

PROFIL PEKERJA RUMAH TANGGA (PRT) DI INDONESIA DAN STRATEGI PERLINDUNGANNYA

Ari Yuliasuti

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan
Arie_yuliacancer@yahoo.com

Abstract

Domestic Workers (PRT) is the most difficult object of labor inspection and protection.. The working pattern of domestic workers who are always behind the door makes supervision of how it works is difficult to detect. Until now, there is no fixed data on PRT profile in the world in general and Indonesia in particular. This study tries to see the profile of domestic workers using National Labor Force Survey data (Sakernas) conducted by BPS in 2012 until 2015. PRT Data profiles and discussion can be concluded that domestic workers dominated by women, married status, elementary school equivalent, located in the region urban areas and with low wages of less than Rp. 500,000. One thing that should be underlined is the presence of domestic workers under age. This is certainly very ironic considering that it is not the time for children to be in the working world to become domestic workers. The profile of the Indonesian PRT in such a way will determine how appropriate the pattern of protection is. The ILO gives several countries that are categorized as successful in drafting the rules on the protection of domestic workers, namely in South Africa and the Philippines. Indonesia can adopt some rules from both countries by adjusting the facts in the profile of domestic workers according to Sakernas data.

Keywords: Domestic worker; Protection

Abstrak

Pekerja Rumah Tangga (PRT) menjadi obyek yang paling sulit terkait dengan perlindungan dan pengawasan tenaga kerja. Pola kerja PRT yang selalu berada di belakang pintu membuat pengawasan terhadap cara kerjanya sulit untuk terdeteksi. Hingga saat ini belum ada data pasti mengenai profil PRT di dunia pada umumnya dan Indonesia pada khususnya. Penelitian ini berusaha melihat profil PRT menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan BPS tahun 2012 hingga tahun 2015. Data profil PRT dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa PRT di Indonesia didominasi oleh wanita, berstatus kawin, berpendidikan SD sederajat, berada di wilayah perkotaan dengan upah yang rendah yaitu kurang dari Rp. 500.000. Satu hal yang patut digaris bawahi adalah masih adanya PRT di bawah umur. Hal ini tentu sangat ironis mengingat bukan saatnya anak-anak berada di dunia kerja terlebih menjadi PRT. Profil PRT Indonesia sedemikian rupa akan menentukan bagaimana pola perlindungan yang sesuai. ILO mencontohkan beberapa negara yang dikategorikan berhasil dalam menyusun aturan mengenai perlindungan PRT, yaitu di Afrika Selatan dan Philipina. Indonesia dapat mengadopsi beberapa aturan dari kedua negara tersebut dengan menyesuaikan berbagai fakta dalam profil PRT menurut data Sakernas.

Kata Kunci: Pekerja rumah tangga; Perlindungan

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan salah satu paradoks dalam dunia ketenagakerjaan. Pada satu sisi, PRT merupakan salah satu bentuk pekerjaan yang sangat dibutuhkan terutama bagi keluarga yang sibuk dengan pekerjaan di luar rumah, sementara di sisi lain, PRT diidentikkan dengan bentuk perbudakan pada era modern (Dwiyanti & Nur'aeni, 2009). Seringkali kita tidak menyadari bahwa PRT mempunyai kontribusi yang besar dalam kehidupan sosial dan kehidupan ekonomi masyarakat. Dengan adanya PRT yang dapat membantu melakukan tugas-tugas kerumahtanggaan, termasuk menjaga anak-anak, anggota rumah tangga usia lanjut dan anggota rumah tangga yang sakit, yang jumlahnya berjuta-juta orang.

International Labour Organization (ILO) memasukkan perlindungan terhadap PRT sebagai salah satu agenda penting di seluruh dunia. Melalui konvensi No. 189, ILO sebagai organisasi perburuhan internasional mengemukakan pentingnya perlindungan terhadap PRT. Salah satu alasan mengapa PRT menjadi salah satu fokus dalam perlindungan ketenagakerjaan menurut ILO adalah karena pola kerja PRT yang berada “di belakang pintu tertutup” sehingga rentan terhadap pelecehan dan pelanggaran-pelanggaran lainnya. Terlebih pola kerja PRT yang tidak membutuhkan keterampilan khusus merupakan alternatif terbaik bagi para pencari kerja yang memiliki keterbatasan keterampilan, tak terkecuali anak-anak. Kombinasi antara PRT dan pekerja anak merupakan dua hal yang terus dicari solusi pemecahannya oleh ILO.

Pekerja Rumah Tangga (PRT) belum tersentuh perlindungan hukum dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya secara khusus/spesifik. Hubungan kerja antara PRT dengan majikannya di Indonesia masih belum dicakup dalam peraturan perundangan formal, melainkan baru sebatas pada kebiasaan masyarakat yang dilandasi oleh kepercayaan (ILO, 2006). Hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan ini tidak cukup untuk memberikan perlindungan yang layak bagi PRT. Perjuangan untuk mengangkat derajat PRT telah melewati masa yang cukup panjang, kurang lebih 70 tahun, sejak resolusi mengenai aksi normatif kondisi PRT diusulkan di PBB,

dan beberapa kali usulan resolusi diulang (1948, 1965, 2002). Baru kemudian pada tahun 2008 usulan resolusi Standar Setting Situasi Kerja Layak PRT diterima untuk dibahas kembali di ILO. Tepat pada Sesi ke-100 Sidang Perburuhan Internasional dengan tema “Kerja Layak” setelah melalui pembahasan sejak Sesi ke-99 Juni 2010 akhirnya 16 Juni 2011 diadopsinya Konvensi ILO No. 189 mengenai kerja layak pekerja rumah tangga. Indonesia hingga tahun 2015 belum meratifikasi konvensi ILO 189, meskipun Presiden RI saat itu yaitu Susilo Bambang Yudhoyono mendukung penuh disahkannya peraturan mengenai perlindungan PRT.

Salah satu kesulitan mengenai pola perlindungan dan peraturan yang mengatur perlindungan PRT adalah tidak adanya data pasti mengenai jumlah PRT di dunia pada umumnya dan di Indonesia khususnya. ILO memperkirakan ada sekitar 2,6 juta PRT di Indonesia pada tahun 2015. Sulitnya pendataan PRT tidak terlepas dari minimnya akses informasi yang diperoleh mengingat pola kerja PRT seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Salah satu data yang dapat menggambarkan profil yang paling lengkap sebenarnya terdapat pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh BPS. Sakernas merupakan data survei yang berarti tidak seluruh penduduk usia kerja dijadikan responden. Akan tetapi, pola dalam Sakernas yang menyertakan variabel penimbang membuat Sakernas dapat mewakili populasi, tentunya dengan tingkat kesalahan tertentu. Setidaknya informasi dari data tingkat individu tersebut dapat memberikan gambaran kondisi PRT di Indonesia.

Penelitian mengenai PRT sebelumnya lebih banyak dilakukan oleh organisasi-organisasi pemerhati PRT, meskipun secara intensitas dan kedalaman materi masih belum sekomprehensif penelitian yang dilakukan oleh ILO. ILO banyak membahas mengenai PRT dan termasuk dalam isu-isu global yang berkembang. Di Indonesia sendiri penelitian mengenai PRT yang dilakukan oleh ILO belum memberikan gambaran secara utuh bagaimana profil PRT yang ada di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif informasi mengenai gambaran umum PRT di Indonesia dan dapat menjadi salah satu acuan mengenai pola perlindungan yang ideal. Penelitian ini juga akan memberikan alternatif lain tentang *best practices* dari pemberlakuan

peraturan PRT di beberapa negara yang dianggap terbaik oleh ILO.

