



Kantor
Perburuhan
Internasional

Jakarta

Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia



Perundangan yang Ada,
Standar Internasional
dan Praktik Terbaik

Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

**Perundangan yang Ada,
Standar Internasional
dan Praktik Terbaik**

**Proyek ILO tentang Menggalang Aksi untuk Perlindungan Pekerja Rumah Tangga
dari Kerja paksa dan Perdagangan di Asia Tenggara**



Organisasi Perburuhan Internasional

Juni 2006

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2006
Cetakan Pertama, 2006

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, bagian-bagian singkat dari publikasi-publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Organisasi Perburuhan Internasional

“Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia, Perundangan yang ada, standar internasional dan praktik terbaik”

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional , 2006

ISBN 978-92-2-018694-7 (print)
978-92-2-018695-4 (web pdf)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *“The Regulation of Domestic Workers in Indonesia; Current Laws, International Standards and Best Practice”*. ISBN 92-2-018694-2 (print) and 92-2-018695-0 (web pdf)

Jakarta, 2006

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Persatuan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang berada didalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara apa pun, wilayah atau teritori atau otoritasnya, atau mengenai delimitasi batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab pengarang seorang, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat didalamnya.

Referensi nama perusahaan dan produk-produk komersil dan proses-proses tidak merupakan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor ILO lokal di berbagai negara, atau langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar publikasi baru akan dikirimkan secara cuma-cuma dari alamat di atas.

Dicetak di Jakarta

Kata Pengantar

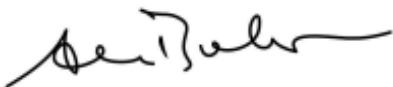
Tujuan utama ILO adalah mempromosikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, sejajar, aman serta bermartabat.

Di Indonesia, ILO bekerja sama dengan para mitranya (pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja) guna mempromosikan pekerjaan yang layak. Khususnya, Rencana Pekerjaan yang Layak di tingkat Negara demi meningkatkan perekonomian dan kesempatan kerja, menghapuskan eksploitasi kerja serta menjalin kerjasama untuk menekan kemiskinan dan pemulihan mata pencaharian. Ini sejalan dengan Kerangka Kerja Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Pembangunan Indonesia.

Dalam lingkup kerja di Indonesia, salah satu kelompok yang rentan adalah perempuan dan laki-laki, termasuk pula anak-anak perempuan dan lelaki, yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT), baik di dalam maupun luar negeri. Mereka masuk ke dalam ekonomi non-formal, umumnya bekerja di dalam rumah tangga dan berada di luar jangkauan pengaturan ketenagakerjaan secara umum. Ini tentunya memerlukan perhatian khusus.

Publikasi ini dipersiapkan oleh Proyek ILO mengenai Menggalang Aksi untuk Perlindungan PRT dari Kerja Paksa dan Perdagangan di Asia Tenggara, tahun 2004, didanai DFID-UK di bawah Program Aksi Khusus tentang Kerja Paksa, untuk mendukung pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, akademisi dan pengambil keputusan dalam menelaah dan melaksanakan penguatan kebijakan dan kerangka kerja hukum bagi PRT. Pengujian peraturan hukum yang ada, standar internasional dan praktik terbaik merupakan langkah awal dari program ini guna memastikan kondisi dan perlakuan yang adil bagi kelompok pekerja rentan dan besar ini.

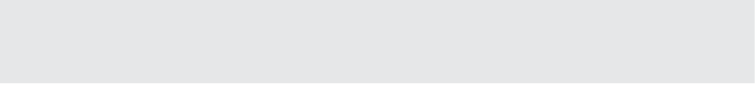
Jakarta, Juni 2006



Alan Boulton
Direktur
ILO Jakarta



Lotte Kejsen
Kepala Penasehat Teknis
Proyek Perlindungan PRT.



Daftar Isi

1	Pendahuluan	7
2	Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga menurut Undang-undang dan Budaya Indonesia	9
2.1	Penegakan Hukum dan Sikap Budaya terhadap para Pekerja Rumah Tangga di Indonesia	9
2.2	Undang-undang Nasional sehubungan dengan PRT di Indonesia	10
2.2.1	Sistem Undang-undang Perburuhan	10
2.2.2	Undang-undang National Lain tentang Pekerjaan Rumah Tangga	11
2.2.2.1	Tinjauan Garis Besar	11
2.2.2.2	Undang-undang Dasar	12
2.2.2.3	Kitab Undang-undang Hukum Pidana	13
2.2.2.4	Undang-Undang Anti Kekerasan Dalam Rumah Tangga	14
2.2.2.5	Undang-undang Perlindungan Anak	14
2.2.2.6	Undang-undang Pendidikan Nasional	15
2.2.2.7	Undang-undang Hak Asasi Manusia	15
2.2.2.8	Undang-undang Internasional	16
2.2.2.9	Rancangan Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang	16
2.3	Peraturan Daerah Berkaitan dengan kerja Rumah Tangga di Indonesia	16
2.3.1	Provinsi DKI Jakarta	17
2.3.2	Rancangan Peraturan Daerah tentang Pekerjaan Rumah Tangga	18
2.3.3	Undang-Undang Pemberantasan Perdagangan Manusia	18
3	Standar Internasional dan Peraturan tentang PRT	19
3.1	Standar-standar Internasional yang secara Formal diakui oleh Indonesia	19
3.1.1	Konvensi-konvensi ILO Fundamental	19
3.1.2	Standar-standar ILO lainnya	21
3.1.3	Instrumen-instrumen Internasional Non-ILO	22
3.2	Standar Internasional yang Belum Diakui Secara Formal oleh Indonesia	24
3.2.1	Standar ILO	24
3.2.2	Standar-standar Internasional	26

4	Praktik Terbaik Internasional dan Peraturan PRT	29
4.1	Negara-negara yang Memiliki Praktik Terbaik	29
4.1.1	Afrika Selatan	29
4.1.2	Filipina	31
4.2	Praktik Terbaik tentang Masalah-masalah Penting PRT	33
4.2.1	Perundang-undangan Khusus	33
4.2.2	Kontrak dan Perjanjian Kolektif	33
4.2.3	Akses terhadap Informasi	34
4.2.4	Upah Minimum	35
4.2.5	Manfaat-manfaat non tunai	35
4.2.6	Waktu Istirahat dan Hari Istirahat	35
4.2.7	Cuti	36
4.2.8	Pemutusan Hubungan Kerja	37
4.2.9	Jaminan Sosial	38
4.2.10	Pekerja Rumah Tangga Anak-anak	38
4.2.11	Pengawasan dan Penegakan	39
4.3	Model Perundang-undangan Tentang Perlindungan Para Pekerja Rumah Tangga	39
5	Catatan Penutup: Menuju Perlindungan bagi Para Pekerja Rumah Tangga di Indonesia	43
6	Referensi	45
7	Lampiran	47
Lampiran 1:	Contoh Kontrak untuk Tenaga Kerja Rumah Tangga Dalam Negeri Indonesia	47
Lampiran 2:	Contoh “Keterangan Tertulis” Afrika Selatan (<i>Quasi-Contract</i>)	51
Lampiran 3:	Daftar Periksa Uraian Pekerjaan yang harus diisi oleh semua Majikan Afrika Selatan untuk Pekerja Rumah Tangga	55
Lampiran 4:	Formulir Pendaftaran Asuransi Pengangguran untuk Majikan Pekerja Rumah Tangga	56

1

PENDAHULUAN

Kendati semakin banyak Peraturan Pemerintah yang mengatur masalah pekerja perempuan dan laki-laki sebagai pekerja rumah tangga (PRT) di luar negeri, sebagian besar dari 2,6 juta orang Indonesia yang menjadi PRT di dalam Indonesia¹ masih berada di luar sistem perundangan formal. Sebagai gantinya, hubungan kerja antara para PRT dan majikan umumnya hanya diatur berdasarkan kepercayaan saja. Bagi banyak – mungkin sebagian besar – para pekerja ini, kepercayaan sudah cukup; mereka diperlakukan sebagai anggota keluarga, mengalami pengalaman baru dan menarik, dan dapat kembali pulang suatu saat nanti dengan pendapatan yang tidak akan mereka peroleh pada kesempatan lain. Namun, bagi sejumlah pekerja ini, kepercayaan merupakan pengganti yang buruk untuk perlindungan formal, dan tiadanya peraturan berujung pada pelecehan dan eksploitasi fisik, mental, emosional atau seksual.

Makalah ini berupaya mendalami masalah-masalah penting terkait dengan peraturan mengenai pekerja rumah tangga di Indonesia. *Pertama*, makalah ini menjelaskan tentang norma-norma hukum yang ada atau yang sedang disusun di Indonesia, baik di tingkat nasional maupun daerah. Pembahasan diawali dengan tinjauan garis besar mengenai iklim penegakan hukum dan sikap budaya berkenaan dengan para PRT di Indonesia. *Kedua*, makalah ini memberikan tinjauan garis besar mengenai norma-norma internasional yang berkaitan dengan peraturan tentang PRT, termasuk, Standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). *Ketiga*, praktik terbaik dari bagian-bagian lain dunia dibahas, yang diikuti dengan pendalaman tentang beberapa pilihan di masa mendatang bagi Indonesia terkait dengan peraturan tentang PRT.

