mahanta & Gupta 2019, hlm. 5). Dalam RUU PPRT, substansi tentang hak untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja serta ketentuan terkait institusi khusus untuk mengembangkan kebijakan perlindungan PRT menjadi sebuah kebutuhan sekaligus sebagai lembaga yang memantau implementasi dari Undang-Undang.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA), pada saat tulisan ini dibuat, sedang menyusun peta jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Perawatan dengan acuan 5R. Di samping itu, Kerangka Ekonomi Perawatan 2024--2028 sedang berproses untuk dielaborasi ke RPJMN 2025--2029 dengan 7 poin strategi prioritas yaitu: 1. Pengasuhan dan layanan pengasuhan anak, 2. Layanan jangka panjang dan lansia, 3. Layanan yang inklusif untuk disabilitas dan kelompok rentan, 4. Cuti maternitas, 5. Cuti paternitas, 6. Kerja layak untuk pekerja perawatan, 7. Perlindungan sosial untuk ekonomi perawatan. Pada poin 6, kerja layak untuk pekerja perawatan dari pekerja pengasuhan anak, perawat lansia, perawatan disabilitas, pekerja perawatan tingkat komunitas termasuk pekerja rumah tangga. Hal ini menunjukkan bahwa telah ada diskursus dominan tentang ekonomi perawatan di dalam tubuh pemerintah sendiri. Akan tetapi, kebijakan tersebut akan sulit untuk diimplementasikan secara efektif apabila belum ada kerangka hukum di tingkat nasional yang mengatur secara spesifik tentang kerja perawatan khususnya PRT sebagai salah satu ujung tombaknya. Oleh karena itu, perjuangan RUU PPRT juga seharusnya menjadi perjuangan pemerintah untuk dapat menjalankan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan ekonomi perawatan.

Penutup

Pekerja rumah tangga (PRT) memiliki posisi yang sangat rentan karena permasalahan PRT sangat berkaitan erat dengan ketimpangan relasi kelas dan gender yang ada dalam masyarakat. Ketimpangan kelas menempatkan PRT sebagai kelas pekerja yang memberikan pelayanan kepada kelas pemberi kerja yang memiliki kuasa lebih besar. Di samping itu, dalam masyarakat yang memiliki ketimpangan relasi gender, perempuan yang dikondisikan di ranah domestik dilihat secara sebelah mata karena ia tidak berkontribusi bagi proses produksi. Dengan kenyataan tersebut, permasalahan yang dihadapi oleh PRT belum menjadi diskursus arus utama apalagi bertransformasi dalam bentuk kebijakan publik yang memberikan pelindungan hukum terhadap mereka. Di banyak tempat, PRT belum dilihat sebagai pekerja yang memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja formal. Dengan ketiadaan kerangka hukum yang dapat digunakan untuk menuntut hak-hak mereka, PRT menjadi salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami diskriminasi, kekerasan, dan eksploitasi.

Di Indonesia, melihat permasalahan PRT yang sedemikian kompleks, advokasi untuk mendorong adanya Undang-Undang terkait pelindungan PRT telah dimulai sejak hampir dua dekade lalu. Salah satunya dengan mengajukan Rancangan UU Perlindungan PRT sejak 2004. Akan tetapi hingga saat ini, rancangan Undang-Undang tersebut belum juga ditetapkan menjadi Undang-Undang. Konsekuensinya, PRT masih terus terpinggirkan dari pelindungan hukum dan mekanisme efektif untuk memenuhi hak-hak mereka.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, menggunakan kerangka 5R ILO dalam melakukan telaah atas RUU PPRT dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, RUU PPRT dalam versi tahun 2020 setidaknya telah mencerminkan agenda pemberian pengakuan (*recognition*) atas kerja perawatan yang dilakukan PRT khususnya perempuan, mendorong upaya terjadinya pendistribusian (*redistribution*) pekerjaan rumah tangga, mengurangi (*reduce*) lingkup kerja dan jam kerja PRT menjadi lebih manusiawi, dan memberikan penghargaan (*reward*) bagi PRT atas kontribusinya dalam masyarakat serta pemberian sanksi (*punishment*) bagi pihak yang melanggar hak-hak PRT. Kedua, RUU PPRT belum secara eksplisit memberikan ruang dan jaminan bagi PRT untuk berserikat dalam rangka menguatkan kapasitas organisasinya dan keterwakilannya (*representation*) dalam proses-proses pengambilan kebijakan publik yang berdampak pada PRT. Ketiga, hak untuk berserikat

dan kepastian mengenai standar penggajian perlu untuk dipertimbangkan dalam rangka penguatan ketentuan mengenai pelindungan hukum bagi PRT dalam RUU PPRT.