2. Masalah Penelitian

Informasi mengenai PRT yang tidak pasti menjadi salah satu faktor yang menyulitkan dalam penyusunan kebijakan mengenai perlindungan PRT. ILO bahkan tidak dapat memastikan jumlah PRT di Indonesia karena pola kerjanya yang selalu “di belakang pintu tertutup”.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui profil PRT di Indonesia serta strategi perlindungannya yang diharapkan dapat dijadikan alternatif penyusunan kebijakan oleh para pemangku kepentingan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Menurut Ramirez-machado (2003), PRT yaitu Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan yang bersifat melayani rumah tangga, kerjanya di sebuah rumah pribadi, pekerjaan dilakukan atas nama majikan langsungnya. Banyak anggapan Pembantu Rumah Tangga bukan pekerja, anggapan ini misalnya tertuang dalam Putusan P4 Pusat No. 70/59/111/02/C tgl. 19 Desember 1959, pekerjaan PRT dikategorisasikan sebagai pekerjaan di sektor informal, maka perlindungan terhadap mereka pun berada di luar konteks hukum perburuhan. Dalam pertimbangan putusan tersebut, Panitia Pusat menyatakan bahwa mereka tidak mengurus persoalan-persoalan mengenai pembantu rumah tangga dan pekerjaan yang dikuasai hukum adat. Kalau melihat definisi buruh dalam UU No. 22/1957 (Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan), “Buruh adalah mereka yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1(a)), maupun definisi pekerjaan dalam UU No. 12/1948 tentang Undang-Undang Kerja tahun 1948, “pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah” (pasal 1 (a)), maka PRT seharusnya masuk dalam konteks hukum perburuhan. Begitupun dalam aturan-aturan ketenagakerjaan lainnya, seperti dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.

Menurut Komalasari & Saripudin (2007), mengenai perlindungan terhadap PRT, masih

banyak sekali terdapat kelemahan-kelemahan. Kelemahan ini dapat ditinjau dari beberapa aspek, diantaranya aspek sosial dan aspek yuridis ekonomis. Aspek sosial, hingga saat ini relasi kerja antara majikan dengan PRT didasarkan pada relasi kekuasaan yang tidak seimbang yang mana memposisikan PRT sebagai subordinat di hadapan majikan. Posisi yang tidak seimbang atau asimetris tersebut dikuatkan karena adanya ketergantungan PRT terhadap majikannya (baca: pengguna jasa) secara ekonomis. Terlebih lagi mereka juga membutuhkan pekerjaan sehingga mereka “rela” diupah rendah. Dan akibatnya, posisi tawar “pemilik modal” demikian mutlak berada di atas posisi PRT. Sedemikian sempitnya ruang bagi Pembantu Rumah Tangga untuk “menyuarakan” kepentingan mereka menyebabkan mereka tidak memiliki keberanian untuk melawan terutama ketika mereka menghadapi perilaku kekerasan baik yang berasal dari majikan maupun penyalur yang mengambil keuntungan dari situasi ini. Status Sosial PRT yang rendah dan kurang dihargai karena dianggap sebagai tugas kodrati perempuan dan adanya pandangan masyarakat bahwa pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan tanpa keahlian serta tidak profesional. Walaupun memberikan kontribusi terhadap pemberi kerja tetapi tidak dihargainya profesinya dan minimnya upah yang mereka terima.

Aspek yuridis ekonomis, dikaitkan dengan sering terjadinya pelanggaran hukum perburuhan sebagai berikut: adanya penyalahgunaan perjanjian kerja (misalnya secara lisan dipekerjakan sebagai PRT namun ternyata dijadikan pekerja seks), tidak ada mekanisme dan sistem kerja yang jelas (upah, jam kerja, dan sebagainya), upah yang tidak dibayar, upah yang rendah, jam kerja yang panjang (dapat dikatakan sebagai kerja paksa dan merupakan bentuk eksploitasi) serta adanya kondisi kerja yang membahayakan tanpa perlindungan, tidak adanya jaminan kesehatan, kematian, kecelakaan di tempat kerja, dan jaminan hari tua. Lingkup kerja PRT yakni di rumah tangga yang selama ini dianggap sebagai ranah “privat”, membuat PRT tidak terlindungi jika mereka mendapatkan penganiayaan dari majikan. Karena sampai saat ini masyarakat luas juga aparat hukum masih memandang kekerasan dalam rumah tangga yang menimpa orang-orang yang berada di dalamnya, tak terkecuali

PRT sebagai permasalahan *non public* atau permasalahan domestik (rumah tangga) yang tidak perlu diintervensi oleh orang luar. Faktor-faktor yang telah disebutkan di atas (relasi kerja yang dibangun atas hubungan kekuasaan yang timpang, penghargaan yang rendah terhadap status PRT, dan lingkup kerja yang spesifik) membuat PRT rentan dengan beragam bentuk kekerasan.

1. Standar Internasional Mengenai PRT

Standar internasional sebagai pedoman perlindungan PRT mengacu pada Konvensi ILO No. 189 dan Rekomendasi No. 201 yang ditetapkan pada tanggal 16 Juni 2011. Konvensi 189 berusaha menjamin bahwa PRT harus mendapatkan perlakuan yang setara dengan jenis pekerjaan lainnya, dan ILO juga menyadari bahwa untuk mencapai kondisi ideal seperti ini dan tujuan lainnya perlu mempertimbangkan konteks masing-masing negara dan karakteristik khusus PRT (ILO, 2016). Konvensi tersebut memberikan definisi standar mengenai hak-hak dasar yang harus

dimiliki setiap pekerja, persyaratan dan ketentuan, jam kerja, remunerasi, keselamatan dan kesehatan kerja, undang-undang tentang pekerja anak dan pekerja rumah tangga migran, serta pedoman tentang jaminan sosial untuk pekerja rumah tangga. Konvensi tersebut juga menekankan pentingnya konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan dengan perwakilan organisasi pekerja rumah tangga dan pengusaha pekerja rumah tangga, di mana mereka ada, saat memodifikasi hak dan tanggung jawab kelompok ini. Mengingat bahwa sebagian besar PRT adalah perempuan, Konvensi tersebut juga membuat referensi khusus mengenai perlindungan maternitas, yang merupakan isu relevansi khusus dengan kelompok ini. Menurut ILO (2016), hingga tahun 2015, sebanyak 22 negara di dunia yang telah meratifikasi Konvensi 189. Sebanyak 6 negara diantaranya pemberlakuan efektif per tahun 2016. Philipina menjadi satu-satunya negara di Asia yang telah meratifikasi Konvensi 189.

Tabel 1. Negara-Negara yang Telah Meratifikasi Konvensi 189 Tentang PRT

No	Negara	Wilayah	Tahun Ratifikasi
1	Argentina	Amerika Selatan	Maret 2014
2	Belgia*	Eropa	Juni 2015
3	Bolivia	Amerika Selatan	April 2013
4	Chile*	Amerika Selatan	Juni 2015
5	Kolombia	Amerika Selatan	Mei 2014
6	Kosta Rika	Amerika Tengah	Januari 2014
7	Republik Dominika	Amerika Tengah	Mei 2015
8	Ekuador	Amerika Selatan	Desember 2013
9	Jerman	Eropa	Januari 2015
10	Finlandia*	Eropa	Agustus 2013
11	Guyana	Amerika Tengah	Agustus 2014
12	Irlandia	Eropa	Januari 2013
13	Italia	Eropa	September 2012
14	Mauritius	Afrika	Januari 2013
15	Nikaragua	Amerika Tengah	September 2012
16	Panama*	Amerika Tengah	Januari 2013
17	Paraguay	Amerika Selatan	Juni 2015
18	Philipina	Asia	Mei 2013
19	Portugal*	Eropa	September 2012
20	Afrika Selatan	Afrika	Juli 2015
21	Swiss	Eropa	Juni 2013
22	Uruguay	Amerika Selatan	Juni 2012

*) Efektif berlaku tahun 2016

Sumber: ILO (2016)

Konvensi No. 189 juga mendefinisikan pekerjaan rumah tangga sebagai “pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga”, bisa mencakup tugas-tugas seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika baju, merawat anggota sebuah keluarga, anak-anak, lanjut usia atau sakit, berkebun, menjaga rumah, menyetir untuk keluarga tersebut, bahkan merawat binatang peliharaan rumah tangga. Standar minimal yang ditetapkan oleh Konvensi No. 189 untuk pekerja rumah tangga, meliputi:

1. Hak-hak dasar pekerja rumah tangga
 - a. Promosi dan perlindungan hak asasi manusia seluruh pekerja rumah tangga (Pembukaan; Pasal 3)
 - b. Penghormatan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja:
 - 1) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama;
 - 2) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
 - 3) penghapusan pekerja anak