1 ILO-IPEC, Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia [Flowers on the Rock: the Phenomenon of Child Domestic Workers in Indonesia] (ILO Jakarta, 2004), halaman 21.

2

PERATURAN TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA MENURUT UNDANG-UNDANG DAN BUDAYA INDONESIA

2.1 Penegakan Hukum dan Sikap Budaya terhadap PRT di Indonesia

Tidak ada undang-undang khusus di Indonesia tentang PRT, tetapi beberapa undang-undang lain memberikan perlindungan (lihat bagian Undang-undang Nasional di bawah ini). Akan tetapi, sikap budaya menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia enggan membuat peraturan formal tentang pekerjaan rumah tangga dan, apabila ada, mereka enggan untuk menggunakan peraturan tersebut sebagai dasar untuk menyelesaikan perselisihan yang melibatkan para PRT. Kenyataannya, para pekerja rumah tangga jarang sekali disebut sebagai pekerja (*workers*), melainkan hanya sebagai pembantu (*helper*).

Praktik menyebut para pekerja rumah tangga sebagai pembantu memperkuat keengganan budaya untuk memformalkan hubungan antara para pekerja rumah tangga dengan para majikannya, yang banyak di antaranya berasal dari keluarga jauh atau desa seasal. Sebagai gantinya, para majikan memandang peranan mereka sebagai peranan paternalistik, di mana mereka melindungi, memberi makan, tempat tinggal, pendidikan dan memberikan uang saku kepada pekerja rumah tangga sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan. (Di Jawa, praktik ini disebut *ngenger*.²) Aspek paternal dari hubungan kerja ini, yang dipadukan dengan fakta bahwa kebanyakan tugas dilaksanakan di dalam rumah keluarga dan tidak dianggap produktif secara ekonomi,³ berarti bahwa budaya Indonesia secara umum memandang hubungan ini sebagai hubungan yang bersifat pribadi.⁴ Di satu sisi masyarakat Indonesia mendukung tingkat keterlibatan pemerintah yang cukup besar diberbagai aspek perekonomian dan kehidupan, namun, disisi lain, rumah dinilai bersifat personal dan berada di luar batas jangkauan intervensi negara.

Karena sifat hubungan yang informal, kekeluargaan dan paternalistik antara PRT dan majikan, penyelesaian perselisihan yang menyangkut hak dan kewajibanpun biasanya dilakukan secara informal. Ini artinya PRT tidak memiliki akses terhadap mekanisme-mekanisme seperti pengadilan industri, yang saat ini sedang dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan yang melibatkan para pekerja di sektor formal (lihat di bawah). Lebih lanjut, apabila suatu tindak pidana terjadi dan pekerja memiliki hak untuk melaporkan kasus tersebut kepada kepolisian, bukti empiris menunjukkan bahwa pelaporan jarang terjadi.⁵ Sebagai gantinya, PRT mungkin mencari bantuan untuk menyelesaikan perselisihan

2 Human Rights Watch, *Always On Call: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia*, Vol 17.7(C), 2005, halaman 4.

3 Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesian (LBH APIK), *Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma [Position Paper and Recommendations for the Revision of Jakarta City Local Ordinance No 6 of 1993 on Domestic Workers]* (LBH APIK Jakarta, 2002), halaman 3.

4 Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesian (LBH APIK), *Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma [Position Paper and Recommendations for the Revision of Jakarta City Local Ordinance No 6 of 1993 on Domestic Workers]* (LBH APIK Jakarta, 2002), halaman 1-2.

5 Diskusi dengan Dr Irma Alamsyah Djaya Putra, Wakil Kepala Bagian Perlindungan Perempuan di Departemen Pemberdayaan Perempuan, 3 Oktober 2005.

dari seorang anggota keluarga, rukun tetangga, rukun warga, atau kepala desa/lurah. Di Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Perempuan (LBH APIK) telah mulai menerima kasus-kasus yang melibatkan pelecehan serius, pemerkosaan dan pembunuhan.⁶ Akan tetapi, PRT umumnya akan menyandarkan diri pada kemurahan hati sang majikan dan berusaha membangun hubungan yang diatur berdasarkan saling mempercayai.

Faktor-faktor budaya yang diuraikan di atas mengurangi kapasitas masyarakat Indonesia untuk membuat undang-undang bagi perlindungan PRT maupun untuk menegakkan undang-undang yang sudah ada. Sebagai contoh, ketika seseorang melapor ke kepolisian, ia seringkali dituduh tidak mengambil langkah-langkah yang memadai untuk menghindari kekerasan atau eksploitasi, atau bahkan memancing terjadinya hal tersebut.⁷

2.2 Undang-undang Nasional terkait PRT di Indonesia

2.2.1 Sistem Undang-Undang Ketenagakerjaan

Interpretasi pemerintah saat ini dalam UU Ketenagakerjaan nasional –*UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*– tidak menjangkau para PRT ke dalam sistem perundangan umum mengenai hubungan kerja. Kendati “pekerja” didefinisikan pada Pasal 1 sebagai “seseorang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau bentuk imbalan lain”, masalah penafsiran berasal dari fakta bahwa dua istilah untuk majikan digunakan di dalam UU tersebut. “Pengusaha” (badan usaha) tunduk pada semua kewajiban standar usaha berdasarkan UU, sedangkan “pemberi kerja” hanya menanggung sebuah kewajiban umum untuk memberikan “perlindungan bagi kesejahteraan para pekerjanya, keselamatan dan kesehatan, baik mental maupun fisik” (Pasal 35).

Pemerintah menyatakan, majikan pekerja rumah tangga bisa tergolong “pemberi kerja”, ia bukan badan usaha dan dengan demikian bukan “pengusaha” di dalam artian UU tersebut. Hal ini sebagai imbalan atas kontribusi ekonomi yang diberikan para PRT terhadap para majikannya dengan memberikan mereka kebebasan untuk terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang lebih menguntungkan. Karena PRT dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha”, mereka tidak diberikan perlindungan yang diberikan oleh UU terhadap pekerja lainnya. Disamping itu, mereka tidak diberi akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti pengadilan industrial yang dibentuk menurut *UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Interpretasi saat ini yang diberikan oleh pemerintah sebagian berlandaskan pada keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) di tahun 1959,⁸ yang menyatakan bahwa perselisihan yang melibatkan para PRT berada di luar yurisdiksi sistem penyelesaian perselisihan kerja formal. Namun keputusan ini tidak lagi menjadi yurisdiksi yang berlaku karena:

6 Di tahun 2001, LBH APIK telah menangani 15 kasus yang melibatkan pelecehan serius terhadap para pekerja rumah tangga, 13 kasus yang melibatkan pembunuhan pekerja rumah tangga, dan 3 kasus yang melibatkan pemerkosaan pekerja rumah tangga. Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesia (LBH APIK), Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma [Position Paper and Recommendations for the Revision of Jakarta City Local Ordinance No 6 of 1993 on Domestic Workers] (LBH APIK Jakarta, 2002), halaman 4.

7 “Minim, Perlindungan Hukum terhadap PRT”, Suara Karya Online, 17 January 2004, <<http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=78569>>. Poin ini ditegaskan di dalam diskusi dengan Dr Irma Alamsyah Djaya Putra, Wakil Kepala Bagian Perlindungan Perempuan di Departemen Pemberdayaan Perempuan, 3 October 2005.

8 Putusan Panitia Penyelesaian Persengketaan Perburuhan Pusat No. 70/59/111/02/C tanggal 19 Desember 1959.

- ♦ P4P tidak lagi memiliki dasar hukum dan sedang dalam proses penggantian dengan pengadilan Industrial, seiring pemberlakuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- ♦ UU yang digunakan sebagai dasar oleh P4P dalam mencapai keputusan (UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) dicabut dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dengan demikian tidak lagi bisa menjadi dasar bagi yurisprudensi yang mengikat.
- ♦ Penjelasan bagian 10 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja secara khusus menyebutkan para PRT memiliki hak untuk berserikat, sehingga dengan demikian memberikan bukti persuasif tentang niat parlemen menjangkau para PRT dalam mengupayakan tersedianya UU Ketenagakerjaan.
- ♦ Kondisi sosial-ekonomi sudah banyak berubah sejak tahun 1959.

Pada 2005, setelah adanya sebuah laporan tentang PRT anak yang disinyalir oleh *Human Rights Watch*,⁹ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Fahmi Idris menegaskan bahwa departemennya akan mengusulkan sebuah UU tentang PRT untuk mendapat persetujuan DPR. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi turut mendukung, termasuk penyebutan para pekerja domestik di dalam UU Ketenagakerjaan, meski sekadar menyebutkan bahwa para PRT akan diatur berdasarkan keputusan menteri yang akan dirumuskan kemudian. Namun, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) cenderung mendesak perlunya UU nasional terpisah tentang PRT.¹⁰ Praktik terbaik menunjukkan bahwa hal ini dapat menjadi cara paling efektif memberikan perlindungan bagi PRT (lihat di bawah).

