E-ISSN: 2622-7045 I P-ISSN: 2654-3605
UNES LAW REVIEW
https://review-unes.com uneslawreview@gmail.com +62 856-5804-3983
DOI: https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1
Received: 9 November 2023, **Revised:** 18 November 2023, **Publish:** 20 November 2023
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Akses Keadilan Bagi Pekerja Rumah Tangga: Menelaah Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Dalam Pengaturan Formal Dan Informal

Candra Hima Yudha Pratama[1]
[1] Universitas Indonesia, Indonesia
Email: candra.abilawa@gmail.com

Corresponding Author: candra.abilawa@gmail.com [1]

Abstract: *Domestic workers have long lacked sufficient legal protection to advocate for their rights adequately. This is because many consider domestic workers to be in the informal sector rather than the formal sector, resulting in their legal status being unclear and ambiguous. Legal protection for domestic workers is crucial to ensure legal certainty and provide a clear position for their legal status in employment relationships according to their constitutional rights. This research aims to understand the extent to which existing normative regulations in Indonesia can protect the rights of domestic workers and determine the patterns and effectiveness of informal arrangements between employers and domestic workers in employment relationships to guarantee the rights of domestic workers. Current formal regulations do not explicitly address domestic workers, including aspects of protection, rights and obligations, supervision, and the welfare of domestic workers. Empirical practices in the implementation of domestic work reveal various impacts, such as the absence of specific laws regulating the protection of domestic workers, lack of standardization of domestic workers' wages, uncertain working hours for domestic workers, absence of employment contracts as the basis for the employment relationship between employers and domestic workers, and the absence of health insurance for domestic workers.*

Keyword: *Employment Relationship, Domestic Workers, Legal Protection*

Abstrak: Pekerja rumah tangga selama ini tidak memiliki payung hukum yang cukup kuat untuk memperjuangkan hak-haknya secara layak. Hal tersebut terjadi karena banyak yang menganggap bahwa pekerja rumah tangga bukan berada pada sektor formal, melainkan pada sektor informal sehingga kedudukannya secara hukum belum tegas dan jelas. Perlindungan hukum pekerja rumah tangga sangat penting untuk menjamin kepastian hukum dan memberikan posisi yang jelas bagi kedudukan hukum pekerja rumah tangga dalam hubungan kerja sesuai hak konstitusi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana peraturan normatif yang ada di Indonesia dapat melindungi hak-hak pekerja rumah tangga serta mengetahui pola-pola dan efektivitas pengaturan informal antara majikan dan pekerja rumah tangga dalam hubungan kerja dalam menjamin hak-hak pekerja rumah tangga. Pengaturan formal yang ada pada saat ini belum secara eksplisit mengatur mengenai pekerja

rumah tangga, baik dari sisi pelindungan, hak dan kewajiban, pengawasan, maupun kesejahteraan pekerja rumah tangga. Praktik empiris pelaksanaan pekerjaan pekerja rumah tangga memperlihatkan bahwa ketiadaan undang-undang yang secara khusus mengatur mengenai pelindungan terhadap pekerja rumah tangga memberikan berbagai dampak antara lain tidak adanya standardisasi upah pekerja rumah tangga, jam kerja pekerja rumah tangga yang tidak menentu, ketiadaan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga, dan ketiadaan jaminan kesehatan bagi pekerja rumah tangga.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Pekerja Rumah Tangga, Perlindungan Hukum.

PENDAHULUAN

Pekerja rumah tangga di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Data dari International Labour Organization (ILO) pada 2015 menunjukkan jumlah pekerja rumah tangga di Indonesia diperkirakan sekitar 4,2 juta orang yang jumlahnya sudah semakin meningkat hingga saat ini. Angka tersebut sebanyak 84% didominasi oleh kaum perempuan. Spektrum pekerjaan bagi pekerja rumah tangga ternyata semakin kompleks seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi. Hal tersebut terlihat dari pekerjaan para pekerja rumah tangga yang tidak melulu terkait dengan hal memasak dan mencuci. Lebih dari itu, para pekerja rumah tangga saat ini dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan lainnya seperti merawat kebun, merawat anak dan orang tua, antar jemput anak sekolah, dan jika perlu hingga mengajari anak majikan dalam hal akademik.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tingginya permintaan akan pekerja rumah tangga. Salah satu faktor tersebut adalah pasangan suami istri yang sama-sama bekerja sehingga tidak sempat untuk mengurusi pekerjaan rumah tangga. Belum lagi apabila pasangan suami istri tersebut sudah dikaruniai anak ataupun tinggal dengan orang tua yang sudah lanjut usia. Keterbatasan waktu dari para majikan yang demikianlah yang menjadikan posisi seorang pekerja rumah tangga menjadi strategis.

Dilihat dari strategisnya posisi pekerja rumah tangga tersebut maka sudah sepantasnya para pekerja rumah tangga mendapatkan perlindungan hukum untuk menjamin hak-haknya ketika bekerja. Perlindungan hukum tersebut antara lain berupa perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi PHK, dan hak istirahat/cuti. Namun berbanding terbalik dengan hal tersebut, faktanya saat ini justru para pekerja rumah tangga tidak memiliki perlindungan hukum atas hak-haknya. Ketiadaan perlindungan hukum tersebut terlihat dari banyaknya pemberitaan terkait penyiksaan terhadap pekerja rumah tangga, jam kerja pekerja rumah tangga yang tidak memiliki batasan normal, serta kecilnya bahkan tidak dibayarkannya upah pekerja rumah tangga oleh majikan.