- 4) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Pasal 3, 4, 11)
 - c. Perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5)
 - d. Ketentuan kerja yang fair dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6)
2. Informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja
Pekerja rumah tangga harus diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja mereka dengan cara yang mudah dipahami, sebaiknya melalui kontrak tertulis. (Pasal 7)
3. Jam kerja
 - a. Langkah-langkah yang ditujukan untuk menjamin perlakuan sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja secara umum berkenaan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, masa istirahat harian dan mingguan, dan cuti tahunan berbayar (Pasal 10)
 - b. Masa istirahat mingguan sekurang-kurangnya 24 jam kerja berturut-turut (Pasal 10)

- c. Peraturan jam siaga (jangka waktu di mana pekerja rumah tangga tidak bebas.
 - d. Menggunakan waktu mereka sekehendak mereka dan diharuskan untuk tetap melayani.
 - e. rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan (Pasal 10).
4. Pengupahan
 - a. Upah minimum jika aturan upah minimum ada untuk pekerja lain (Pasal 11).
 - b. Pembayaran upah harus dilakukan secara tunai, langsung kepada pekerja, dan dalam jangka rutin yang tidak lebih lama dari pada satu bulan. Pembayaran dengan cek atau transfer bank bila diperbolehkan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama, atau dengan persetujuan pekerja.(Pasal 12).
 - c. Pembayaran dengan barang diperbolehkan dengan 3 syarat: hanya proporsi terbatas dari total upah; nilai moneter adil dan wajar; barang atau jasa yang diberikan sebagai pembayaran dengan barang merupakan pemakaian pribadi oleh dan bermanfaat bagi pekerja. Ini berarti bahwa seragam atau perlengkapan pelindung tidak dianggap sebagai pembayaran dengan barang, tetapi sebagai peralatan yang harus disediakan oleh majikan untuk pekerja secara gratis untuk pelaksanaan tugas-tugas mereka.(Pasal 12).
 - d. Biaya yang dikenakan oleh agen ketenagakerjaan swasta tidak dipotongkan dari upah.(Pasal 15).
 5. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - a. Hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 13).
 - b. Langkah-langkah diadakan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.(Pasal 13).
 6. Jaminan sosial
 - a. Perlindungan jaminan sosial, termasuk tunjangan persalinan (Pasal 14).
 - b. Kondisi yang tidak kurang menguntungkan dari pada kondisi yang berlaku untuk pekerja secara umum (Pasal 14).
 7. Standar mengenai pekerja rumah tangga anak
 - a. Persyaratan untuk menetapkan usia minimal untuk masuk ke dalam pekerjaan rumah tangga (Pasal 4).
 - b. Pekerja rumah tangga berusia 15 tahun tetapi kurang dari 18 tahun pekerjaan mereka tidak boleh menghalangi mereka dari pendidikan wajib, atau mengganggu peluang mereka atas pendidikan lanjutan atau pelatihan kerja.(Pasal 4).
 8. Standar mengenai pekerja tinggal di dalam rumah
 - a. Kondisi hidup layak yang menghormati privasi pekerja (Pasal 6).
 - b. Kebebasan untuk mencapai kesepakatan dengan majikan atau calon majikan mereka mengenai apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut atau tidak (Pasal 9).
 - c. Tidak ada kewajiban untuk tetap berada di rumah tangga atau bersama dengan para anggotanya selama masa libur atau cuti mereka (Pasal 9).
 - d. Hak untuk menyimpan sendiri dokumen identitas dan dokumen perjalanan mereka (Pasal 9).
 - e. Peraturan jam siaga (Pasal 10).
 9. Standar mengenai pekerja rumah tangga migran
 - a. Sebuah kontrak kerja yang bisa ditegakkan di negara tempat kerja, atau tawaran kerja tertulis, sebelum berangkat ke negara tempat kerja (Pasal 8).
 - b. Kondisi jelas di mana pekerja rumah tangga berhak atas pemulangan di akhir kerja mereka (Pasal 8).
 - c. Perlindungan pekerja rumah tangga dari praktik pelecehan oleh agen ketenagakerjaan swasta(Pasal 15).
 - d. Kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima untuk menjamin efektifnya penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi untuk pekerja rumah tangga migran (Pasal 8).
 10. Agen ketenagakerjaan swasta
 - a. Langkah-langkah yang harus diadakan (Pasal 15):

- b. Meregulasi operasi agen ketenagakerjaan swasta
 - c. Menjamin perangkat yang memadai untuk penyelidikan pengaduan dari pekerja rumah tangga
 - d. Menyediakan perlindungan pekerja rumah tangga yang memadai dan pencegahan pelecehan, dengan berkolaborasi dengan para Anggota lain bila dirasa tepat
 - e. Mempertimbangkan mengikat kesepakatan bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah praktik pelecehan dan penipuan
11. Penyelesaian perselisihan
- a. Akses efektif ke pengadilan, tribunal atau mekanisme penyelesaian perselisihan lain, termasuk mekanisme pengaduan yang mudah diakses (Pasal 17)
 - b. Langkah-langkah harus diadakan untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang nasional untuk perlindungan pekerja rumah tangga, termasuk langkah-langkah inspeksi ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Konvensi mengakui perlunya menyeimbangkan hak pekerja rumah tangga atas perlindungan dan hak atas privasi anggota rumah tangga. (Pasal 17)

2. *Best Practices* Perlindungan PRT di Beberapa Negara

Menurut ILO (2006), ILO mengkategorikan beberapa negara yang termasuk dalam kelompok terbaik penerapan peraturan perlindungan PRT. Dua negara yang termasuk dalam kategori terbaik tersebut adalah Afrika Selatan dan Philipina. Di Afrika Selatan, pekerjaan rumah tangga kebanyakan diatur oleh “Ketentuan Sektor” Khusus yang dibuat berdasarkan syarat-syarat dasar undang-undang ketenagakerjaan. Ketentuan Sektor tersebut berlaku bagi semua PRT, dan memberikan standar minimum di seluruh bidang. Para PRT dan majikan bebas untuk membuat kontrak di atas dan di luar syarat-syarat yang disebutkan di dalam Ketentuan Sektor tersebut. Semua Ketentuan Sektor dibuat Menteri Tenaga Kerja atas rekomendasi yang diberikan *Employment Conditions Commission (ECC)*. ECC adalah sebuah komisi yang terdiri dari seorang wakil serikat, seorang wakil majikan dan tiga orang pakar

pasar tenaga kerja dan persyaratan kerja. Seksi 60 Persyaratan Basar Undang-Undang Ketenagakerjaan (*Basic Conditions of Employment Act*) menyatakan bahwa para pakar tersebut harus memiliki pengetahuan tentang “kondisi-kondisi kerja para pekerja yang rentan dan tidak terorganisir”, secara jelas mencakup para PRT. Ketentuan Sektor meliputi:

1. Ketentuan upah minimum bagi semua PRT, yang berbeda, menurut apakah mereka bekerja di daerah atau bukan perkotaan, dan apakah PRT tersebut melakukan pekerjaan lebih dari 27 jam per minggu atau tidak
2. Pedoman yang jelas tentang pemotongan-pemotongan apa saja yang mungkin dilakukan dari gaji PRT
3. Hak semua PRT yang tinggal di rumah majikan berhak atas sebuah kamar yang “terlindung cuaca dan secara umum dijaga dalam keadaan baik”, “memiliki sekurang-kurangnya satu jendela dan pintu, yang bisa dikunci”, dan akses terhadap “toilet dan kamar mandi”
4. Hak semua pekerja rumah tangga atas “rincian tertulis” mengenai upah dan tugas-tugasnya.
5. 45 jam kerja per minggu
6. Batas kerja lembur 15 jam per minggu, dengan upah rata-rata pekerjaan 1,5 kali
7. Syarat-syarat khusus bagi para PRT yang dijatahkan melakukan pekerjaan pada malam hari (tunjangan, uang transport, dan sebagainya)
8. Batas waktu dan upah minimum bagi para PRT ketika mereka dalam keadaan “siaga” (diizinkan untuk istirahat, tetapi bisa diminta untuk melakukan pekerjaan dengan segera)
9. Istirahat makan setiap lima jam
10. Jangka waktu istirahat harian sekurang-kurangnya 12 jam berturut-turut
11. Jangka waktu istirahat mingguan sekurang-kurangnya 36 jam berturut-turut
12. Tarif lembur untuk hari Minggu dan hari libur umum
13. Cuti tahunan tiga minggu per tahun kerja, atau cuti satu hari per 17 hari kerja
14. Cuti sakit, yang dihitung menurut berapa lama PRT sudah bekerja
15. Cuti tanggung jawab keluarga untuk kelahiran, kematian dan sakit (maksimum lima hari per tahun)
16. Empat bulan cuti melahirkan