2.2.2 Undang-undang Nasional Lain tentang PRT

2.2.2.1 Tinjauan Garis Besar

Sementara sistem UU Ketenagakerjaan tidak menjangkau para PRT, sejumlah UU nasional lainnya memberikan perlindungan di bidang-bidang tertentu, meski dengan masih secara terpisah dan terbatas. UU ini meliputi:

- ♦ *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945* (selanjutnya disebut “UUD”)
- ♦ *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana* (selanjutnya disebut “KUHP”)
- ♦ *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan di Rumah Tangga* (selanjutnya disebut “UU KDRT”)
- ♦ *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak* (selanjutnya disebut “UU Perlindungan Anak”)
- ♦ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (selanjutnya disebut “UU Pendidikan Nasional”)
- ♦ *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia* (selanjutnya disebut “UU Hak Asasi Manusia”)

9 Human Rights Watch, *Always On Call: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia*, Vol 17.7(C), 2005.

10 Muryanti, “Upaya Perlindungan PRT” [Efforts to Protect Domestic Workers], *Jurnal Perempuan*, Vol 39, January 2005, halaman 15. See also “Activists Call for Ruling to Protect Domestic Workers”, *The Jakarta Post*, 10 March 2005.

Selain UU ini, Indonesia juga telah mengeluarkan perundang-undangan untuk mengesahkan beberapa norma hukum internasional terkait, termasuk:

- ♦ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Right*)
- ♦ Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR*)
- ♦ Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*)
- ♦ Kovenan tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Conventions on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*)
- ♦ Konvensi tentang Hak-hak Anak (*Convention on the Rights of the Child*)
- ♦ Konvensi untuk menekan Perdagangan Manusia dan Eksploitasi Prostitusi Lain
- ♦ Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (Konvensi ILO No. 87)
- ♦ Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949, (Konvensi ILO No. 98)
- ♦ Konvensi ILO tentang Kerja Paksa, 1930 (Konvensi ILO No. 29)
- ♦ Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (Konvensi ILO No. 105)
- ♦ Konvensi ILO tentang Usia Minimum, 1973 (Konvensi ILO No. 138)
- ♦ Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Terburuk Perburuhan Anak, 1999 (Konvensi ILO No. 182)
- ♦ Konvensi ILO tentang Kesetaraan Pendapatan, 1951 (Konvensi ILO No. 100)
- ♦ Konvensi ILO tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan), 1958 (Konvensi ILO No. 111)

Di samping itu, saat ini terdapat *RUU Penghapusan Perdagangan Manusia* di DPR. RUU ini diharapkan akan disahkan sebelum tahun 2005.

2.2.2.2 Undang-Undang Dasar

Bab XA UUD memuat berbagai perlindungan terhadap hak asasi manusia, termasuk:

- ♦ Setiap **anak** memiliki hak untuk hidup, tumbuh dan **dilindungi terhadap tindak kekerasan dan diskriminasi**: Pasal 28B (2)
- ♦ Setiap orang memiliki hak untuk meningkatkan diri sendiri melalui **pemenuhan kebutuhan dasarnya** ...: Pasal 28C (1)
- ♦ Setiap orang memiliki **hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil** dan juga perlakuan yang sama dihadapan hukum: Pasal 28D (1)
- ♦ Setiap orang berhak atas kesempatan kerja dan **menerima kompensasi yang adil dan wajar dari hubungan kerja**: Pasal 28D (2)
- ♦ Setiap orang **bebas** untuk ... memilih pekerjaannya: Pasal 28E (1)
- ♦ Setiap orang **berhak** untuk berkomunikasi dan mendapatkan informasi untuk mengembangkan kepribadiannya dan lingkungan sosialnya: Pasal 28F
- ♦ Setiap orang berhak atas perlindungan diri sendiri, keluarga, kehormatan, martabat, dan kekayaan yang berada dibawah wewenangnya, dan juga berhak untuk **merasa aman dan dilindungi dari ancaman-ancaman atas ketakutan untuk melakukan atau tidak melakukan** sesuatu menurut hak-hak dasar: Pasal 28G (1)

- ♦ Setiap orang memiliki kebebasan untuk **bebas dari penyiksaan** atau perlakuan buruk yang merendahkan martabat manusia dan berhak atas perlindungan politik dari negara lain: Pasal 28G (2)
- ♦ Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera baik fisik maupun spiritual, memiliki tempat untuk tinggal, dan mendapatkan **lingkungan yang sesuai dan sehat, dan juga mendapatkan perawatan kesehatan**: Pasal 28H (1)
- ♦ Setiap orang berhak atas fasilitas dan perlakuan khusus untuk kesempatan dan **keuntungan yang sama** untuk mencapai persamaan dan kesetaraan: Pasal 28H (2)
- ♦ Setiap orang memiliki hak atas jaminan **keamanan sosial** yang memungkinkan mereka untuk berkembang secara penuh sebagai seorang manusia yang bermartabat: Pasal 28H (3)
- ♦ Perlindungan, kemajuan, menjunjung tinggi dan pemenuhan hak-hak asasi manusia merupakan **tanggung jawab negara** terutama pemerintah: Pasal 28I (4)
- ♦ Untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip-prinsip Negara hukum yang demokratis, praktik **hak asasi manusia** harus dijamin, diatur dan dicakupkan di dalam perundang-undangan: Pasal 28I (5)

Terdapat (*Mahkamah Konstitusi*) untuk mengawasi penegakan hak-hak ini. Meskipun istilahnya masih kabur, hak-hak pada pasal XA telah membentuk dasar untuk beberapa gugatan hukum yang berhasil. Sebagai contoh, beberapa ketentuan di dalam UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak berlaku atas dasar bahwa ketentuan-ketentuan tersebut tidak sesuai dengan perlakuan yang sama dihadapan UU. Oleh karena itu, diyakini bahwa menafsirkan definisi majikan dengan mengesampingkan majikan dari PRT juga bisa dinyatakan tidak konstitusional.

2.2.2.3 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

KUHP meliputi para PRT hanya sampai batas bahwa Kitab Undang-undang Hukum Perdata mencakup semua orang. Tidak ada perlindungan khusus bagi PRT secara perorangan. Ketentuan-ketentuan KUHP yang kebanyakan berdampak secara langsung terhadap para PRT adalah larangan-larangan terhadap:

- ♦ Pemerkosaan dan serangan seksual: Pasal 285-291
- ♦ Perdagangan perempuan dan anak-anak: Pasal 297
- ♦ Perdagangan budak: Pasal 324-327
- ♦ Penculikan: Pasal 328-329
- ♦ Menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginannya: Pasal 335
- ♦ Pembunuhan: Pasal 338-350
- ♦ Pelecehan: Pasal 351-358
- ♦ Pemalsuan dokumen: Pasal 378

Ketentuan-ketentuan ini hanya mencakup kasus-kasus ekstrim pelecehan dan hanya berlaku dalam serangkaian keadaan yang terbatas. Lebih lanjut, seperti telah dibahas dimuka, para PRT yang berusaha untuk mendapatkan hak-hak mereka berdasarkan KUHP dihadapkan dengan berbagai kendala ketika melaporkan kejadian kepada kepolisian dan dalam tindak lanjutnya.

2.2.2.4 Undang-Undang Anti Kekerasan Dalam Rumah Tangga

UU Anti KDRT melarang, di dalam konteks rumah tangga, setiap tindakan yang mengakibatkan penderitaan yang bersifat fisik, seksual ataupun psikologis atau tindakan penelantaran.

Bagian 2 UU Anti KDRT mencakup suami, isteri, anak-anak, kerabat dan rujukan eksplisit terhadap “PRT yang tidak pulang” selama masa kerja mereka dengan sebuah rumah tangga. Kelompok PRT ini memang yang paling rentan.

Pasal 10 menyebutkan bahwa korban-korban kekerasan memiliki hak untuk mendapatkan akses terhadap:

- ◆ Perlindungan oleh keluarga, kepolisian, jaksa penuntut, pengadilan, pengacara, organisasi sosial dan pihak-pihak lain.
- ◆ Perawatan kesehatan
- ◆ Penanganan secara baik dan rahasia atas kasus mereka
- ◆ Dukungan dari pekerja sosial dan bantuan hukum
- ◆ Bimbingan spiritual

Pasal 15 mengharuskan semua orang yang mengetahui adanya situasi yang melibatkan kekerasan dalam rumah tangga untuk mengambil segala langkah yang mungkin untuk memberikan perlindungan dan membantu agar kasus tersebut diproses oleh yang berwajib.

Pasal VI meliputi beberapa tanggung jawab kepolisian dalam menangani laporan kekerasan dalam rumah tangga. Tanggung jawab ini termasuk tanggung jawab untuk memberikan perlindungan, menindak lanjuti pengaduan dan menginformasikan para korban tentang hak-hak mereka.