Daftar Pustaka

- Adyatama, E. 2021. "7 Alasan Kenapa RUU Perlindungan PRT Harus Disahkan", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://nasional.tempo.co/read/1472928/7-alasan-kenapa-ruu-perlindungan-prt-harus-disahkan>.
- Bridget, A. & Davidson, J. O. 2003. *Is Trafficking is Human Beings Demand Driven? A Multi-Country Pilot Study*. International Organization for Migration (IOM): Geneva, diakses pada 25 Oktober 2023, di https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/ER-2004-Trafficking_Demand_Driven_IOM.pdf.
- Blofield, M. 2012. *Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. The Pennsylvania State University Press: Pennsylvania.
- DetikNews. 2023. "Partai Garuda Tolak RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, ini Alasannya", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://news.detik.com/berita/d-6566081/partai-garuda-tolak-ruu-perlindungan-pekerja-rumah-tangga-ini-alasannya>.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). 2020. *Catatan Rapat Rapat Dengar Pendapat Umum Badan Legislasi untuk Mendengarkan Masukan/Pandangan dari Narasumber atas RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, diakses pada 25 Oktober 2023, di <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200622-042407-1772.pdf>.
- Dhewy, A. 2018. "Perempuan dan Ekonomi Perawatan", *Jurnal Perempuan* 23 (4), hlm. lii, diakses pada 14 November 2023, di <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/278/274>.
- Federici, S. 2012. *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. PM Press: California, New York.
- Gerstel, N. 2000. "The Third Shift: Gender and Care Work Outside the Home", *Qualitative Sociology*, Vol. 23 (4), hlm. 467--483. <https://doi.org/10.1023/A:1005530909739>.
- Indonesia.go.id. 2022. "Indonesia Soroti Isu Perawatan tidak Berbayar pada Kaum Perempuan", diakses pada 14 Desember 2023, di <https://indonesia.go.id/g20/kategori/kabar-terkini-g20/6103/indonesia-soroti-isu-perawatan-tidak-berbayar-pada-kaum-perempuan?lang=1>.
- International Labour Organization (ILO). Convention No. 189, 2011 tentang Decent Works for Domestic Workers.
- International Labour Organization (ILO). Recommendation No. 204 tentang the Transition from the Informal to the Formal Economy.
- International Labour Organization (ILO). 2015. "Pekerja Rumah Tangga Indonesia", diakses pada 20 Oktober 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_553078.pdf.
- International Labour Organization (ILO). 2018. "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work", diakses pada 14 November

2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633166.pdf.

International Labour Organization (ILO). 2020. "RDP Badan Legislasi DPR RI: RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200622-042906-9061.pdf>.

International Labour Organization (ILO). 2021. "Making Decent Work a Reality for Domestic Workers", diakses pada 14 Desember 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf.

Jala PRT. 2023. "Tidak Ada Toleransi Kekerasan Terhadap Perempuan", *instagram.com*, diakses pada 14 Desember 2023, di <https://www.instagram.com/p/C0gdPuQyDZH/?hl=id>.

KemenPPPA. 2023. "Menteri PPA Dukung Semangat Kekeluargaan dan Gotong Royong Lindungi PRT Melalui Pengesahan RUU PPRT", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/4354/menteri-pppa-dukung-semangat-kekeluargaan-dan-gotong-royong-lindungi-prt-melalui-pengesahan-ruu-pprt>.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). 2022. "Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga (PRT) Nasional", diakses pada 19 Oktober 2023, di <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-nasional>.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). 2023. "Lembar Fakta Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023 Kekerasan terhadap Perempuan di Ranah Publik dan Negara: Minimnya Pelindungan dan Pemulihan", diakses pada 19 Oktober 2023, di <https://komnasperempuan.go.id/download-file/949>.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). 2022. "Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga", diakses pada 20 Oktober 2023, di <https://www.komnasham.go.id/files/20230508-kajian-kebijakan-ratifikasi-konvensi-SVZ8.pdf>.