Penyiksaan yang diterima oleh pekerja rumah tangga merupakan tindakan pelanggaran hak asasi manusia berat. Tidak adanya payung hukum bagi pekerja rumah tangga semakin menambah pilu keadaan pekerja rumah tangga saat ini. Sebagai contoh adalah penyiksaan yang dialami oleh Sunarsih, seorang pekerja rumah tangga di Surabaya. Selama dia bekerja dengan pemberi kerja di Surabaya, Sunarsih tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja, di antaranya gaji yang tidak diberikan, jam kerja lebih dari 18 jam/hari, diberikan makanan tidak layak, dikurung di dalam rumah, tidak diizinkan bersosialisasi dan berkomunikasi dengan siapapun, tidur di lantai jemuran, hingga disiksa setiap harinya yang mengakibatkan dia meninggal dunia pada tanggal 12 Februari 2001.[1]

[1] Komnas Perempuan, *Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga Nasional: Bersama Mendorong Percepatan Pengesahan RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga*, Diakses pada tanggal 4 Mei 2023, https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-

Pekerja rumah tangga tidak memiliki *bargaining power* yang membuatnya semakin lemah di mata para majikan yang tidak bertanggung jawab. Penyiksaan terhadap pekerja rumah tangga tersebut mulai berupa penyiksaan fisik, psikis, sampai dengan seksual. Terkait penyiksaan seksual, para pekerja rumah tangga dapat sedikit bernafas lega karena Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Terkait jam kerja pekerja rumah tangga di Indonesia, faktanya saat ini keadaan pekerja rumah tangga di Indonesia tidak memiliki aturan khusus mengenai jam kerjanya. Kebanyakan pekerja rumah tangga di Indonesia harus melayani majikannya sepanjang hari dengan dalih si pekerja rumah tangga tinggal serumah dengan sang majikan. Pekerja rumah tangga akan rentan terhadap kesehatan mereka karena tidak adanya batas waktu kerja serta kesejahteraan pekerja rumah tangga juga akan berpengaruh karena upah mereka tidak sesuai dengan jam kerja yang dilakukan.[2] Hal tersebut berbanding terbalik dengan pekerja di sektor formal yang memiliki batasan jam kerja selama 8 jam per hari, apabila lebih dari 8 jam maka pekerja berhak mendapatkan upah lembur.

Dalam hal upah, contohnya pekerja rumah tangga di Jakarta rata-rata mendapatkan penghasilan 1,2 juta – 1,5 juta per bulan, jauh dari upah minimum Jakarta yang saat ini telah menyentuh angka 4,9 juta. Majikan dapat menetapkan upah yang jauh dari apa yang sudah ditetapkan pemerintah dalam kebijakan upah minimum, bahkan besarnya upah yang diterima pekerja rumah tangga sebagai imbalan pekerjaannya tergantung pada perjanjian antara pekerja rumah tangga dengan majikan, yang seringkali didasarkan pada harga pasar di suatu wilayah tertentu, dalam beberapa kasus upah didasarkan pada kondisi keuangan majikan.[3] Dengan upah sekecil itu, pekerja rumah tangga ternyata juga belum mendapatkan jaminan sosial maupun jaminan kesehatan seperti pekerja pada sektor formal. Hal tersebut sangat miris, karena dalam pekerjaan rumah tanggapun pasti ada risiko kecelakan kerja yang mengintai para pekerja rumah tangga. Jika sang majikan mau bertanggung jawab ketika ada kecelakan kerja maka posisi pekerja rumah tangga aman. Namun jika sebaliknya yang terjadi maka pekerja rumah tangga harus mengobatinya sendiri dengan menggunakan upah mereka yang kecil tadi.

Di sisi lainnya, jaminan keberlangsungan pekerjaan para pekerja rumah tangga di Indonesia juga tidak ada. Hal tersebut disebabkan tidak adanya perjanjian kerja yang dibuat antara majikan dan pekerja rumah tangga. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.[4] Berdasarkan definisi tersebut, perjanjian kerja itu terjadi karena adanya kata sepakat antara pekerja dan majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan pihak majikan menyanggupi untuk membayar upah.[5] Dengan tidak adanya perjanjian kerja tersebut maka hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja rumah tangga bisa saja terlewatkan. Selain itu, ketiadaan perjanjian kerja juga dimanfaatkan oleh oknum-oknum majikan untuk seenaknya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja rumah tangga tanpa ada kejelasan alasan. Alasan klasik para majikan ketika memberhentikan pekerja rumah tangga hanya berkutat pada alasan subjektif saja yakni suka atau tidak suka terhadap pekerja rumah tangga. Jika sang majikan sudah tidak suka, maka dia

tentang-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-nasional-bersama-mendorong-percepatan-pengesahan-ruu-pelindungan-pekerja-rumah-tangga.

[2] Gilang Chesar Andreansyah dan Emmilia Rusdiana, *Perlindungan Hukum tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) mengenai Jam Kerja*, Jurnal Novum, 2022, Hlm. 100.

[3] Ida Hanifah, *Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Kepastian Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 17 No. 2, 2020, Hlm. 195.

[4] Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, 1990, Hlm. 9.

[5] *Ibid*, Hlm. 10.

dengan mudahnya memecat pekerja rumah tangga, yang tragisnya juga tanpa uang kompensasi.