Meskipun UU Anti KDRT dapat membantu para PRT yang terperangkap dalam situasi kekerasan, undang-undang ini tidak mencakup langkah-langkah kongkrit untuk:

- ◆ mensosialisasikan ketentuan-ketentuannya
- ◆ menangani masalah spesifik PRT
- ◆ menguatkan kapasitas kelembagaan untuk penegakkannya.
- ◆ menangani sikap-sikap budaya yang menghalangi penanganan secara efektif (lihat di atas)

2.2.2.5 Undang-Undang Perlindungan Anak

Pasal 59 UU Perlindungan Anak menyebutkan bahwa “badan-badan pemerintah eksekutif dan badan-badan pemerintah lainnya” memiliki tanggung jawab memberikan “perlindungan khusus” kepada anak-anak (semua orang berusia di bawah usia 18 tahun) di dalam keadaan-keadaan tertentu. Beberapa di antara keadaan ini mencakup para PRT anak dalam beberapa situasi, termasuk:

- ◆ anak-anak yang dieksploitasi secara ekonomi atau sosial
- ◆ anak-anak yang diperjualbelikan
- ◆ anak-anak yang diculik

Bab XII UU tersebut mencakup hukuman kurungan sampai 15 tahun untuk orang-orang yang memperdagangkan atau menculik anak-anak, 10 tahun bagi yang menyebabkan seorang anak

dieksploitasi secara ekonomi atau seksual, dan 5 tahun bagi yang mengetahui situasi-situasi ini tetapi tidak melakukan apa-apa.

2.2.2.6 Undang-Undang Pendidikan Nasional

UU Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa setiap orang yang berusia antara 7 sampai 15 tahun harus bersekolah. UU tersebut mengharuskan semua warga negara (Pasal 6), orangtua (Pasal 7) pemerintah nasional dan daerah (Pasal 11) bertanggungjawab untuk menjamin bahwa pendidikan bagi semua orang yang termasuk dalam usia ini bisa terjadi.

UU Pendidikan Nasional tersebut tidak menyebutkan langkah-langkah apa yang harus diambil oleh warga negara dan pemerintah untuk menjamin agar anak-anak bersekolah. Lebih lanjut, UU ini tidak menyebutkan mengenai sanksi bagi orang-orang yang memperkerjakan anak-anak dengan cara sedemikian rupa sehingga mengganggu akses mereka terhadap wajib belajar.

2.2.2.7 Undang-Undang Hak Asasi Manusia

UU HAM memuat daftar serangkaian HAM yang harus dihormati oleh negara dan semua warga negara. Banyak di antara hak-hak asasi manusia ini mempengaruhi para PRT, misalnya:

- ◆ Setiap orang memiliki hak atas kebutuhan dasar untuk tumbuh dan berkembang secara layak (Pasal 11)
- ◆ Setiap orang memiliki hak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi, untuk mengakses pendidikan, meningkatkan pengetahuan, meningkatkan mutu hidup ... (Pasal 12)
- ◆ Setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan-pekerjaan yang pantas, sesuai dengan bakat dan keterampilannya (Pasal 38 (1))
- ◆ Setiap warga negara memiliki hak untuk memilih secara bebas pekerjaannya dan dipekerjakan berdasarkan kondisi-kondisi yang adil (Pasal 38 (2))
- ◆ Setiap orang memiliki hak atas upah yang adil, sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diselesaikan dan cukup untuk menghidupi keluarganya (Pasal 38 (4))
- ◆ Setiap anak memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dari kekerasan mental, fisik dan seksual ... (Pasal 58)
- ◆ Setiap anak memiliki hak atas pendidikan ... (Pasal 60)
- ◆ Setiap anak memiliki hak atas perlindungan dari eksploitasi ekonomi dan pekerjaan berbahaya yang bisa mengganggu pendidikan, kesehatan fisik, moralitas, kehidupan social atau kesejahteraan mental/spiritual anak tersebut (Pasal 64)
- ◆ Setiap anak memiliki hak atas perlindungan dari eksploitasi seksual, penculikan, perdagangan dan narkoba (Pasal 65)

UU HAM tidak memuat pedoman kongkrit mengenai bagaimana hak-hak ini diberlakukan atau sanksi untuk pelanggarannya.

2.2.2.8 Undang-Undang Internasional

Seperti telah disebutkan di atas, Indonesia sekarang memiliki sebuah catatan mengesankan dalam meratifikasi konvensi-konvensi dan kovenan-kovenan internasional. Meskipun Indonesia bertanggungjawab kepada masyarakat internasional untuk melaksanakan perjanjian-perjanjian yang telah diratifikasinya, tidak jelas apakah substansi perjanjian tersebut tidak mengikat secara domestik kecuali jika dimasukkan ke dalam undang-undang khusus. Sebagai contoh, tidak mungkin bahwa seorang pekerja rumah tangga bisa mengambil tindakan hukum terhadap seorang majikan atau pemerintah berdasarkan kerugian yang dideritanya dikarenakan tidak diberlakukannya sebuah perjanjian yang telah diratifikasi oleh Indonesia tetapi tidak secara khusus diatur dalam undang-undang nasional.

Untuk rincian lebih lanjut mengenai standar internasional yang terkait PRT, lihat bagian standar internasional (bagian 3) di bawah ini.

2.2.2.9 Rancangan Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Manusia

Rancangan Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Manusia telah diajukan kepada DPR dan sedang menunggu pembahasan. RUU ini termasuk di dalam jajaran paling atas daftar program legislasi nasional (Prolegnas),¹¹ dan mungkin akan dibahas sebelum akhir tahun ini. Juga ada rencana meratifikasi protokol PBB untuk mencegah, menekan dan memberikan sanksi terhadap perdagangan manusia (*UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Human Trafficking*).

RUU Anti Perdagangan Manusia, sesuai istilahnya, memberikan sanksi berat bagi para pedagang manusia dan mewajibkan perlindungan bagi korban perdagangan. Meskipun perdagangan manusia di dalam negeri tercakup di dalamnya, fokus RUU tersebut nampaknya adalah pada perdagangan lintas batas. RUU ini tetap akan melihat jenis perlindungan apa yang akan diberikan terhadap orang-orang Indonesia yang diperdagangkan di dalam Indonesia untuk bekerja sebagai PRT.

2.3 Peraturan Daerah terkait dengan Pekerjaan Rumah Tangga di Indonesia

UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kekuasaan kepada pemerintah provinsi dan pemerintah daerah (Kotamadya/Kabupaten) untuk membuat peraturan tentang semua sektor di luar dari pertahanan dan keamanan, kebijakan luar negeri, masalah moneter dan fiskal, kehakiman dan keagamaan. Hal ini berarti, meskipun tidak ada ketidaksesuaian dengan UU nasional, pemerintah daerah saat ini dapat secara independen mengeluarkan undang-undang tentang masalah-masalah seperti hubungan industrial, perdagangan manusia, hak asasi manusia, kesetaraan jender, dan masalah lain bagi para PRT. Sejumlah pemerintah daerah saat ini memiliki UU atau RUU yang terkait dengan para PRT.

2.3.1 Provinsi DKI Jakarta

Jakarta sudah memiliki UU yang mengatur para PRT sejak pemerintahan kolonial mengeluarkan peraturan tentang pekerjaan rumah tangga di tahun 1825. Saat ini DKI Jakarta memiliki dua UU 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. Kekuatan-kekuatan keputusan tersebut adalah :

- ♦ Peraturan ini mengharuskan agen-agen perekrutan dan penempatan untuk menjamin bahwa para klien PRTnya diberi akomodasi, pelatihan, perawatan kesehatan, pekerjaan sekurang-kurangnya 6 bulan, pilihan pekerjaan, kontrak tertulis, dan tidak ada biaya yang dibebankan oleh agen tersebut.
- ♦ Peraturan ini mengharuskan para majikan untuk memberikan para PRT upah, makanan, minuman, cuti tahunan, sepasang pakaian baru setiap tahun, tempat yang layak untuk tidur, perlakuan yang manusiawi, kesempatan beribadah, perawatan kesehatan dasar, pendaftaran di kelurahan, pendaftaran di kantor tenaga kerja Jakarta (jika tidak menggunakan agen)
- ♦ Surat keputusan ini mengharuskan kantor gubernur Jakarta untuk menunjuk sebuah tim penyelesaian perselisihan PRT.
- ♦ Surat keputusan ini memuat sanksi penjara sampai tiga bulan untuk pelanggaran.

Peraturan tahun 1993 juga memiliki keterbatasan-keterbatasan yang disebabkan oleh faktor bahwa:

- ♦ tidak disosialisasikan dengan baik, dan dengan demikian tidak ditegakkan dengan baik.
- ♦ statusnya kurang jelas mengingat bahwa peraturan ini mendahului UU Ketenagakerjaan Nasional.
- ♦ mengandung kelemahan semantik dalam hal bahwa para PRT menurut istilah sanksekerta disebut sebagai *pramuwisma* (“pelayan rumah”) dan bukannya dengan bahasa yang secara tegas menekankan peranan mereka sebagai pekerja, yakni *pekerja rumah tangga*¹²

Standar Internasional dan Peraturan tentang PRT mengandung beberapa kelemahan substantif, seperti:¹³

- Tidak ada peraturan tentang hari istirahat, waktu istirahat atau lembur (hanya disebutkan cuti tahunan)
- Tidak ada upah minimum
- Tidak Ada hak tegas untuk menghubungi orangtua atau kerabat
- Tidak ada hak tegas untuk diberi detil kontak darurat

11 Di tahun 2005, Rancangan Undang-Undang Pemberantasan Perdagangan Manusia ada pada urutan ketujuh daftar rancangan undang-undang kesejahteraan rakyat (Kesra) yang akan dibahas. Rancangan undang-undang terakhir yang akan dikeluarkan adalah menduduki peringkat kelima. lihat <<http://www.bphn.go.id/index.php?modName=kegiatan&cfg=penelusuran&mode=prolegnas>>.