Kreps, J. M. 1971. *Sex in the Marketplace: American Women at Work*. Johns Hopkins University Press: Baltimore, MD.

Levit, N. & Verchick, R. 2016. *Feminist Legal Theory: A Primer, 2nd Edition*. New York University Press: New York.

Mackinnon, C. 1979. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press: USA.

Mahanta, U. & Gupta, I. 2019. *Recognition of the Rights of Domestic Workers in India: Challenges and the Way Forward*. Springer: Singapore.

Ogaya, C. 2020. "The Rights Movement for Domestic Workers in the Philippines Its Local and Transnational Path to Decent Work", *In Revue internationale des études du développement*, Vol. 242(2), hlm. 169--189. DOI:10.3917/ried.242.0169.

Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia. n.d. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Robison, R. & Hadiz, V. 2004. *Reorganising Power in Indonesia: The Politics of Oligarchy in an Age of Markets*. Routledge Curzon: London.

Scales, A. C. 1987. "The Emergence of Feminist Jurisprudence: An Essay", *The Yale Law Journal*, Vol. 95 (7), hlm. 1373-1403. <https://doi.org/10.2307/796562>.

Sigiro, A. N., Primaldhi, A., & Takwin, B. 2018. "Ekonomi Perawatan dan Beban Kerja Ibu Rumah Tangga di Indonesia", *Jurnal Perempuan*, Vol. 24 (4), hlm. 249--258, diakses pada 14 November 2023, di <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/278/274>.

UN Women. 2018. "Promoting Women's Economy Empowerment: Recognizing and Investing in the Care Economy", *unwomen.org*, diakses pada 2 November 2023, di <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Issue-paper-Recognizing-and-investing-in-the-care-economy-en.pdf>.

Utami, E. 2022. "Membongkar Bias Kelas dalam Pembahasan RUU Perlindungan PRT, PRT Lancarkan 'Bom' Panci", *Konde (online)*, diakses pada 2 November 2023, di <https://www.konde.co/2022/01/bongkar-bias-kelas-dalam-pembahasan-ruu-perlindungan-prt-prt-lancarkan-bom-panci.html/>.

van Nederveen M. E. et al. 2015. "Domestic Workers of the World: Histories of Domestic Work as Global Labor History", *Labor History*. DOI:10.1163/9789004280144_002.

Wardana, A. 2023. "Governing Through Courts? Law and the Political-Economy of Climate Change Litigation in Indonesia", *Verfassung un Recht in Übersee*, Vol. 56 (2), hlm. 351--370.

Winters, J. 2013. "Oligarchy and Democracy in Indonesia", *Indonesia*, Vol. 96, hlm. 11--33. <https://doi.org/10.5728/indonesia.96.0099>.

(Endnotes)

- 1 Pasal 3 RUU PPRT: Perlindungan PRT bertujuan: a. Memberikan kepastian hukum kepada PRT dan Pemberi Kerja; b. Mencegah segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, dan pelecehan terhadap PRT; c. Mengatur Hubungan Kerja yang harmonis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan; d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan PRT; dan e. Meningkatkan kesejahteraan PRT.
- 2 Pasal 5 (2) RUU PPRT: Perekrutan calon PRT secara tidak langsung dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dilakukan dengan Perjanjian Kerja tertulis antara calon PRT dan Pemberi Kerja.
- 3 Pasal 29 RUU PPRT: Penyalur PRT dilarang: a. Memberikan informasi palsu tentang perusahaannya dan data calon PRT kepada Pemberi Kerja; dan/atau b. Mengintimidasi dan melakukan kekerasan kepada calon PRT atau PRT.
- 4 Pasal 30 RUU PPRT: Pemberi Kerja yang mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non fisik kepada PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau denda paling banyak Rp 125.000.000 (seratus dua puluh lima juta rupiah).