17. Larangan tentang pekerja anak, yang didefinisikan sebagai anak-anak yang berusia di bawah 15 tahun
18. Larangan tentang kerja paksa
19. Jangka waktu pemberitahuan, baik untuk PRT atau majikan, satu minggu (untuk masa kerja enam bulan) atau empat minggu (untuk masa kerja lebih dari enam bulan atau kurang)

Sedangkan di Philipina, sebuah kampanye besar-besaran saat ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap permasalahan PRT dan untuk melobi peningkatan perlindungan hukum bagi mereka. LSM, organisasi keagamaan dan serikat memimpin kampanye tersebut, yang prioritas utamanya adalah dikeluarkannya Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga. Undang-undang yang diusulkan, yang disebut *Batas Kasambahay* atau *Magna Carta bagi pembantu rumah tangga*, telah diluncurkan oleh Dewan Perwakilan Nasional dan saat ini sedang menunggu persetujuan Senat. Meskipun senat tidak menyetujui rancangan undang-undang tersebut di masa lalu, tetapi pada 7 November 2005 Kepala Senat Komite Buruh dan Presiden Senat menegaskan keyakinan bahwa *Batas Kasambahay* akan dikeluarkan menjadi sebuah UU pada awal tahun 2006. Seperti Indonesia dan Afrika Selatan, mayoritas PRT di Filipina adalah perempuan dan warga dari negara di mana mereka dipekerjakan. Estimasi jumlah total PRT di Filipina berkisar antara 600.000–2,5 juta. *Batas Kasambahay* berlaku terhadap para PRT yang bekerja penuh waktu, dan memberikan hak-hak berikut:

1. Peningkatan upah minimum, yang dipecah menjadi tiga kategori berdasarkan lokasinya: ibukota, wilayah perkotaan lain, dan wilayah non-perkotaan.
2. Gaji dan bonus pada akhir tahun (“Gaji bulan ketigabelas”), seperti halnya praktik umum di Asia Tenggara.
3. Dicakupkannya Sistem Jaminan Sosial (*Social Security System/SSS*) Nasional dan Korporasi Asuransi Kesehatan Filipina (*Philippines Health*).
4. Jangka waktu, hari istirahat dan jam kerja baku.
5. Cuti dengan menerima upah.
6. Santunan persalinan.
7. Larangan majikan mensubkontakkan layanan PRT kepada rumah tangga lain.
8. Hak atas privasi.

9. Hak untuk berkomunikasi melalui surat dengan orang-orang di luar rumah tangga (biaya ditanggung oleh PRT).
10. Hak untuk menggunakan telepon rumah sekurang-kurangnya sekali seminggu (biaya ditanggung oleh PRT).
11. Hak atas disediakannya oleh majikan detil mengenai kontrak dari Departemen Perburuhan dan Tenaga Kerja, kantor pemerintah setempat (Barangay) dan LSM yang ditugasi untuk menengahi perselisihan yang melibatkan PRT dengan majikan.
12. Hak atas makanan, tempat tinggal dan bantuan medis” dengan cara yang sesuai dengan kepala keluarga yang bertanggungjawab”.
13. Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak.
14. Larangan tentang kerja paksa.
15. Larangan mempekerjakan anak-anak yang berusia di bawah 15 tahun sebagai PRT.
16. Perlindungan khusus bagi anak-anak yang berusia 15-17 tahun, misalnya pengurangan jam kerja, pekerjaan di waktu siang hari, larangan bekerja di malam hari, akses terhadap upah yang sama.
17. Hak untuk masuk sekolah dasar atau menengah dan untuk mendapatkan potongan upah kurang dari 50 persen jika majikan membayar biaya pendidikan ini.
18. Hak atas jam yang kerja fleksibel jika PRT berusia 18 tahun atau kurang dan menempuh pendidikannya atas biayanya sendiri.

Disamping hak-hak substantif yang diberikan, *Batas Kasambahay* juga memuat pengembangan semantik penting. Seperti Bahasa Indonesia, Tagalog–Bahasa Filipina yang paling luas digunakan memiliki beberapa cara menyebut PRT. Mungkin kata yang paling umum untuk PRT, *katulong*, secara harfiah berarti “pembantu” dan menyiratkan status yang lebih rendah dibanding majikan. Istilah *kasambahay*, yang menjadi asal judul dari undang-undang yang diusulkan dan yang merupakan istilah yang dipergunakan diseluruh undang-undang itu sendiri, bisa diterjemahkan sebagai “pembantu rumah tangga”. Meskipun kata tersebut tidak secara langsung menunjukkan status pekerja memiliki konotasi kuat kesamaan dengan majikan-*kasambahay* adalah unsur rumah

tangga dan harus diperlakukan yang sama seperti anggota keluarga terdekat.

3. Peraturan Mengenai PRT di Indonesia

Menurut ILO (2006), hingga saat ini belum ada aturan yang berlaku nasional yang mengatur mengenai PRT di Indonesia. Akan tetapi, ada beberapa daerah di Indonesia yang telah menerapkan peraturan daerah yang salah satu diantaranya menyinggung mengenai PRT. Daerah tersebut salah satunya adalah DKI Jakarta. Saat ini DKI Jakarta memiliki dua Peraturan Daerah (Perda) yang terkait dengan para PRT. Pertama, yang dikeluarkan sebelum rezim otonomi daerah (dengan persetujuan dari pemerintah pusat), adalah Peraturan Daerah No. 6 Tahun 1993 tentang *Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga*. Kedua lebih bersifat umum, yakni Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2004 tentang *Ketenagakerjaan*. Peraturan tahun 1993 dan pedoman pelaksanaannya, sebagaimana disebutkan di dalam surat Keputusan Gubernur No. 1099 tahun 1994, merupakan satu langkah positif bagi para PRT mengingat keputusan ini memberikan titik acuan hukum spesifik tentang pekerjaan rumah tangga.

Selain di DKI Jakarta, beberapa daerah yang sempat merancang peraturan daerah mengenai PRT adalah DI Yogyakarta. Pada Maret 2001, sebuah LSM yang berbasis di Yogyakarta, *Rumpun Tjoet Njak Dien* (RTND), mengajukan sebuah rancangan peraturan daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Yogyakarta, kendati gubernur mengeluarkan surat edaran yang menghimbau tindakan kongkrit untuk perlindungan para PRT, rancangan tersebut banyak diabaikan, mungkin karena sikap budaya terhadap pekerjaan rumah tangga. RTND sekarang berfokus pada pemerintahan satu tingkat lebih bawah di satu provinsi, agar pemerintah kotamadya dan kabupaten mengeluarkan peraturan tentang PRT. Sudah ada tanda-tanda positif yang jelas dari Pemerintah Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman (keduanya berada di dalam wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta). Di Semarang, Jawa Tengah, Jaringan Perawatan Perempuan dan Anak-anak (JPPA) pun telah menyerahkan RUU kepada DPRD tentang PRTA. Namun belum ada hasil yang menggembirakan. Jaringan Anti Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak-anak (JAKPA) di Sulawesi Utara pun telah menyerahkan RUU kepada

Pemerintah Kota Manado dan saat ini sedang menunggu jawaban.

III. METODOLOGI

1. Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif secara kualitatif karena data yang digunakan dalam analisis berupa angka-angka dan analisis dilakukan dengan statistik. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang berasal dari Survei Angkatan Kerja Nasional yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Menurut BPS (2015), Sakernas dilakukan dua kali dalam satu tahun, yaitu pada bulan Februari dan Agustus. Jumlah rumah tangga responden dalam survei pada bulan Agustus lebih banyak dibandingkan dengan bulan Februari. Oleh karena itu, dalam penelitian ini data Sakernas yang digunakan adalah bulan Agustus. Sakernas merupakan survei ketenagakerjaan terbaik yang ada di Indonesia saat ini. Sakernas merupakan survei tingkatan individu yang memiliki penimbang, sehingga dalam analisisnya data Sakernas dianggap bisa digunakan untuk mewakili data ketenagakerjaan secara nasional.