Permasalahan yang menimpa para pekerja rumah tangga di atas tentu telah bertentangan dengan UUD 1945. Pembukaan UUD 1945 dan Pasal 28B ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) mengamanatkan bahwa salah satu tujuan bernegara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk melindungi setiap warga negara dari segala bentuk perlakuan yang tidak manusiawi yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia. Sebagai warga negara, pekerja rumah tangga memiliki hak dasar yang harus dipenuhi oleh negara, untuk itu negara dan masyarakat memiliki tanggung jawab dalam memposisikan dan memperlakukan pekerja rumah tangga sebagai warga negara yang memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya. Oleh karena itu, sebagai warga negara, pekerja rumah tangga memiliki hak untuk dilindungi dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari sisi hukum positif, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Terhadap Pekerja Rumah Tangga yang menjadi satu-satunya peraturan level nasional mengenai pekerja rumah tangga dinilai belum cukup mengakomodasi sebagai payung hukum bagi para pekerja rumah tangga. Substansi Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut lebih mementingkan pengaturan kepada lembaga penyalur serta tidak memuat sanksi kepada majikan dan juga tidak memuat sanksi pidana untuk memperkuat payung hukum kepada pekerja rumah tangga malah hanya sebatas sanksi administratif yang ditujukan kepada lembaga penyalur.[6] Peraturan tersebut tidak memerinci hak-hak pekerja rumah tangga seperti standardisasi upah, pengaturan jam kerja dan waktu istirahat, cuti mingguan, cuti tahunan, hak berkomunikasi dan berserikat, serta perjanjian tertulis dan bukan lisan. Ini tentu ironis karena Indonesia sebagai negara penjunjung hak asasi manusia, belum tampak *political will* Pemerintah untuk melindungi pekerja rumah tangga.

Dari sisi kekuatan hukum, peraturan selevel Peraturan Menteri juga tidak memiliki kekuatan sebesar Undang-Undang. Peraturan Menteri tidak dapat mencantumkan ketentuan mengenai sanksi pidana seperti pada Undang-Undang. Oleh karena itu, banyak hak-hak pekerja rumah tangga yang sebenarnya sudah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tersebut tidak terimplementasi dengan sempurna. Banyak pihak yang menganggap ringan Peraturan Menteri tersebut karena tidak ada sanksi pidana atas pelanggaran pada ketentuan Peraturan Menteri dimaksud. Dampaknya, antara majikan dan pekerja rumah tangga banyak yang melakukan kesepakatan-kesepakatan informal mengenai hubungan kerja tanpa mendasarkannya pada peraturan normatif. Hal ini terlalu berisiko hukum, baik dari sisi majikan atau dari sisi pekerja rumah tangga itu sendiri.

Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak memasukkan pekerja rumah tangga sebagai subjek yang turut dilindunginya. Oleh karena itu, diperlukan suatu undang-undang yang khusus mengatur tentang perlindungan pekerja rumah tangga agar dapat memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sehingga tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan dan seimbang antara pekerja rumah tangga dan majikan, memberikan pengakuan secara legal atas jenis pekerjaan dan kedudukan hukum pekerja rumah tangga, menciptakan rasa aman dan ketenteraman bagi pekerja rumah tangga dalam melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja rumah tangga, meningkatkan harkat dan martabat pekerja rumah tangga serta meningkatkan pengetahuan,

[6] Muhammad Yafi dan Abdul Halim, *Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia*, Media Iuris Vol. 4 No. 2, Juni 2021, Hlm. 184.

kemampuan, dan keterampilan pekerja rumah tangga. Undang-undang khusus tersebut sangat diperlukan mengingat pekerja rumah tangga yang memiliki karakteristik tersendiri.

Sejalan dengan hal tersebut, Presiden Joko Widodo dalam pernyataannya pada tanggal 18 Januari 2023 di Istana Merdeka menyampaikan bahwa Pemerintah menegaskan komitmennya dan berupaya keras untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga. Presiden mendorong jajaran terkait untuk mendorong percepatan pengesahan Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). RUU PPRT tersebut sudah lebih dari 19 tahun belum disahkan dan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan saat ini tidak secara khusus dan tegas mengatur tentang pekerja rumah tangga. Keberadaan undang-undang diharapkan akan menjadi payung hukum bagi sekitar 4 juta jiwa pekerja rumah tangga di Indonesia yang ada saat ini rentan kehilangan hak-haknya sebagai pekerja rumah tangga. Bak gayung bersambut, DPR RI pada rapat paripurna ke-19 masa sidang ke IV tanggal 21 Maret 2023 mengesahkan RUU PPRT menjadi RUU usul inisiatif DPR RI yang selanjutnya akan dibahas bersama dengan Pemerintah dengan harapan dapat menjawab segala keresahan para pekerja rumah tangga.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris atau penelitian sosio-legal. Penelitian hukum empiris bertitik tekan melihat hukum bukan semata pada hukum yang seharusnya, ataupun hukum yang tertera di dalam peraturan, namun melihat sejauhmana hukum bekerja di dalam masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat menemukan solusi terbaik mengenai solusi yang dibutuhkan masyarakat.