12 Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesian (LBH APIK), Dokumen Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No. 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma [Position Paper and Recommendations for the Revision of Jakarta City Local Ordinance No 6 of 1993 on Domestic Workers] (LBH APIK Jakarta, 2002), H10.

13 Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesian (LBH APIK), Dokumen Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No. 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma [Position Paper and Recommendations for the Revision of Jakarta City Local Ordinance No 6 of 1993 on Domestic Workers] (LBH APIK Jakarta, 2002), H10-12.

- Tidak ada uraian mengenai hak PRT untuk berserikat, mengorganisasikan diri, dan mengungkapkan secara bebas pendapat mereka untuk tujuan meningkatkan kondisi kerja mereka
- Tidak ada penyebutan ulang mengenai larangan nasional tentang PRT anak
- Tidak ada ketentuan pengawasan kerja

Bab 11 Peraturan Tahun 2004 secara khusus berhubungan dengan para PRT. Bab tersebut disusun dengan sangat luas, yang secara sederhana menyebutkan bahwa agen-agen perekrutan/penempatan harus memberikan akomodasi dan “fasilitas kesejahteraan” bagi para PRT, dan bahwa para majikan harus membuat kontrak tertulis dan mendaftarkan mereka ke kantor gubernur. Bagian lain dari bab tersebut menguraikan tentang pembayaran perizinan yang harus dilakukan oleh agen-agen kepada pemerintah provinsi Jakarta.

2.3.2 Rancangan Peraturan Daerah tentang Pekerjaan Rumah Tangga

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 (lihat di atas). 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.

2.3.3 Undang-Undang Pemberantasan Perdagangan Manusia

Pemerintah provinsi Sumatra Utara, yang merupakan titik asal perdagangan manusia ke Singapura dan Malaysia, maupun Sulawesi Utara, yang merupakan daerah asal tujuan untuk perdagangan manusia antara Indonesia dengan Filipina, telah mengeluarkan UU Anti Perdagangan Manusia. Keduanya, pada dasarnya, adalah UU kerangka kerja, yang membutuhkan pembentukan gugus tugas.

UU ini juga berusaha mengendalikan perdagangan manusia dengan mengharuskan semua perempuan yang ingin bekerja di luar desanya mendapatkan “izin kerja” dari camat. Hal ini tidak mencegah terjadinya perdagangan manusia ke atau dari provinsi-provinsi lain, dan tidak mungkin untuk diberlakukan di dalam provinsi di mana sudah terdapat UU. Disamping itu, peraturan ini membebaskan kewajiban kepada para perempuan pencari kerja dan bukannya kepada para pihak terkait lain, misalnya kepolisian, kejaksaan, majikan, agen, dan sebagainya.

3

STANDAR INTERNASIONAL DAN PERATURAN TENTANG PEKERJA RUMAH TANGGA

Saat ini belum ada perangkat internasional khusus yang didedikasikan semata-mata untuk perlindungan para PRT.¹⁴ Akan tetapi, terdapat berbagai macam perangkat hukum internasional yang secara langsung maupun tidak terkait dengan pekerjaan rumah tangga. Beberapa di antaranya adalah standar perburuhan internasional yang dicanangkan ILO, sementara lainnya adalah perangkat internasional yang berkenaan dengan hak asasi manusia, hak-hak perempuan, hak-hak anak-anak, anti perdagangan orang atau anti perbudakan. Bagian berikut membahas tentang standar-standar internasional ini di dalam konteks pekerjaan rumah tangga di Indonesia. Bagian ini dipecah menjadi standar-standar internasional yang:

- ♦ telah diakui secara formal oleh Indonesia melalui proses nasional Indonesia untuk mengakui hukum internasional
- ♦ belum diakui secara formal oleh Indonesia, tetapi ditetapkan sebagai instrument hukum internasional

3.1 Standar-standar Internasional yang secara Formal Diakui oleh Indonesia

Meski pada kenyataannya bahwa belum ada konvensi ILO khusus tentang PRT, “Negara-negara anggota ILO berkewajiban berdasarkan konvensi-konvensi yang telah mereka ratifikasi, untuk memperluas lingkup standar ketenagakerjaan sampai pada kategori pekerjaan ini”.¹⁵ Seperti telah disebutkan, Indonesia telah meratifikasi ke-delapan konvensi pokok ILO yang kesemuanya berlaku bagi para PRT hingga batas tertentu. Indonesia juga memiliki kewajiban-kewajiban terhadap para PRTnya berdasarkan standar-standar ILO lainnya, serta beberapa perangkat internasional non-ILO.

3.1.1 Konvensi-konvensi Pokok ILO

Indonesia merupakan negara Asia pertama yang meratifikasi ke-delapan konvensi pokok ILO:

- ♦ Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi Tahun 1948 (Konvensi ILO No. 87)
- ♦ Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (Konvensi ILO No. 98)
- ♦ Konvensi ILO tentang Kerja Paksa, 1930 (Konvensi ILO No. 29)
- ♦ Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (Konvensi ILO No. 105)

¹⁴ Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>, Part III: International Labour Standards.

¹⁵ Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>, Part III: International Labour Standards.

- ♦ Konvensi ILO tentang Usia Minimum, 1973 (Konvensi ILO No. 138)
- ♦ Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak, 1999 (Konvensi ILO No. 182)
- ♦ Konvensi ILO tentang Kesetaraan Pendapatan, 1951 (Konvensi ILO No. 100)
- ♦ Konvensi ILO tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan), 1958 (Konvensi ILO No. 111)

Dua “konvensi ILO tentang kebebasan berserikat” (Konvensi No. 87 dan 98) mewajibkan pemerintah melindungi hak-hak PRT untuk membentuk dan bergabung dengan serikat, dan hak-hak serikat untuk melakukan perundingan secara kolektif dengan majikan atas nama anggotanya. Pembentukan persatuan PRT merupakan langkah mendasar bagi para PRT untuk meningkatkan kondisi mereka di dalam kerangka kerja perundang-undangan saat ini, serta untuk melakukan advokasi terhadap amandemen perundang-undangan. Pentingnya hak ini untuk memberdayakan para PRT menjadikan Etiopia, Yordania dan Afrika Selatan menuai kritik dari Komite Ahli ILO untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (*Committee of Experts for the Application of Conventions and Recommendations/CEACR*) karena tidak melindungi hak para PRT untuk membentuk dan bergabung dalam serikat. Dalam kasus Afrika Selatan, bahkan tidak ada larangan formal bagi para pekerja rumah tangga untuk berserikat. Komite Ahli berpendapat bahwa pemerintah seharusnya mengambil tindakan positif untuk melindungi hak ini, dan bukannya sekadar tidak melarang pelaksanaannya.¹⁶ Dan seperti dibahas pada bagian 4 di bawah ini, banyak kemajuan telah dicapai dalam masalah ini di Afrika Selatan.

Kedua “Konvensi tentang kerja paksa” (Konvensi No. 29 dan 105) mengharuskan pemerintah menggalang dukungan untuk menghapus “kerja paksa atau wajib”, yang didefinisikan sebagai “semua pekerjaan atau layanan yang diberikan dari seseorang yang berada di bawah ancaman hukuman dan di mana orang tersebut tidak menawarkan diri secara sukarela” (Konvensi No. 29, Pasal 2).¹⁷ ILO menegaskan bahwa para pekerja yang berada dalam posisi rentan secara ekonomi yang “direkrut berdasarkan janji-janji palsu”, seperti “gaji besar dan kondisi kerja baik”, tidak bisa secara otomatis dianggap menawarkan pekerjaan atau jasa mereka secara sukarela.¹⁸ Hal ini secara potensial berlaku bagi banyak PRT di Indonesia, yang umumnya selalu berasal dari daerah perdesaan miskin dan tidak memiliki informasi yang diperlukan untuk menghindari janji-janji palsu dan mengikatkan diri ke dalam suatu hubungan kerja secara sukarela.

Dua “Konvensi tentang Pekerja Anak” (Konvensi No. 138 dan 182) berusaha memperkenalkan batas usia minimum untuk bekerja. Secara bersama-sama, kedua konvensi tentang pekerja anak tersebut secara gamblang melarang semua bentuk pekerjaan untuk anak yang berusia di bawah 15 tahun, dan melarang penggunaan anak-anak yang berusia di bawah 18 tahun dalam “bentuk-bentuk terburuk pekerjaan untuk anak”. Bentuk-bentuk terburuk pekerjaan untuk anak meliputi “pekerjaan yang, karena sifat keadaannya di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan, kemungkinan membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak” (Konvensi No. 182, Pasal 3 (d)). Beragam pekerjaan

16 Lihat Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>, Part III: *International Labour Standards*.

17 Konvensi 105 menyebutkan beberapa situasi umum di mana kerja paksa atau wajib digunakan dan harus dihapuskan segera. Tak satupun di antaranya yang secara langsung terkait dengan praktik-praktik pekerjaan rumah tangga di Indonesia, meski salah satu situasi yang disebutkan adalah penggunaan kerja paksa atau wajib “sebagai cara menggalang dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi” (Pasal 1(b)). Karena pekerjaan rumah tangga membebaskan bagian-bagian tertentu dari angkatan kerja untuk terlibat di dalam pekerjaan yang lebih “produktif”, kurangnya perlindungan yang diberikan terhadap para PRT berpotensi untuk bisa diartikan sebagai bagian dari sebuah strategi guna memajukan pembangunan ekonomi Indonesia melalui, dalam beberapa keadaan, penggunaan layanan secara tidak sukarela.