Data mengenai PRT diperoleh dari klasifikasi baku lapangan usaha Indonesia tahun 2009 (KBLI 2009). Penggunaan KBLI 2009 telah digunakan sejak tahun 2012, sehingga untuk penyeragaman KBLI dalam penelitian ini menggunakan data Sakernas mulai tahun 2012 hingga tahun 2015. Digunakannya data tahun 2012 hingga 2015 karena data lengkap dan konsisten. Pada data KBLI 2009 dua digit, PRT memiliki kode 97, sedangkan pada KBLI empat digit PRT memiliki kode 9700. Atas dasar informasi tersebut akan dapat diperoleh data mengenai PRT pada tingkatan individu.

Data individu yang akan disertakan dalam analisis adalah informasi demografis responden PRT meliputi umur, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, jenis kelamin, dan status perkawinan. Khusus dari informasi umur akan dapat diketahui apakah PRT yang bekerja dikategorikan sebagai pekerja anak atau bukan. Selain informasi demografis tersebut, informasi-informasi spesifik lainnya yang berkaitan dengan pokok bahasan PRT yang diambil dari Sakernas adalah:

- a. Apakah PRT tersebut tinggal di rumah pemberi kerja atau pulang pergi.

Informasi tersebut dapat diketahui dari jangka waktu pulang serta dari daftar anggota keluarga responden, di mana seorang PRT yang tinggal bersama pemberi kerja akan masuk ke dalam daftar anggota keluarga serta pulang ke tempat tinggalnya lebih dari satu hari. Informasi ini penting karena, PRT merupakan pekerja yang bekerja “di belakang pintu tertutup”, sehingga untuk memperoleh informasinya akan sangat sulit (Ratnawati, 2013). Sedangkan PRT dengan sistem kerja harian akan lebih mudah untuk diawasi.

b. Klasifikasi tempat tinggal

Klasifikasi tempat tinggal juga merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui seberapa sulit mengawasi PRT. Klasifikasi tempat tinggal di perkotaan akan memiliki kultur yang berbeda dengan daerah perdesaan. Kesan bahwa penduduk daerah perkotaan lebih individualistis akan membuat akses pengawasan terhadap PRT juga akan sulit.

c. Upah yang diperoleh

Upah merupakan salah satu komponen penting dari pekerja. Upah merupakan alasan terbesar seseorang bekerja. Informasi mengenai upah dalam Sakernas terdapat pada pertanyaan nilai upah yang diperoleh bulan lalu baik berupa uang maupun barang. Dari pertanyaan tersebut akan dapat ditangkap informasi mengenai upah yang diperoleh oleh PRT.

d. Saat ini masih bersekolah formal atau tidak

Informasi ini penting untuk diketahui karena akan dapat dibedakan mana PRT yang bekerja sambil sekolah dan PRT yang telah menyelesaikan sekolah dan tidak melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

2. Metode Analisis

Teknik analisis yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan obyek melalui data sampel atau populasi dengan melakukan analisis dan membuat kesimpulan sesuai analisis yang dilakukan. Karakteristik demografi dan sosial PRT. Analisis kualitatif juga akan ditambahkan untuk memberikan gambaran ideal perlindungan PRT di Indonesia mengacu pada data profil PRT dikombinasikan dengan *best practices* mengenai aturan-aturan PRT di beberapa negara.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif akan memberikan gambaran makro melalui agregasi data tingkatan individu Sakernas. Data dalam analisis deskriptif telah menyertakan penimbang sebagai gambaran jumlah PRT sebenarnya dengan pendekatan survei. Secara total, jumlah PRT mengalami peningkatan yang cukup signifikan antara tahun 2012 ke 2013 dan kembali mengalami penurunan yang signifikan pula antara tahun 2013 ke 2014. Sedangkan antara tahun 2014 ke 2015 jumlahnya relatif stabil. Jumlah PRT tahun 2012 mencapai 2.554.949 orang, meningkat menjadi 3.0866.925 orang pada tahun 2013, kemudian menurun menjadi 2.435.139 orang tahun 2014 dan relatif stabil menjadi 2.484.942 orang pada tahun 2015.

Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan PRT di Indonesia stabil dan cenderung menurun, mengingat secara jumlah total penduduk Indonesia selalu mengalami pertambahan, dengan jumlah total PRT yang stabil berarti secara persentase jumlah PRT menurun. Hal terpenting untuk diketahui dalam kaitannya dengan perlindungan PRT adalah seberapa tinggi tingkat pendidikan PRT, karena diduga semakin tinggi pendidikan akan semakin luas pengetahuannya, termasuk pentingnya perlindungan bagi diri sendiri.

Tabel 2. Jumlah PRT Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Tahun			
	2012	2013	2014	2015
Tidak pernah bersekolah	107.434	151.943	102.402	80.851
SD sederajat	1.416.058	1.692.375	1.320.600	1.322.384
SLTP sederajat	607.341	731.914	624.846	635.542
>=SLTA sederajat	424.116	490.693	387.291	446.165
Total	2.554.949	3.066.925	2.435.139	2.484.942

Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Jika ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas PRT berpendidikan SD sederajat meskipun jumlahnya cenderung menurun mengikuti jumlah PRT secara keseluruhan. Sedangkan pada tingkatan pendidikan lainnya cenderung stabil. Jumlah yang agak mengejutkan adalah PRT dengan tingkat pendidikan SLTA sederajat dan lebih relatif

tinggi mencapai angka ratusan ribu dan jumlahnya juga relatif stabil dari tahun 2012 hingga 2015. Fakta tersebut menarik untuk lebih ditelusuri mengingat ada beberapa fenomena PRT yang memilih untuk sekolah sambil bekerja. Motivasi untuk bekerja adalah untuk membiayai sekolah.

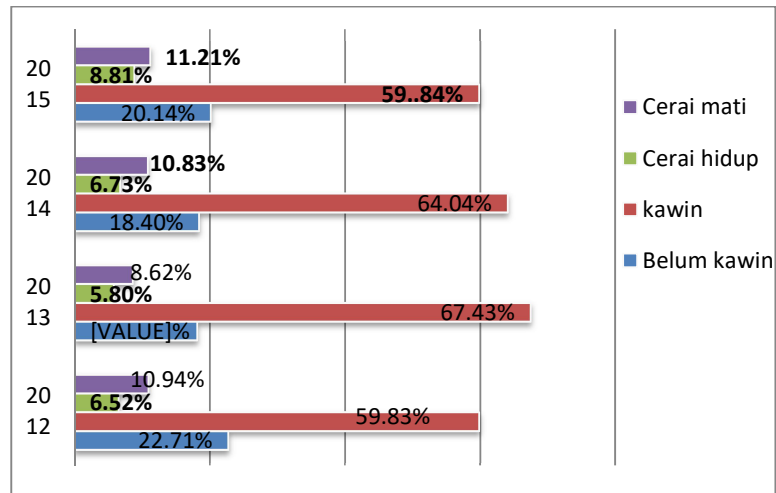
Tabel 3. Jumlah PRT yang Masih Bersekolah di Sekolah Formal

Pendidikan	Tahun			
	2012	2013	2014	2015
Tidak pernah bersekolah	-	-	-	-
SD sederajat	5.388	14.488	718	2.242
SLTP sederajat	15.538	40.259	6.205	5.411
>=SLTA sederajat	19.153	15.752	4.371	6.359
Total	40.079	70.499	11.294	14.012

Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Data Sakernas menunjukkan bahwa terdapat jumlah PRT yang sekolah sambil bekerja jumlahnya relatif sedikit, serta sebagaimana dugaan sebelumnya bahwa tingkat pendidikan SLTP sederajat dan SLTA sederajat merupakan jumlah PRT tertinggi yang bekerja sambil bersekolah formal. Kesadaran terhadap pentingnya pendidikan formal merupakan salah satu hal yang patut untuk diapresiasi di tengah keterbatasan. Jika