Pendekatan filsafat hukum digunakan secara kritis analitis dalam penelitian ini. Tujuannya agar pemikiran kita mengenai perlindungan pekerja rumah tangga tidak dangkal. Pendekatan filsafat hukum juga diperkuat dengan pendapat Van Apeldoorn bahwa *"Waar de rechtswetenschap eindigt, daar begint de rechtsphilosophie; zij houdt zich bezig met vragen, waarop de wetenschap geen antwoordt heeft"* yang artinya di mana ilmu hukum berakhir, di sanalah filsafat hukum memulai. Ia mempelajari pertanyaan-pertanyaan yang tidak terjawab oleh ilmu hukum.

Jenis data penelitian dalam ilmu hukum dikategorikan dengan data primer dan data sekunder, oleh karena jenis penelitian menyesuaikan dengan jenis dan metode penelitian, maka data primer yang dimaksud bersumber dari data lapangan (seperti konsultasi, diskusi, dan wawancara), berasal dari kompilasi beberapa kasus dan perkara yang pernah ditangani oleh stake holders, lembaga pemerintah, masyarakat, dan lembaga penegak hukum, baik yang bersifat formal dan non-formal. Untuk data sekunder, penulis memulai penelitian ini dengan studi kepustakaan yang menelaah data sekunder berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer dalam hal ini adalah UUD 1945, konstitusi negara lain, perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan pekerja rumah tangga. Bahan hukum sekunder dalam hal ini adalah buku, jurnal, dan disertasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Problematika Yuridis Pengaturan Formal Terkait Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga

1. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja**

   Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan definisi tersebut, pekerja rumah tangga seharusnya memenuhi kriteria pekerja/buruh dimaksud. Namun, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tidak

menjelaskan bahwa yang dimaksud pekerja/buruh adalah mereka yang dipekerjakan oleh pemberi kerja. Pemberi kerja berdasarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan adalah pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Oleh sebab itu, pemberi kerja yang telah diuraikan lebih ditujukan kepada para pengusaha yang menjalankan suatu perusahaan, baik milik sendiri ataupun orang lain.

Dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tidak ada satu Pasalpun yang secara tegas menyinggung tentang pekerja rumah tangga. Dengan demikian, menjadi sulit untuk menyimpulkan apakah pekerja rumah tangga tecakup dalam ruang lingkup pengaturan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan atau tidak. Faktanya, mayoritas pekerja rumah tangga bekerja tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas, sehingga pekerja rumah tangga tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja formal seperti yang diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut berarti pekerja rumah tangga tidak diberikan perlindungan oleh Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan seperti pekerja lainnya. Selain itu, pekerja rumah tangga juga tidak memiliki akses dalam hal terjadi perselisihan kerja dengan majikan, berbeda dengan pekerja formal yang dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Relasi atau hubungan kerja yang terjadi antara pekerja rumah tangga dan majikan adalah hubungan yang informal karena mayoritas tugas yang dikerjakan dilakukan di lingkup rumah tangga. Selain itu, rumah dinilai bersifat privat dan tidak dapat dijangkau oleh negara sehingga penyelesaian perselisihan yang terjadi, baik menyangkut hak ataupun kewajiban biasanya diselesaikan dengan jalur informal.

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia menyebut kata perbudakan dan perdagangan wanita namun tanpa rumusan delik dan unsur yang memenuhi perbuatan. Perbudakan dan perdagangan wanita disebutkan sebagai salah satu perbuatan yang dilarang, tapi tidak ada penjelasan apa yang dimaksud dengan perbudakan dan perdagangan wanita dimaksud, apakah dapat menyasar praktik perbudakan dan perdagangan wanita dengan dalih mempekerjakannya sebagai pekerja rumah tangga atau tidak.

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang

Belum terdapat pengaturan khusus apabila tindak pidana perdagangan orang dilakukan untuk tujuan perbudakan dengan dalih melakukan pekerjaan rumah tangga. Penyempurnaan perlu dilakukan, untuk mengatasi ketiadaan ancaman pidana atas tindak pidana perdagangan orang untuk tujuan perbudakan dengan dalih melakukan pekerjaan rumah tangga.

4. Undang-Undang 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia

Undang-Undang tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia mengatur ancaman pidana untuk perbudakan dalam konteks tindak pidana serangan yang meluas atau sistematik. Namun demikian, Undang-Undang Pengadilan Hak Asasi Manusia tidak dapat digunakan apabila perbudakan tersebut terjadi tanpa memenuhi unsur serangan yang meluas atau sistematik yang diketahuinya bahwa serangan tersebut ditujukan secara langsung terhadap penduduk sipil. Peraturan mengenai pekerja rumah tangga idealnya juga harus mengantisipasi adanya potensi-potensi tindakan perbudakan yang dilakukan oleh majikan kepada para pekerja rumah tangga dengan dalih melakukan pekerjaan rumah tangga.

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak jo. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Perlindungan Anak

Undang-Undang tentang Perlindungan Anak mewajibkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan lembaga negara lainnya dalam memberikan perlindungan khusus terhadap anak. Salah satu perlindungan khusus tersebut adalah perlindungan kepada anak yang dieksploitasi secara ekonomi. Dalam Penjelasan Pasal 66 Undang-Undang tentang Perlindungan Anak, eksploitasi secara ekonomi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan Anak yang menjadi korban yang meliputi tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau secara melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan anak oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan materiil. Berdasarkan ketentuan di atas, belum begitu jelas apakah pekerja rumah tangga anak merupakan merupakan objek perlindungan khusus dimaksud.