18 ILO, Laporan Komite yang disusun untuk memeriksa pernyataan yang dibuat *Latin American Central of Worker (CLAT)* berdasarkan Pasal 24 Konstitusi ILO mengenai pelanggaran terhadap Konvensi tentang kerja paksa, 1930 (No. 29) dan tentang penghapusan kerja paksa, 1957 (No. 105) , GB.264/16/7, 1995, ayat 9, 22, 25, 61.

yang termasuk di dalam definisi ini akan disebutkan oleh negara-negara peratifikasi dengan berkonsultasi dengan asosiasi pengusaha terkait dan serikat pekerja terkait dan dengan mempertimbangkan standar-standar internasional.

Tidak ada standar internasional yang jelas tentang apakah pekerjaan rumah tangga merupakan suatu bentuk terburuk pekerjaan untuk anak. Di satu sisi, pekerjaan rumah tangga jarang melibatkan penggunaan peralatan berbahaya dan tidak dilakukan di tambang-tambang, kapal atau tempat-tempat lain yang berbahaya. Di sisi lain, PRT dilaksanakan jauh dari pengawasan masyarakat dan, seperti telah dibahas pada makalah ini, kerap kali tanpa perlindungan hukum. Karenanya, anak-anak seringkali mengalami pelecehan seksual, kekerasan fisik dan/atau eksploitasi ekonomi yang menghalangi perkembangan mereka. Di Indonesia, penggolongan pekerjaan rumah tangga sebagai suatu bentuk terburuk pekerjaan anak tetap rancu. Di dalam Rencana Aksi Nasional tentang Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak (2002), pekerjaan rumah tangga secara eksplisit disebut sebagai bentuk terburuk pekerjaan untuk anak. Di dalam surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak (KEP.235/MEN/2003), pekerjaan rumah tangga tidak disebut-sebut.

Dua “Konvensi tentang Diskriminasi” (Konvensi No. 100 dan 111) yang sejalan dengan para PRT di Indonesia karena mayoritas di antara mereka adalah perempuan. Konvensi 100 mengharuskan kaum perempuan dan laki-laki untuk diberi penghasilan yang sama untuk pekerjaan yang nilainya sama. Konvensi 111 mengharuskan pemerintah mempromosikan kesempatan kerja yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Karena pekerjaan rumah tangga dilakukan terutama oleh kaum perempuan, dan secara umum juga rendah upahnya, bentuk pekerjaan yang tidak dilindungi, jenis pekerjaan ini bertindak sebagai pengingat bahwa kesempatan kerja yang tersedia bagi kaum perempuan di Indonesia tidak sama dengan kaum laki-laki. Konvensi tentang diskriminasi mengharuskan tindakan positif di pihak pemerintah untuk menangani disparitas ini dengan memberikan perlindungan hukum yang lebih besar terhadap para PRT ataupun pilihan pekerjaan yang lebih banyak bagi kaum perempuan Indonesia yang rentan.

3.1.2 Standar-standar ILO lainnya

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Layanan Kerja tahun 1948 (Konvensi ILO No. 88). Rekomendasi layanan kerja ILO tahun 1948 (Rekomendasi ILO No. 83), yang memberikan pedoman tentang pelaksanaan konvensi tersebut menyatakan bahwa pemerintah harus membentuk kantor penempatan kerja khusus untuk kategori-kategori pekerjaan di mana “faktor-faktor khusus membenarkan pemeliharaan kantor secara terpisah tersebut” (Pasal 4(a)). Mengingat besarnya jumlah PRT di Indonesia, dan pentingnya mereka dalam memungkinkan keluarga-keluarga kelas menengah ke atas untuk terlibat di dalam pekerjaan yang lebih menguntungkan, terdapat suatu kasus yang harus dibuat bahwa ada faktor-faktor khusus untuk membenarkan pemeliharaan kantor penempatan kerja secara terpisah bagi PRT. Kantor tersebut harus menjamin bahwa para PRT tidak ditempatkan di dalam “pekerjaan di mana upah atau kondisi pekerjaannya berada di bawah standar yang ditetapkan oleh undang-undang atau praktik yang berlaku” (Pasal 12(b)).

Rekomendasi ILO tentang Perumahan bagi Pekerja tahun 1961 (Rekomendasi ILO No. 115) menyarankan agar semua anggota ILO menjamin, “di dalam kerangka kebijakan sosial dan ekonomi

umum mereka”, dan dengan “cara sedemikian rupa sehingga sesuai berdasarkan kondisi-kondisi nasional”, agar “akomodasi perumahan yang layak dan memadai serta lingkungan hidup yang sesuai disediakan bagi semua *pekerja dan keluarganya*”. Karena berlaku bagi “semua pekerja”, para PRT jelas-jelas termasuk.

3.1.3 Perangkat-perangkat Internasional Non-ILO

Di samping standar ILO, Indonesia mengakui beberapa norma hukum internasional lain yang berkaitan dengan PRT, antara lain:

- ♦ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia
- ♦ Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR*)
- ♦ Kovenan Internasional tentang Dampak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*)
- ♦ Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*)
- ♦ Konvensi tentang Hak-hak Anak (*The Convention on the Rights of the Child*)
- ♦ Konvensi untuk Penekanan Perdagangan Orang dan Eksploitasi Prostitusi lainnya (*Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostitution of Others*)

Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) menyatakan bahwa semua manusia berhak atas kebebasan dan kesamaan (Pasal 1), dan bahwa tidak ada yang boleh dijadikan budak atau pelayan (Pasal 4). Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR*), yang telah diratifikasi oleh Indonesia tahun 2005, juga melarang perbudakan, penghambaan, kerja paksa dan kerja wajib (Pasal 8). Untuk tujuan UU internasional, “perbudakan” didefinisikan di dalam konvensi perbudakan (1926) sebagai “status atau kondisi seseorang yang terhadapnya setiap atau semua kekuasaan yang melekat pada hak kepemilikan dilaksanakan”. “Penghambaan” tidak diberi definisi tegas di dalam undang-undang internasional, tetapi telah ditafsirkan sepanjang waktu untuk melibatkan dua elemen berikut: “suatu hubungan kerja yang tergantung secara ekonomi” dan “tidak ada kemungkinan yang wajar untuk melepaskan diri.”¹⁹ Kerja paksa dan wajib didefinisikan di dalam “Konvensi ILO tentang kerja paksa” (lihat di atas), dan untuk tujuan penetapan standar di dalam ILO pada dasarnya dianggap sebagai praktik yang sama dengan perbudakan atau penghambaan. Meskipun mayoritas PRT di Indonesia tidak bekerja di bawah kondisi-kondisi yang merupakan pelanggaran atas standar internasional tentang perbudakan/penghambaan ini dan kerja paksa atau wajib, Indonesia memiliki kewajiban untuk senantiasa melakukan segala sesuatu yang bisa dilakukan untuk menjamin bahwa praktik-praktik tersebut tidak pernah terjadi.

Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*), yang diratifikasi Indonesia di tahun 2005 bersama-sama dengan ICCPR, berisi daftar hak-hak yang mempengaruhi para PRT. Hak-hak ini meliputi:

¹⁹ Lihat, misalnya *Human Rights Watch, Hidden in the Home: Abuse of Domestic Workers with Special Visas in the United States*, Vol. 13.2(G), 2001, Appendix III: Legal Issues Relevant to Migrant Domestic Workers.

- ◆ Hak atas “upah yang adil” dan “kehidupan yang layak” (ICESCR art 7)
- ◆ Hak atas “kondisi kerja yang aman dan sehat” (ICESCR pasal 7)
- ◆ “Hari libur periodik dengan menerima upah” dan “pendapatan selama hari libur umum” (ICESCR pasal 7)
- ◆ Hak atas jaminan sosial (ICESCR pasal 9)
- ◆ “Bayaran yang sama untuk pekerjaan yang nilainya sama” (ICESCR pasal 7)
- ◆ Perlindungan persalinan (ICESCR pasal 10)
- ◆ Anak-anak dan orang muda harus dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan sosial, termasuk pekerjaan berbahaya (ICESCR pasal 10)
- ◆ Sanksi-sanksi harus diberlakukan terhadap mereka yang memperkerjakan anak-anak yang berusia di bawah usia minimum yang ditentukan oleh undang-undang nasional (ICESCR pasal 10)
- ◆ “Hak untuk bekerja”, yang meliputi hak untuk mendapatkan penghidupan melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas (ICESCR pasal 6)
- ◆ Hak untuk mogok kerja (ICESCR pasal 8)
- ◆ “Hak setiap orang untuk membentuk dan bergabung di dalam serikat pekerja sesuai pilihannya” (ICESCR pasal 8)

Berdasarkan ICESCR, negara-negara peratifikasi diwajibkan menyerahkan laporan berkala tentang tindakan-tindakan yang telah dilakukannya untuk memberlakukan hak-hak ini. Komite hak-hak ekonomi, sosial dan budaya, yang dibentuk berdasarkan ICESCR, dapat menyusun rekomendasi-rekomendasi khusus untuk tingkat negara berdasarkan laporan ini. Komite tersebut mengakui bahwa negara-negara berada pada tahapan perkembangan yang berbeda-beda sehubungan dengan pencapaian hak-hak ini, dan pada dasarnya mengharapkan negara untuk melakukan apa yang wajar sesuai dengan keadaan mereka dalam memenuhi hak-hak sosial-ekonomi dan budaya. Dalam kasus Indonesia, kenyataan bahwa para PRT secara keseluruhan dikesampingkan dari sistem hukum ketenagakerjaan dapat menarik rekomendasi oleh komite tersebut.

Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa tentang Hak Anak (*United Nations Convention on the Rights of the Child*) pada hakikatnya memperkuat (Konvensi ILO tentang pekerja anak) dengan melarang eksploitasi ekonomi terhadap anak-anak (Pasal 32); pelibatan anak-anak di dalam pekerjaan yang membahayakan bagi perkembangan fisik, mental, spiritual, moral atau sosialnya (Pasal 32); dan penculikan, penjualan atau perdagangan anak-anak (Pasal 35). Selain itu, Konvensi tersebut secara keseluruhan merupakan suatu upaya untuk menciptakan paradigma hak anak, sehingga pendekatan yang berlandaskan hak anak dipertimbangkan di dalam perumusan kebijakan-kebijakan pemerintah yang mengacu pada kesejahteraan anak. Setelah meratifikasi konvensi ini, Indonesia perlu melanjutkan pekerjaannya dalam mempromosikan hak-hak anak.

Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*) mendorong pemerintah untuk mengembangkan sebuah kebijakan nasional penghapusan diskriminasi terhadap perempuan (Pasal 2), agar mengambil langkah-langkah melawan eksploitasi perempuan (Pasal 6) guna memberikan hak yang sama kepada perempuan berkenaan dengan pekerjaan (Pasal 11). Seperti halnya Konvensi Hak Anak, CEDAW sangat berperan karena sejauh ini berusaha memperkenalkan sebuah paradigma baru dalam pembuatan kebijakan dengan mendorong pemerintah mengadopsi sebuah pendekatan berbasis

hak perempuan ketika menyusun dan menelaah perundang-undangan. Seperti telah dibahas di atas terkait dengan “Konvensi ILO tentang Anti-Diskriminasi”, hak-hak perempuan harus harus terkait dengan pekerjaan rumah tangga.

3.2 Standar Internasional yang Belum Diakui Secara Formal oleh Indonesia

3.2.1 Standar ILO

Konvensi ILO tentang para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga, tahun 1981 (Konvensi ILO No. 156) mengharuskan negara-negara peratifikasi untuk “memasukkannya ke dalam tujuan kebijakan nasional guna memungkinkan orang-orang yang memiliki tanggung jawab keluarga yang terlibat atau ingin terlibat di dalam pekerjaan bisa melaksanakan hak mereka untuk melakukan hal tersebut tanpa mengalami diskriminasi dan, sebisa mungkin, tanpa berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan dan keluarganya.” (Pasal 3). Praktik umum di Indonesia untuk jam kerja yang tidak ditentukan bagi para PRT dan persyaratan bahwa para PRT harus tinggal secepat dengan majikannya, sekalipun apabila mereka memiliki tempat tinggal alternatif yang dekat jaraknya, kemungkinan akan merupakan pelanggaran atas konvensi ini.

Konvensi ILO tentang Kebijakan Ketenagakerjaan, tahun 1964 (Konvensi ILO No. 122) mengharuskan pemerintah membuat dan melaksanakan sebuah kebijakan untuk tujuan mencapai kesempatan kerja yang penuh, produktif dan dipilih secara bebas. Pilihan bebas membutuhkan keputusan secara penuh pertimbangan, sehingga kebijakan tersebut mungkin mengharuskan para pejabat Indonesia menyelenggarakan kursus-kursus kesadaran masyarakat tentang hak, tanggung jawab, risiko dan keuntungan terkait dengan PRT untuk menjamin bahwa warga negara Indonesia yang memilih untuk terlibat di dalam pekerjaan rumah tangga membuat keputusan dengan penuh pertimbangan.

Konvensi ILO tentang Agen Tenaga Kerja Bebas Biaya (Revisi), Tahun 1949 (Konvensi ILO No. 496) mengharuskan pemerintah mengatur atau secara progresif menghapuskan agen-agen tenaga kerja yang bebas memungut biaya. Peraturan harus melindungi pemakai jasa agen tenaga kerja. Ini merupakan kunci dalam mengurangi eksploitasi PRT di Indonesia, karena banyak di antaranya direkrut dan ditempatkan melalui agen-agen, baik formal maupun informal.

Konvensi ILO tentang pengembangan Sumber Daya Manusia, Tahun 1975 (Konvensi ILO No. 142) mengharuskan pemerintah menetapkan kebijakan untuk mempromosikan pelatihan kejuruan dan bimbingan karir. Pelatihan tersebut bisa memberikan pilihan kerja yang lebih banyak bagi para PRT dan bimbingan karir dapat membantu para PRT mempelajari lebih banyak tentang kesempatan-kesempatan yang terbuka bagi mereka dan risiko-risiko yang terkait dengan pekerjaan rumah tangga.

Konvensi ILO tentang Asuransi Kesehatan (Industri), Tahun 1927 (Konvensi ILO No. 24) secara khusus mengharuskan negara-negara peratifikasi untuk menetapkan skema asuransi kesehatan yang mencakup para PRT.

Konvensi ILO tentang Pekerjaan Malam Hari, 1990 (Konvensi ILO No. 171) berlaku bagi para PRT kecuali jika negara-negara peratifikasi secara tegas mengecualikannya. Pengecualian hanya diizinkan

untuk menghindari “masalah khusus yang sifatnya substansial” (Pasal 2). Konvensi Pekerjaan Malam Hari mengharuskan pemerintah untuk menentukan suatu jangka waktu sekurang-kurangnya tujuh jam (yang harus mencakup lima jam dari jam 12 siang-5 sore), di mana para pekerja harus mendapatkan perlakuan khusus untuk “melindungi kesehatan mereka, membantu mereka memenuhi tanggung jawab keluarga dan sosialnya, memberikan kesempatan bagi kemajuan kinerja, dan memberikan kompensasi kepada mereka secara layak” (Pasal 3). Perlakuan khusus ini meliputi, misalnya, menetapkan sistem lembur, memberikan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan dan mengizinkan wanita hamil untuk memilih alternatif-alternatif bagi pekerjaan malam hari. Hal ini sangat erat terkait dengan para PRT, karena banyak di antara mereka diharuskan tinggal di tempat kerja dengan jam kerjanya yang tidak ditentukan.

Konvensi ILO tentang Hari Libur dengan Menerima Upah (Revisi), Tahun 1970 (Konvensi ILO No. 132) berlaku bagi para PRT, yang mengharuskan mereka diberi cuti tiga minggu dengan menerima upah setiap tahun. Majikan juga berkewajiban untuk berkonsultasi dengan para pekerja tentang kapan cuti akan diambil, yang ditujukan untuk memfasilitasi “kesempatan untuk istirahat dan relaksasi bagi orang yang bekerja” (Pasal 10(b)).

Konvensi ILO tentang Perlindungan bagi Ibu (Revisi), 1952 (Konvensi ILO No. 103) secara tegas berlaku bagi mereka yang terlibat di dalam “PRT untuk mendapatkan upah di rumah tangga pribadi” (Pasal 1(3)(h)). Konvensi ini mengharuskan pemerintah menjamin, antara lain, bahwa kaum perempuan tidak mengalami pemutusan hubungan kerja karena hamil dan diberi cuti sebelum dan sesudah melahirkan secara memadai.

Konvensi ILO tentang Penetapan Upah Minimum, Tahun 1970 (Konvensi ILO No. 131) mengharuskan negara-negara peratifikasi untuk “menyusun sebuah sistem upah minimum yang mencakup semua kelompok pencari upah yang persyaratan kerjanya sedemikian rupa sehingga layak dicakup” (Pasal 1.1). Meskipun negara-negara peratifikasi bisa menentukan kategori upah mana yang dicakup, konvensi tersebut mengharuskan mereka menyerahkan daftar kategori yang tidak dicakup beserta dengan alasan mengapa mereka termasuk di dalamnya. Di dalam laporan berikutnya kepada ILO, negara-negara peratifikasi harus menyatakan “posisi hukum dan praktiknya sehubungan dengan kelompok-kelompok yang tidak dicakup tersebut, dan sampai sejauh mana Konvensi tersebut telah diberlakukan atau diusulkan untuk diberlakukan berkaitan kelompok-kelompok tersebut” (Pasal 1.3). Indonesia saat ini memiliki sistem penetapan upah minimum yang tidak mencakup PRT, sehingga berdasarkan konvensi ini akan diharuskan memberikan alasan mengapa hal ini terjadi.