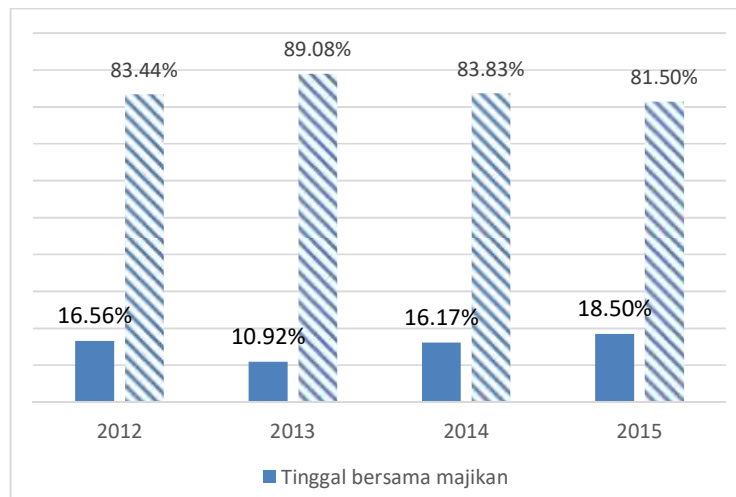
ditinjau dari status perkawinannya, jumlah PRT mayoritas berstatus kawin yang jumlahnya lebih dari 50% setiap tahunnya. Melihat jumlah tersebut, maka jika PRT terpaksa harus tinggal bersama majikannya, maka akan semakin memperbesar kemungkinannya untuk berpisah dengan pasangannya. Hal yang demikian tentunya akan memperbesar risiko keretakan rumah tangga.

**Grafik1. PRT Berdasarkan Status Perkawinan**

Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Faktanya menurut Sakernas tahun 2012 hingga 2015 hanya sebagian kecil dari PRT di Indonesia yang tinggal bersama majikannya. Pada tahun 2012 jumlah PRT yang tinggal bersama majikan sebanyak 16,56% dari 2.554.949 orang, tahun 2013 jumlahnya menurun menjadi 10,92% dari 3.086.925 orang. Jumlah ini meningkat drastis pada tahun 2014 menjadi 16,17% dari 2.435.139 orang dan relatif stabil menjadi

18,5% dari 2.484.942 orang pada tahun 2015. PRT yang bekerja secara ulang alik dinilai lebih aman dari sisi PRT, akan tetapi kurang menguntungkan bagi majikan. PRT yang bekerja secara ulang alik diduga akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena lebih sering bertemu keluarga dan dapat berjumpa dengan orang-orang yang berbeda setiap hari.

**Grafik2. Status Tinggal PRT**

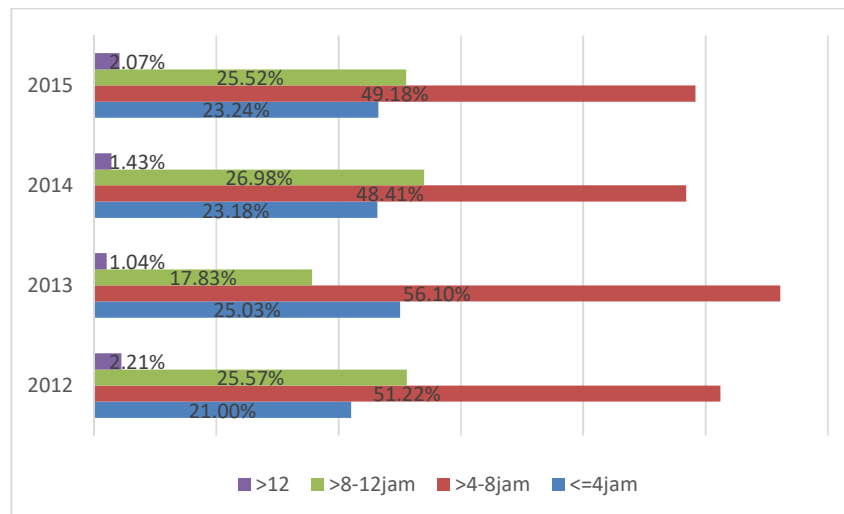
Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Jika ditinjau dari jam kerja, merujuk pada Grafik 2, di mana sebagian besar PRT di Indonesia merupakan pekerja ulang alik, tentunya akan berkaitan dengan jumlah jam kerja yang dimiliki. PRT yang bekerja secara ulang alik diasumsikan memiliki jam kerja

yang lebih sedikit dibandingkan dengan jika harus tinggal bersama majikannya. Grafik 3 menunjukkan bahwa PRT di Indonesia memiliki jam kerja yang masih wajar, di mana mayoritas PRT bekerja selama 4 hingga 8 jam per hari. Namun demikian, masih terdapat

sebanyak 1,04 hingga 2,21% yang memiliki jam kerja lebih dari 12 jam, meskipun dari penelusuran lebih mendalam tidak ada PRT yang bekerja lebih dari 16 jam per hari. Hal ini

tentu menjadi suatu hal yang penting dan berarti bahwa salah satu aspek penting dalam perlindungan PRT telah terpenuhi.



Grafik 3. Jam Kerja PRT di Indonesia

Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Salah satu hal yang berkaitan dengan PRT adalah pekerja anak, di mana diindikasikan beberapa rumah tangga mempekerjakan anak sebagai PRT. Data Sakernas membuktikan hal tersebut, di mana ada jumlah yang cukup signifikan PRT yang berusia kurang dari 15 tahun. Sebagaimana definisi angkatan kerja menurut BPS, bahwa penduduk usia kerja merupakan penduduk yang berusia lebih dari 15 tahun dan kurang

dari 65 tahun. Dengan demikian, kategori usia kurang dari 15 tahun merupakan pekerja anak. Hal ini tentu ironis mengingat pada usia tersebut dunia kerja bukanlah tempat mereka, terlebih bekerja sebagai PRT. Sedangkan secara umum, jumlah PRT terbesar memiliki usia lebih dari 45 tahun, jumlahnya konsisten dari tahun 2012 hingga 2015, dan jumlahnya cenderung meningkat seiring pada kelompok umur yang lebih tua.

Tabel 4. Jumlah PRT Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Tahun			
	2012	2013	2014	2015
<=15	21.456	28.023	9.577	13.168
>15-20	264.329	272.743	195.130	185.075
>20-25	254.865	235.360	166.282	209.689
>25-30	279.330	348.933	258.660	235.571
>30-35	330.443	393.626	324.319	281.002
>35-40	355.336	421.602	326.802	356.558
>40-45	329.605	450.089	357.805	388.080
>45	719.685	905.549	796.564	815.799

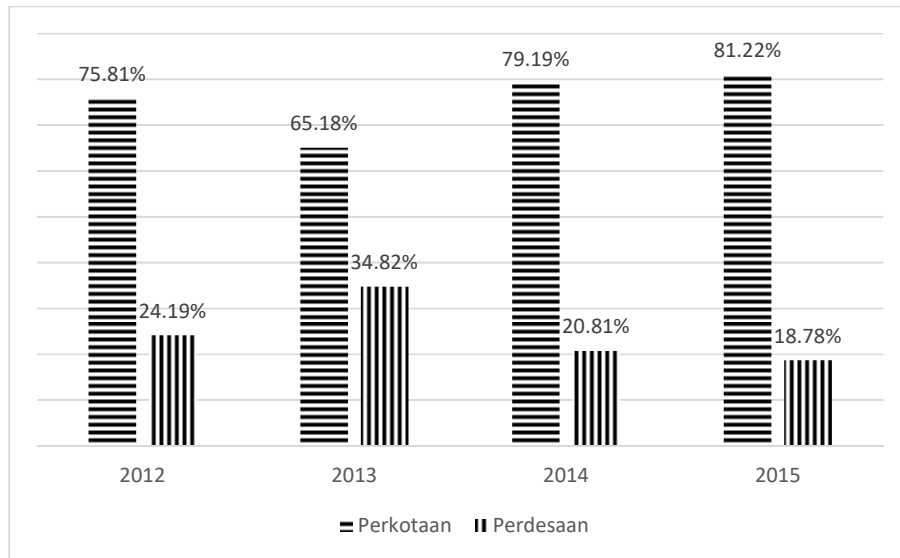
Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Hal lain yang perlu dicermati terkait kultur tempat PRT bekerja adalah tentang klasifikasi daerah tempat PRT bekerja. Sebagaimana telah disampaikan sebelumnya bahwa akses informasi mengenai kondisi PRT akan lebih sulit dan kompleks jika PRT

tersebut berada di lingkungan yang tertutup dan tidak dapat berhubungan dengan dunia luar. Hal tersebut secara implisit dapat terjadi jika PRT berada di daerah perkotaan, mengingat kultur masyarakat perkotaan yang lebih individualistis. Dari data Sakernas

diperoleh bahwa sebanyak lebih dari 75% PRT bekerja di daerah perkotaan pada tahun 2012. Persentase tersebut sempat menurun pada tahun 2013, akan tetapi terus meningkat di

tahun 2014 dan berada pada puncaknya di tahun 2015 di mana hampir 80% berada di wilayah perkotaan.