6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 yang merupakan peraturan level menteri tidak begitu banyak memberikan jaminan hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja rumah tangga. Daya paksa peraturan menteri tersebut dirasa masih kurang. Sanksi yang diatur dalam peraturan menteri tersebut hanya dapat berlaku secara efektif terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) sedangkan terhadap pekerja rumah tangga dan majikan tidak diatur saksi apapun. Ketidakpastian jaminan atas sanksi tersebut menjadikan posisi pekerja rumah tangga menjadi rentan terhadap ketidakadilan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Majikan dapat berpotensi sewenang-wenang kepada pekerja rumah tangga dalam memberikan perintah.

7. Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga

Beberapa catatan atas naskah Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU) yang Penulis teliti sebagai berikut:

- Perlu pencermatan lebih lanjut mengenai mekanisme perekrutan pekerja rumah tangga yang dilakukan secara langsung (oleh pemberi kerja) dan secara tidak langsung (melalui agen penyalur pekerja rumah tangga). Dalam naskah RUU diatur bahwa perekrutan secara langsung dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja. Sedangkan perekrutan secara tidak langsung dilakukan berdasarkan perjanjian kerja tertulis antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja. Hal tersebut menimbulkan risiko bagi pekerja rumah tangga yang direkrut melalui mekanisme perekrutan langsung karena hanya didasarkan atas kesepakatan saja (dapat secara lisan) dan tidak memerlukan perjanjian kerja tertulis sebagai bukti adanya hubungan kerja antar masing-masing pihak.
- Pengaturan mengenai agen penyalur pekerja rumah tangga perlu dicermati secara lebih komprehensif agar agen penyalur pekerja rumah tangga tersebut tidak hanya sekedar menjadi penyalur saja namun tidak bertanggung jawab apabila pekerja rumah tangga yang disalurkannya tidak menjalankan pekerjaan sebagaimana mestinya sehingga merugikan pemberi kerja.
- Perlu pengkajian lebih lanjut mengenai 9 (sembilan) lingkup pekerjaan pekerja rumah tangga yang diatur dalam RUU dimaksud dengan memperhatikan realitas sosial ekonomi sebagian besar masyarakat Indonesia agar RUU tersebut dapat terimplementasi dengan baik di lapangan. Selain itu, perlu dilakukan mitigasi

terhadap kemungkinan jenis-jenis pekerjaan baru yang masuk dalam kategori pekerjaan rumah tangga.

- Penyusunan perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja atau penyalur pekerja rumah tangga perlu memperhatikan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, khususnya terkait kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian. Hal tersebut mengingat sebagian besar pekerja rumah tangga berasal dari kelompok masyarakat berpendidikan rendah yang rentan dilakukan penipuan.
- Perlu penegasan mengenai hak dan kewajiban baik dari sisi pekerja rumah tangga, pemberi kerja, maupun agen penyalur pekerja rumah tangga ketika terjadi pemutusan hubungan kerja mengingat pekerja rumah tangga dalam hal ini berbeda pengaturannya dengan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.
- Dalam RUU, pengaturan mengenai larangan hanya diperuntukkan bagi pemberi kerja dan agen penyalur pekerja rumah tangga antara lain larangan mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau melakukan kekerasan kepada pekerja rumah tangga. Seyogiyanya, agar masing-masing pihak mendapatkan keadilan hukum maka pekerja rumah tangga seharusnya juga dilarang untuk melakukan tindakan-tindakan tersebut.
- Perlu penyelarasan terkait ketentuan pidana dalam RUU dengan pengaturan dalam KUH Pidana. Hal tersebut diperlukan agar terjadi sinkronisasi antar peraturan perundang-undangan sehingga tidak menimbulkan tumpang tindih pengaturan.

Dampak Ketiadaan Undang-Undang Tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Bagi Keberlangsungan Pekerjaan Para Pekerja Rumah Tangga

1. Praktik Empiris Pelaksanaan Pekerjaan Para Pekerja Rumah Tangga

Untuk mengetahui dampak secara empiris dari ketiadaan undang-undang yang mengatur secara khusus tentang pelindungan pekerja rumah tangga, Penulis melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa pekerja rumah tangga yang ada di sekitar perumahan Penulis di Kabupaten Bekasi. Penulis memilih lokasi tersebut karena perumahan Penulis berdekatan dengan kawasan industri dan mayoritas penghuni perumahan merupakan pasangan suami istri yang keduanya sama-sama bekerja sehingga banyak dari penghuni perumahan tersebut memakai jasa pekerja rumah tangga. Hasil wawancara dan observasi Penulis tersebut sebagai berikut:

- **Narasumber 1: Mawar (bukan nama sebenarnya), usia 20 tahun, lulusan SMP**

  Mawar bekerja pada sebuah keluarga kecil yang terdiri dari suami, istri, dan seorang nenek yang telah berusia 73 tahun (ibu sang suami). Oleh karena suami dan istri tersebut sama-sama bekerja di kawasan industri sehingga keduanya merekrut Mawar sebagai pekerja rumah tangga. Pekerjaan yang dilakukan Mawar yakni membersihkan rumah, memasak, dan menjaga sang nenek. Dengan pekerjaan sebanyak itu, Mawar setiap bulannya menerima upah hanya sebesar 1,5 juta rupiah, jauh dari upah minimum Kabupaten Bekasi yang saat ini sudah menyentuh angka 5,1 juta rupiah. Namun demikian, Mawar tetap melakoni pekerjaannya karena tuntutan ekonomi. Sebenarnya Mawar telah melamar di beberapa pabrik yang ada di kawasan industri namun Mawar belum berhasil karena mayoritas pabrik mensyaratkan calon karyawannya minimal harus lulus SMA sedangkan Mawar hanya lulusan SMP.

  Mawar merupakan pekerja rumah tangga penuh waktu di mana Mawar menginap di rumah majikannya. Oleh karena Mawar menginap di rumah majikannya tersebut maka hal tersebut membuat jam kerja Mawar tidak menentu. Menurutnya, hal tersebut menjadikan seolah-olah dirinya diwajibkan selalu *standby* dalam waktu 24 jam setiap harinya untuk bekerja. Lebih lanjut, secara ekstrem Mawar menyebut bahwa dirinya seolah juga bekerja sejak sang majikan belum bangun hingga setelah sang majikan

tertidur. Di sisi hak libur, Mawar diberikan libur selama 1 hari setiap minggunya yakni pada hari minggu.

Terkait hubungan kerjanya dengan majikan, Mawar mengaku tidak dibuatkan perjanjian kerja secara tertulis. Mengenai syarat dan ketentuan hubungan kerja antara Mawar dan majikan hanya didasarkan pada kesepakatan lisan saja. Oleh sebab itu, Mawar merasa khawatir apabila sewaktu-waktu dirinya dipecat oleh majikan ataupun upahnya tidak dibayarkan. Hal tersebut sangat mungkin terjadi karena ketiadaan perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dari sisi tunjangan yang didapatkan, Mawar mendapatkan THR sebesar 200 ribu rupiah dan sembako dari majikan ketika hari raya Idul Fitri. Sedangkan untuk jaminan kesehatan, Mawar tidak mendapatkannya dari majikan. Mawar menyebutkan sebenarnya dia memerlukan jaminan kesehatan tersebut mengingat beban kerjanya yang sangat besar. Selain itu, hal tersebut juga untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja yang mengintai Mawar meskipun lingkup kerjanya hanya di dalam rumah saja.

- **Narasumber 2: Melati (bukan nama sebenarnya), usia 51 tahun, lulusan SMP**

Melati bekerja pada sebuah keluarga kecil yang terdiri dari suami, istri, dan balita berusia 2 tahun. Sama seperti Mawar, suami dan istri yang menjadi majikan Melati tersebut juga sama-sama bekerja sehingga Melati direkrut menjadi pekerja rumah tangga di keluarga tersebut. Pekerjaan yang dilakukan Mawar yakni membersihkan rumah, memasak, dan mengasuh balita. Berbeda dengan Mawar, Melati dengan lingkup pekerjaan seperti itu mendapatkan upah sebesar 1,2 juta rupiah per bulan, yang lebih jauh lagi dari upah minimum Kabupaten Bekasi. Upah yang tergolong kecil tersebut tetap Melati terima demi untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi suami Melati yang sedang sakit mengharuskan Melati yang sudah tidak berusia muda lagi untuk menggantikan peran suaminya tersebut mencari nafkah.

Berbeda dengan Mawar, Melati merupakan pekerja rumah tangga paruh waktu di mana Melati tidak menginap di rumah majikan, namun pergi pulang dari tempat kediamannya. Melati harus sudah *standby* di rumah majikannya pukul 07.00 WIB setiap paginya sebelum majikannya berangkat ke tempat kerjanya masing-masing. Namun, terdapat permasalahan dalam jam pulang Melati. Kesepakatan antara Melati dan majikannya, Melati bekerja sampai dengan pukul 17.00 WIB, karena pada jam tersebut diperkirakan majikannya sudah kembali dari tempat kerjanya. Namun, faktanya sang majikan seringkali lembur di tempat kerjanya dan baru bisa sampai di rumah di atas pukul 19.00 WIB. Hal tersebut membuat Melati bimbang karena di satu sisi jam kerjanya tidak sesuai kesepakatan di awal namun di sisi lain Melati juga tidak mungkin tega meninggalkan sang balita sendirian sebelum orang tuanya kembali ke rumah. Terkait hari libur, Melati juga mendapatkan hak libur selama 1 hari setiap minggunya yakni pada hari minggu.

Hubungan kerja antara Melati dan majikannya juga didasarkan pada kesepakatan lisan saja. Tidak ada suatu perjanjian tertulis yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Ketiadaan perjanjian tertulis tersebut membuat khawatir Melati, terlebih terkait jam pulang kerjanya yang tidak menentu. Kekhawatiran Melati tersebut karena meskipun Melati bekerja lebih dari jam kerja yang disepakati di awal namun tidak ada kompensasi berupa uang lembur dari majikannya untuk Melati. Hal tersebut membuat Melati membandingkannya dengan tetangganya yang bekerja di pabrik komponen otomotif di mana bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja diberikan upah lembur.

Dari sisi tunjangan yang didapatkan, Mawar mendapatkan uang makan sebesar 10 ribu rupiah per hari dan THR sebesar 200 ribu rupiah saat hari raya Idul Fitri. Sama seperti Mawar, Melati juga tidak mendapatkan jaminan kesehatan dari majikannya.

Hal tersebut Melati butuhkan mengingat usia dia yang sudah tidak muda lagi dan harus mengasuh balita yang masih berusia 2 tahun. Melati mengaku lebih merasa aman apabila diberikan jaminan kesehatan oleh majikannya.