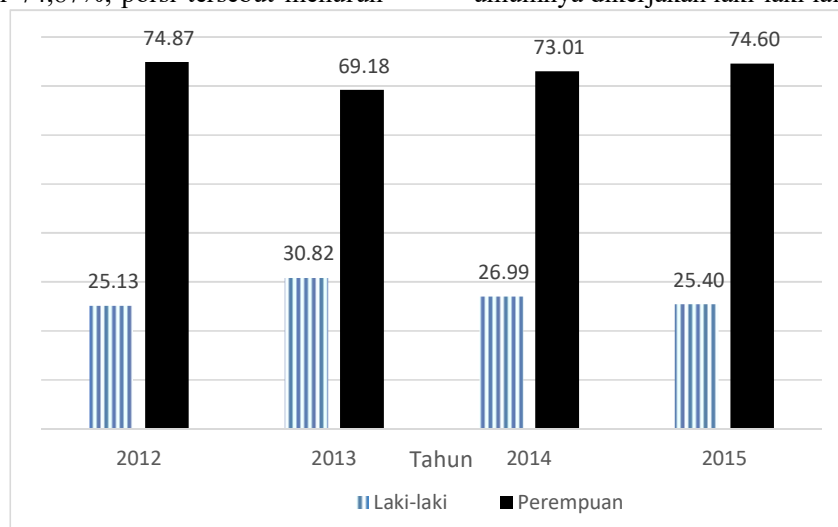


Grafik 4. Jumlah PRT Berdasarkan Klasifikasi Tempat Tinggal

Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Seperti halnya dominasi pekerjaan rumah tangga umumnya memang dikerjakan oleh perempuan. Demikian pula dengan jumlah PRT berdasarkan jenis kelamin. Perempuan selalu mendominasi jumlah PRT dari tahun ke tahun sejak 2012 hingga 2015. Bahkan jumlah PRT laki-laki tidak ada setengah dari jumlah PRT perempuan. Pada tahun 2012, jumlah PRT berjenis kelamin perempuan mengambil porsi sebesar 74,87%, porsi tersebut menurun

pada tahun 2013 menjadi 69,18% dan terus meningkat dari tahun 2014 dan 2015, di mana pada tahun 2014 sebesar 73,01 dan tahun 2015 sebesar 74,60%. Sepertinya hal ini semakin menegaskan bahwa jasa rumah tangga yang paling dibutuhkan keluarga di Indonesia adalah memasak, menyetraka, mencuci dan sebagainya, bukan pekerjaan rumah yang sifatnya berkebun atau pekerjaan yang umumnya dikerjakan laki-laki lainnya.



Grafik 5. Jumlah PRT Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Setiap pekerjaan tentu erat kaitannya dengan motif ekonomi, upah menjadi salah satu pertimbangan seseorang untuk menerima atau menolak sebuah pekerjaan, tak terkecuali PRT. Namun ironisnya berdasarkan data Sakernas tahun 2012 hingga 2015 masih terdapat PRT yang mendapatkan upah yang relatif kecil. Mayoritas PRT di Indonesia

menerima upah baik berupa uang maupun barang dengan nilai total kurang dari 500 ribu rupiah. Sedangkan kelompok tertinggi kedua menerima upah antara 500 ribu rupiah hingga satu juta rupiah. Akan tetapi, jika ditinjau dari jam kerja PRT yang ulang alik, upah sebesar itu dinilai masih wajar.

Tabel 5. Upah PRT per Bulan

Upah per bulan (Rupiah)	Tahun			
	2012	2013	2014	2015
<=500.000	1.336.918	1.546.253	1.069.497	1.063.292
>500.000-1.000.000	823.589	990.441	838.806	857.480
>1.000.000-1.500.000	218.537	280.603	268.062	298.587
>1.500.000-2.000.000	107.657	145.601	130.020	127.084
>2.000.000-2.500.000	30.614	59.633	60.330	77.622
>2.500.000	37.634	33.394	68.424	60.877

Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Profil dari data Sakernas tersebut dinilai cukup mewakili kondisi PRT di Indonesia saat ini. Secara umum PRT di Indonesia relatif “aman” dilihat dari pola kerjanya, meskipun secara sosiologis dan psikologis kondisi PRT tidak dapat ditangkal oleh data Sakernas.

2. Pembahasan

Tingginya permintaan PRT dewasa ini terkadang tidak sebanding dengan *supply* dari pekerjaanya. Permasalahan ini juga semakin diperparah dengan sulitnya mempertemukan calon PRT dengan majikan yang ingin mempekerjakan. Hal ini timbul karena terbatasnya penyalur tenaga PRT. Menurut Fadji, et al (2012), hanya sebagian kecil LPTKS (Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta) yang menyalurkan PRT, sebagian besar PRT hanya disalurkan melalui perorangan dan dari mulut ke mulut. Pelaksana penampung, penyalur dan penempatan penatalaksana (pembantu) rumah tangga kebanyakan dilakukan oleh penyalur PRT perseorangan tidak berbadan hukum (bukan PT, Yayasan, Koperasi), tidak dalam bentuk badan usaha (bukan CV/Firma) dan tidak terdaftar di instansi ketenagakerjaan. Keberadaan dan perbedaan status hukum lembaga penempatan tenaga kerja rumah tangga berimplikasi pada tidak adanya standar

fasilitasi pemerintah/pemda di bidang ketenagakerjaan.

Jika ditinjau dari standar hidup layak bagi PRT menurut Konvensi ILO No. 189, sepertinya akan cukup sulit terpenuhi di Indonesia. Data profil PRT dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa PRT di Indonesia didominasi oleh wanita, berstatus kawin, berpendidikan SD sederajat, berada di wilayah perkotaan serta dengan upah yang rendah yaitu kurang dari Rp. 500.000. Minimal profil PRT di Indonesia telah memenuhi beberapa kriteria yang dipersyaratkan ILO. Beberapa kriteria yang telah memenuhi syarat kerja layak ILO diantaranya adalah jam kerja, karena jam kerja PRT di Indonesia dinilai wajar. Berdasarkan data Sakernas hanya sebagian kecil PRT di Indonesia yang bekerja lebih dari 12 jam. Sedangkan untuk permasalahan upah, peraturan mengenai pemberian upah PRT sama dengan upah minimum sektor industri akan sulit untuk diterapkan, karena pola kerja PRT yang berbeda dengan pekerja sektor industri. Alternatifnya adalah perlu disusun besaran upah minimum khusus bagi PRT

Ada beberapa poin profil PRT di Indonesia yang dinilai merupakan salah satu kelebihan. Kelebihan PRT di Indonesia terdapat pada potensi dari segi pendidikan, terutama bagi PRT yang berpendidikan relatif tinggi dan kesadaran tentang pentingnya pendidikan. Selain itu, jam kerja PRT di

Indonesia juga tergolong standar pekerja pada umumnya.