2. Dampak Ketiadaan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga bagi Keberlangsungan Pekerjaan Para Pekerja Rumah Tangga

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan pekerja rumah tangga di atas diperoleh beberapa fakta pokok terkait permasalahan pekerja rumah tangga di Indonesia yakni upah yang jauh dari upah minimum daerah, jam kerja yang tidak menentu, ketiadaan perjanjian kerja, dan jaminan kesehatan bagi pekerja rumah tangga. Dari fakta pokok tersebut dapat dipahami bahwa para pekerja rumah tangga menginginkan adanya suatu kepastian hukum dalam pelaksanaan pekerjaanya. Adanya kepastian hukum bagi pekerja rumah tangga diyakini akan menciptakan kesejahteraan bagi pekerja rumah tangga di Indonesia. Di sisi lainnya, adanya kepastian hukum juga akan memperjelas dan mempertegas kedudukan pekerja rumah tangga sehingga dapat memiliki daya tawar yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, perlu segera dibentuk suatu undang-undang yang khusus mengatur mengenai pelindungan bagi pekerja rumah tangga sebagai realisasi kepastian hukum tersebut.

Dari fakta-fakta pokok yang disebutkan di atas, dapat dipahami juga beberapa dampak yang mungkin timbul imbas ketiadaan undang-undang tentang pelindungan pekerja rumah tangga. Beberapa dampak tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- **Tidak Adanya Standardisasi Upah Pekerja Rumah Tangga**

Ketiadaan undang-undang yang secara khusus mengatur tentang pekerja rumah tangga menyebabkan tidak adanya standardisasi upah pekerja rumah tangga. Sebagai pembanding, pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengatur terkait standardisasi upah baik dalam tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Dengan tidak adanya standardisasi upah bagi pekerja rumah tangga tersebut membuat para pemberi kerja menjadi kebingungan dalam menentukan berapa sebenarnya upah yang ideal bagi pekerja rumah tangga di daerahnya. Di sisi lain, bagi pemberi kerja yang memiliki niat jahat, ketiadaan standardisasi upah pekerja rumah tangga tersebut justru dapat digunakan sebagai celah untuk dapat membayar murah para pekerja rumah tangga namun dengan beban kerja yang sangat tinggi. Selanjutnya, upah pekerja rumah tangga yang tidak diatur standardnya menyebabkan semakin kaburnya kedudukan mereka jika dibandingkan dengan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, undang-undang tentang pelindungan pekerja rumah tangga sangat perlu untuk segera direalisasikan untuk mempertegas bahwasannya relasi antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga bukanlah relasi atasan dan bawahan, melainkan keduanya adalah relasi mitra yang saling bersinergi.

- **Jam Kerja Yang Tidak Menentu**

Ketiadaan undang-undang yang secara khusus mengatur tentang pekerja rumah tangga menyebabkan tidak adanya standardisasi jam kerja pekerja rumah tangga. Sebagai pembanding, pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan memiliki jam kerja yang pasti yakni 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Bagi pekerja/buruh sesuai Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, kelebihan jam kerja tersebut diganjar dengan adanya upah lembur. Sebaliknya, pekerja rumah tangga yang memiliki jam kerja melebihi pekerja/buruh dan bahkan sampai dengan menginap di rumah majikan justru tidak mendapatkan upah lembur. Oleh sebab itu, undang-undang tentang pelindungan pekerja rumah tangga sangat perlu untuk segera direalisasikan untuk menghindari potensi adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh sebagian orang yang tidak bertanggung jawab dengan memanfaatkan jam kerja pekerja rumah tangga yang tidak terbatas tersebut.

- **Ketiadaan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga**

Ketiadaan undang-undang yang secara khusus mengatur tentang pekerja rumah tangga menyebabkan tidak adanya kepastian akan keberlangsungan pekerjaan para pekerja rumah tangga. Kepastian keberlangsungan pekerjaan tersebut salah satunya dapat ditandai dengan adanya perjanjian kerja yang menjamin jangka waktu pelaksanaan pekerjaan. Saat ini banyak pekerja rumah tangga yang dapat dengan mudah dipecat tanpa ada alasan yang jelas oleh majikannya karena memang hubungan kerjanya hanya didasarkan pada kesepakatan lisan saja. Dengan kesepakatan lisan, para majikan dapat secara sewenang-wenang mengeksploitasi pekerja rumah tangga. Ketiadaan perjanjian kerja tersebut membuat pekerja rumah tangga tidak mengetahui hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka dan pemberi kerja. Oleh sebab itu, undang-undang tentang pelindungan pekerja rumah tangga sangat perlu untuk segera direalisasikan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja rumah tangga, baik itu terkait upah, jam kerja, tunjangan-tunjangan, maupun jaminan sosial yang sangat diperlukan oleh pekerja rumah tangga.