3. Strategi Perlindungan PRT

UU Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 tidak mencakup PRT, artinya PRT tidak tercakup dalam perlindungan tenaga kerja dari UU ini. Artinya revisi UU No.13 tahun 2003 setidaknya harus mengatur mengenai PRT atau ada aturan khusus tentang PRT di Indonesia. Jika mengacu *best practices* di Afrika Selatan dan Philipina, ada beberapa poin yang dapat diterapkan di Indonesia. Beberapa contoh aturan di Afrika Selatan yang dapat diterapkan di Indonesia adalah:

1. Peningkatan upah minimum, yang dipecah menjadi tiga kategori berdasarkan lokasinya: ibukota, wilayah perkotaan lain, dan wilayah non-perkotaan. Upah minimum yang digunakan disini merupakan upah minimum khusus PRT.
2. Gaji dan bonus pada akhir tahun (“gaji bulan ketigabelas”), seperti halnya praktik umum di Asia Tenggara.
3. Dicakupkannya Sistem Jaminan Sosial Nasional, hal ini dapat dipenuhi melalui skema jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan.
4. Jangka waktu, hari istirahat dan jam kerja baku. Melihat fakta dari Sakernas BPS, jam kerja sepertinya bukan masalah serius jika diterapkan di Indonesia.
5. Hak atas privasi.
6. Hak untuk berkomunikasi melalui surat dengan orang-orang di luar rumah tangga (biaya ditanggung oleh PRT).
7. Hak untuk menggunakan telepon rumah sekurang-kurangnya sekali seminggu (biaya ditanggung oleh PRT).
8. Hak atas makanan, tempat tinggal dan bantuan medis” dengan cara yang sesuai dengan kepala keluarga yang bertanggungjawab”.
9. Larangan tentang kerja paksa.
10. Larangan mempekerjakan anak-anak yang berusia di bawah 15 tahun sebagai PRT, hal ini yang masih sulit untuk dideteksi dan dicegah jika hubungan antara pemberi kerja dan calon PRT hanya melalui perseorangan.
11. Hak untuk masuk sekolah dasar atau menengah dan untuk mendapatkan

potongan upah kurang dari 50 persen jika majikan membayar biaya pendidikan ini.

12. Hak atas jam yang kerja fleksibel jika PRT berusia 18 tahun atau kurang dan menempuh pendidikannya atas biayanya sendiri.

Sementara jika melihat peraturan yang diterapkan di Philipina, negara yang secara kultur tidak jauh berbeda dengan Indonesia, seharusnya ada lebih banyak peraturan yang dapat diadopsi di Indonesia. Beberapa di antaranya adalah:

1. Ketentuan upah minimum bagi semua PRT, yang berbeda, menurut apakah mereka bekerja di daerah atau bukan perkotaan, dan apakah PRT tersebut melakukan pekerjaan lebih dari 27 jam per minggu atau tidak.
2. Pedoman yang jelas tentang pemotongan-pemotongan apa saja yang mungkin dilakukan dari gaji PRT.
3. Hak semua PRT yang tinggal di rumah majikan berhak atas sebuah kamar yang “terlindung cuaca dan secara umum dijaga dalam keadaan baik”, “memiliki sekurang-kurangnya satu jendela dan pintu, yang bisa dikunci”, dan akses terhadap “toilet dan kamar mandi”.
4. Hak semua pekerja rumah tangga atas “rincian tertulis” mengenai upah dan tugas-tugasnya.
5. 45 jam kerja per minggu.
6. Batas kerja lembur 15 jam perminggu, dengan upah rata-rata pekerjaan 1,5 kali.
7. Syarat-syarat khusus bagi para PRT yang dijatahkan melakukan pekerjaan pada malam hari (tunjangan, uang transport, dan sebagainya).
8. Batas waktu dan upah minimum bagi para PRT ketika mereka dalam keadaan “siaga” (diizinkan untuk istirahat, tetapi bisa diminta untuk melakukan pekerjaan dengan segera).
9. Istirahat makan setiap lima jam.
10. Jangka waktu istirahat harian sekurang-kurangnya 12 jam berturut-turut.
11. Jangka waktu istirahat mingguan sekurang-kurangnya 36 jam berturut-turut

12. Tarif lembur untuk hari Minggu dan hari libur umum.
13. Cuti tahunan tiga minggu per tahun kerja, atau cuti satu hari per 17 hari kerja.
14. Cuti sakit, yang dihitung menurut berapa lama PRT sudah bekerja.
15. Cuti tanggung jawab keluarga untuk kelahiran, kematian dan sakit (maksimum lima hari per tahun).
16. Empat bulan cuti melahirkan.
17. Larangan tentang pekerja anak, yang didefinisikan sebagai anak-anak yang berusia di bawah 15 tahun.
18. Larangan tentang kerja paksa.
19. Jangka waktu pemberitahuan, baik untuk PRT atau majikan, satu minggu (untuk masa kerja enam bulan) atau empat minggu (untuk masa kerja lebih dari enam bulan atau kurang).

Menurut Fadji, et al (2009), fenomena PRT di Indonesia pada umumnya berasal dari perdesaan dan miskin dengan pendidikan dan keterampilan rendah, sehingga tidak ada pilihan kecuali menjadi PRT dengan posisi tawar yang rendah. Adapun saran yang disampaikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadji, et al (2009) adalah:

1. Perlu kesepahaman nasional agar dapat menempatkan pekerjaan rumah tangga sebagai layaknya sebuah profesi, melalui pengakuan formal yuridis. Sehingga pemerintah dapat mengintegrasikan pekerjaan rumah tangga ke dalam kebijakan dan strategi ketenagakerjaan dan perluasan kerja menanggulangi pengangguran secara terpadu dan komprehensif
2. Paralel dengan pengintegrasian pekerjaan rumah tangga ke dalam konsep profesi yang terakomodir dalam peraturan ketenagakerjaan, perlu disusun peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembinaan, perlindungan, pengawasan dan pengembangan profesi PRT
3. Sebagai acuan penyelenggara pelayanan pembinaan, perlindungan, pengawasan dan pengembangan profesi PRT perlu diterbitkan Peraturan Pelaksana sebagai pedoman
4. Sosialisasi nasional diperlukan untuk mendorong setiap pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota menerbitkan peraturan daerah dengan

penguatan kelembagaan dan aparatur pelaksanaanya

5. Program aksi nasional perlindungan PRT perlu diintensifkan dengan sistem kemitraan yang telah terbangun antar pemangku kepentingan di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

V. KESIMPULAN

Data profil PRT dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa PRT di Indonesia didominasi oleh wanita, berstatus kawin, berpendidikan SD sederajat, berada di wilayah perkotaan serta dengan upah yang rendah yaitu kurang dari Rp. 500.000. Beberapa hal yang patut digarisbawahi adalah masih adanya PRT di bawah umur. Hal ini tentu sangat ironis mengingat bukan saatnya anak-anak berada di dunia kerja terlebih menjadi PRT. Satu hal yang patut diapresiasi dari PRT di Indonesia adalah masih tingginya animo untuk menuntut ilmu meskipun berprofesi sebagai PRT.

Pola perlindungan PRT di Indonesia dapat mengadopsi beberapa regulasi PRT yang menurut ILO merupakan yang terbaik di dunia. Menurut ILO Afrika Selatan dan Philipina menjadi percontohan penerapan aturan PRT yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. (2015). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2015*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Dwiyanti, R., & Nur'aeni. (2009). *Analisis Kritis Tentang Perlindungan Psikososial Pembantu Rumah Tangga*. *Psycho Idea*, 1(d), 26–34.
- Fadjri, Hariyani, Y., & Syarif, E. (2009). *Bekerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga*.
- Fadjri, Suwadi, Y. T., Gunawan, B. T., & Syarif, E. (2012). *Peranan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam Kerangka Persiapan RUU Pekerja Rumah Tangga*. Jakarta.
- ILO. (2006). *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*.
- ILO. (2016). *Paper 16 Social protection for domestic workers : Key policy trends and statistics*. *Social Protection Policy Papers*.
- Komalasari, K., & Saripudin, D. (2007). *Perlindungan Hak-Hak Pembantu Rumah Tangga (Studi Kasus Pada Yayasan Sosial Purna Karya Kota Bandung)*. *Fakultas Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia*, 1–27.
- Ramirez-machado, J. M. (2003). *Conditions of Work and Employment Programme Domestic work , conditions of work and employment : A legal perspective*.
- Ratnawati, A. (2013). *Situasi Global dan Nasional Pekerja Rumah Tangga : Angkatan Kerja*.