- **Ketiadaan jaminan kesehatan bagi pekerja rumah tangga**

Ketiadaan undang-undang yang secara khusus mengatur tentang pekerja rumah tangga menyebabkan tidak adanya jaminan terkait kesehatan bagi para pekerja rumah tangga. Sebagai pembanding, pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mendapatkan jaminan sosial dalam pelaksanaan pekerjaannya yakni yang terkait dengan kesehatan dan ketenagakerjaan. Kesehatan jiwa dan raga merupakan hal mutlak yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas, terutama dalam bekerja. Tanpa adanya badan yang sehat, mustahil seseorang dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Lebih jauh, hak memperoleh kesehatan merupakan salah satu dari pemenuhan hak asasi manusia. Para pemberi kerja atau majikan pasti akan kebingungan apabila pekerja rumah tangganya mengalami sakit, pekerjaan rumah tangga pastinya akan terbengkalai. Di sisi lain, pekerjaan rumah tangga yang notabene hanya berlingkup di dalam rumah namun tidak menutup kemungkinan adanya risiko kecelakaan kerja terhadap pekerja rumah tangga. Oleh sebab itu, undang-undang tentang pelindungan pekerja rumah tangga sangat perlu untuk segera direalisasikan untuk memberikan pelindungan ataupun jaminan dari sisi kesehatan bagi para pekerja rumah tangga dalam rangka keberlangsungan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Pengaturan formal yang ada pada saat ini belum secara eksplisit mengatur mengenai pekerja rumah tangga, baik dari sisi pelindungan, hak dan kewajiban, pengawasan, maupun kesejahteraan pekerja rumah tangga. RUU PPRT yang saat ini telah menjadi usul inisiatif DPR RI masih terdapat beberapa catatan sehingga diharapkan proses pembahasan RUU tersebut dapat dilakukan secara komprehensif untuk menciptakan suatu keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan bagi pekerja rumah tangga. (b) Alasan dan pertimbangan belum disahkannya RUU PPRT sejak 19 tahun lalu dapat ditafsirkan karena adanya pergantian rezim pimpinan DPR RI yang mempengaruhi pengambilan kebijakan atau adanya suatu diskresi pimpinan dalam pengambilan keputusan. Tafsiran lainnya adalah karena isu pekerja rumah tangga merupakan isu yang sangat strategis sehingga memerlukan pencermatan secara mendalam. (c) Praktik empiris pelaksanaan pekerjaan pekerja rumah tangga memperlihatkan bahwa ketiadaan undang-undang yang secara khusus mengatur mengenai pelindungan terhadap pekerja rumah tangga memberikan berbagai dampak antara lain tidak adanya standardisasi upah pekerja rumah tangga, jam kerja pekerja rumah tangga yang tidak menentu, ketiadaan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga, dan ketiadaan jaminan kesehatan bagi pekerja rumah tangga.

Mengingat pentingnya pelindungan bagi pekerja rumah tangga di Indonesia maka diharapkan proses pembahasan RUU PPRT yang saat ini telah menunjukkan progres yang signifikan dapat dilakukan secara lebih akuntabel dan transparan. Akuntabilitas dan transparansi pembentukan RUU PPRT tersebut dapat dicapai dengan pemenuhan partisipasi publik yang bermakna (meaningful participation), khususnya bagi masyarakat yang terdampak langsung dan/atau mempunyai kepentingan yakni pekerja rumah tangga itu sendiri. Hal tersebut karena pemenuhan meaningful participation menjadi tolok ukur suatu produk hukum telah tersusun dengan sempurna secara formil sehingga secara materiil juga memenuhi rasa keadilan yang dikehendaki masyarakat.

REFERENSI

Fakih, Mansour, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.

Gilang Chesar Andreansyah dan Emmilia Rusdiana, *Perlindungan Hukum tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) mengenai Jam Kerja*, Jurnal Novum, 2022.

Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

Ida Hanifah, *Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Kepastian Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 17 No. 2, 2020.

Irianto,S., Truong, TD, *2 From Breaking the Silence to Breaking the Chain of Social Injustice: Indonesian Women Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates*. In: Truong, TD., Gasper, D., Handmaker, J., Bergh, S. (eds) Migration, Gender and Social Justice. Hexagon Series on Human and Enviromental Security and Peace, vol 9. Springer, Berlin, Heidelberg, 2014, Hlm. 33.

Komnas Perempuan, *Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga Nasional: Bersama Mendorong Percepatan Pengesahan RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga*, Diakses pada tanggal 4 Mei 2023, https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-nasional-bersama-mendorong-percepatan-pengesahan-ruu-pelindungan-pekerja-rumah-tangga.

Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesian (LBH APIK), *Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma*, Jakarta: LBH APIK, 2002.

Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal dalam Prespektif Hak Kekayaan Intelektual*, Malang: Disertasi, Program Doktor Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, 2010.

Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008.

Muhammad Yafi dan Abdul Halim, Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia, Media Iuris Vol. 4 No. 2, Juni 2021.

Oetomo, Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004.

Poerwandari, Kristi, *Penguatan Psikologis untuk Menanggulangi Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Kekerasan Seksual, Panduan dalam Bentuk Tanya-Jawab*, Jakarta: Program Studi Kajian Wanita Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2008.

Raharjo, Soetjipto, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Rato, Dominkus, *Filsafat Hukum Mancari: Memahami dan Memberikan Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Setiono, *Rule of law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003.

Soejono, Wiwoho, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, 1990.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1987.

Suci Amaliyah, *Perjalanan 19 Tahun RUU PPRT sebelum Jadi RUU Usul Inisiatif DPR*, Diakses pada tanggal 6 Mei 2023, https://www.nu.or.id/nasional/perjalanan-19-tahun-ruu-pprt-sebelum-jadi-ruu-usul-inisiatif-dpr-wibia

Syahrani, Ridwan, *Kata-kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni 2009.

Wignjosoebroto, Soetandyo, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta: ELSAM-HUMA, 2002.