Konvensi ILO tentang Perlindungan Upah, Tahun 1949 (Konvensi ILO No. 95) mengharuskan pemerintah menjamin para pekerja diberi upah dalam jangka waktu yang sah dan tepat waktu. Konvensi ini melarang pemotongan gaji majikan/pengusaha kecuali sesuai dengan undang-undang nasional atau perjanjian tertulis antara pekerja dengan majikan/pengusaha. Konvensi ini berlaku bagi para PRT, tetapi juga memuat sebuah ketentuan yang mengizinkan pemerintah untuk mengesampingkan mereka dari pemberlakuan Konvensi tersebut (Pasal 2.2).

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Tahun 1949 (Konvensi ILO No. 81). Konvensi itu sendiri hanya berlaku bagi tempat kerja industri dan komersial saja, dan dengan demikian tidak mencakup PRT. Akan tetapi, protokol tahun 1995 untuk Konvensi 81 mengharuskan pemerintah menjangkau tempat-tempat kerja yang tidak dianggap sebagai tempat kerja

industri atau komersial, misalnya rumah tangga di mana para PRT bekerja, ke dalam sistem nasional tentang pengawasan ketenagakerjaan.

Beberapa standar ILO lainnya yang terkait dengan pekerjaan rumah tangga di Indonesia dan berlaku bagi para PRT dalam keadaan-keadaan normal,²⁰ meliputi:

- ♦ Konvensi ILO tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Tahun 1982 (Konvensi ILO No. 158)
- ♦ Konvensi ILO tentang Perawatan dan Asuransi Kesehatan, Tahun 1969 (Konvensi ILO No. 130)
- ♦ Konvensi ILO tentang Santunan Cidera Kerja, Tahun 1964 (Konvensi ILO No. 121)
- ♦ Konvensi ILO tentang (Standar Minimum) Jaminan Sosial, Tahun 1952 (Konvensi ILO No. 102)
- ♦ Konvensi ILO tentang Minggu Empat Puluh Jam, 1935 (Konvensi ILO No. 47)

3.2.2 Standar-standar Internasional

Konvensi tambahan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang penghapusan perbudakan, perdagangan budak dan institusi dan praktik-praktik yang serupa dengan perbudakan (1956) mengharuskan pemerintah menghapuskan praktik-praktik seperti:

- ♦ pengikatan hutang (ijon)
- ♦ penyerahan anak untuk eksploitasi
- ♦ perbudakan pertanian
- ♦ perjanjian nikah eksploitatif

Berdasarkan Konvensi tambahan tersebut, pengikatan hutang adalah di mana layanan pribadi digunakan sebagai jaminan atas hutang tetapi di mana layanan tersebut tidak dibatasi atau tidak diterapkan secara langsung terhadap likuidasi hutang tersebut (Pasal 1(a)). Perbudakan pertanian (*Serfdom*) adalah di mana seorang penyewa diharuskan oleh hukum, adat istiadat, atau perjanjian untuk tinggal dan bekerja di tanah orang lain tanpa kebebasan mengubah statusnya. (Pasal 1(b)). Penyerahan anak untuk eksploitasi bersentuhan dengan masalah-masalah yang diangkat berdasarkan “Konvensi ILO tentang Pekerja Anak” yang telah dibahas di atas. Larangan perjanjian nikah eksploitatif merujuk pada praktik-praktik di mana kaum perempuan dan tenaga kerjanya diperlakukan oleh suami mereka (atau keluarga suami mereka) sebagai kekayaan yang dibeli, dijual dan diwariskan.

Undang-undang Internasional tentang perbudakan semakin banyak termuat oleh wacana hukum internasional yang bermunculan tentang perdagangan manusia. Perdagangan manusia terjadi baik di dalam maupun di lintas batas nasional, dan karenanya dapat melibatkan PRT di dalam negeri. Protokol PBB untuk mencegah, menekan dan menghukum perdagangan manusia, terutama perempuan dan anak-anak (dengan tambahan Konvensi Melawan Kejahatan Terorganisir Transnasional) mendefinisikan perdagangan manusia sebagai:

- ♦ “Perekrutan, pengangkutan, pemindahan, pendaratan atau penerimaan orang”, *dengan cara*
- ♦ “Ancaman atau penggunaan paksaan atau bentuk-bentuk pemaksaan lain, penculikan, kecurangan, kebohongan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi kerentanan atau memberikan atau menerima pembayaran atau keuntungan”, *untuk*

20 Negara biasanya bisa mengesampingkan kategori-kategori pekerja karena alasan khusus.

- ♦ “Mencapai persetujuan dari seseorang yang memiliki kekuasaan atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi”.
- ♦ Eksploitasi, pada akhirnya meliputi prostitusi dan bentuk-bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja paksa, perbudakan dan penghambaan.

Protokol perdagangan manusia tersebut melarang perdagangan manusia dan menetapkan mekanisme untuk perlindungan hukum, fisik dan emosional terhadap para korban. Protokol ini juga mengharuskan pemerintah untuk memberikan hukuman pidana yang sebanding terhadap para pelaku. Meskipun Indonesia belum meratifikasi protokol tersebut, masyarakat internasional semakin banyak mengaitkan undang-undang perdagangan manusia internasional dengan pemberlakuan standar-standar internasional lainnya, misalnya standar tentang kerja paksa dan wajib.²¹

Di Indonesia, mungkin sudah banyak PRT yang diperdagangkan dari perdesaan ke perkotaan untuk eksploitasi tenaga kerja, seksual, atau kedua-duanya. Untuk memenuhi standar perdagangan manusia internasional untuk perlindungan para pekerja rumah tangga, dianjurkan bahwa semua negara memiliki perundang-undangan yang meliputi:²²

- ♦ Definisi perantaraan perburuhan eksploitatif, perdagangan manusia, kerja paksa dan praktik yang bersifat perbudakan.
- ♦ Larangan perdagangan manusia baik di dalam maupun lintas batas negara.
- ♦ Perlindungan hak asasi manusia dan tindakan untuk membantu para korban dan saksi perdagangan manusia.
- ♦ Ketentuan-ketentuan anti korupsi, yang didasarkan pada hubungan antara perdagangan manusia dengan kejahatan terorganisir bila memungkinkan.
- ♦ Ketentuan-ketentuan untuk penyitaan aset-aset para pelaku perdagangan manusia, dan ketentuan-ketentuan tentang penggunaan aset-aset ini untuk memberikan kompensasi kepada para korban perdagangan manusia di mana aset-aset tersebut diperoleh melalui perdagangan manusia.

21 Lihat, misalnya, Anti-Slavery International, Discussion Paper: Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers Against the Threat of Forced Labour and Trafficking, 2003, 16, 25-36.

22 Berdasarkan rekomendasi yang dimuat di dalam Anti-Slavery International, Discussion Paper: Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers Against the Threat of Forced Labour and Trafficking, 2003, halaman 36.

4

PRAKTIK TERBAIK INTERNASIONAL DAN PERATURAN PEKERJA RUMAH TANGGA

Ramirez-Machado, di dalam sebuah survei tahun 2003 terhadap sekitar 60 negara, menemukan bahwa 19 negara memiliki undang-undang atau peraturan khusus tentang PRT dan 19 lagi memiliki ketentuan-ketentuan khusus tentang pekerjaan rumah tangga di dalam undang-undang ketenagakerjaan umumnya.²³ Akan tetapi, seperti dijelaskan oleh Ramirez-Machado, perlakuan khusus yang diberikan pada para PRT seringkali menjadi dalih untuk mengenyampingkan mereka dari sistem ketenagakerjaan yang berlaku bagi kebanyakan pekerja. Namun demikian, beberapa negara tampil sebagai pemimpin dalam memberikan perlindungan khusus terhadap para PRT. Di seluruh dunia, Afrika Selatan telah mengembangkan beberapa mekanisme positif untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja rumah tangga di dalam wilayahnya. Di antara negara terdekat Indonesia, Filipina saat ini sedang mengembangkan sebuah model progresif untuk perlindungan PRT. Seperti Indonesia, mayoritas PRT di dalam kedua negara ini adalah warga dari negara terkait (yakni bukan PRT migran).

Bagian ini akan membahas secara ringkas mengenai sistem Afrika Selatan dan Filipina mengenai perlindungan PRT. Pembahasan ini akan diikuti dengan pembahasan mengenai praktik-praktik terbaik dari seluruh dunia tentang masalah-masalah khusus yang terkait dengan PRT dan sebuah daftar model yang harus tertuang di dalam perundang-undangan nasional tentang PRT.

4.1 Negara-negara yang Memiliki Praktik Terbaik

4.1.1 Afrika Selatan

Sebagai sebuah negara di mana sebagian besar PRT “dibesarkan di dalam negeri”, Afrika Selatan tampil sebagai pemimpin dunia dalam melindungi kesejahteraan mereka yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga. Bagi Afrika Selatan, masalah pekerjaan rumah tangga terkait erat dengan masalah rasial hampir semua PRT adalah orang Afrika Selatan berkulit hitam, dan sebagian besar majikannya adalah orang Afrika Selatan berkulit putih. Selama masa Apartheid – rezim pemisahan rasial formal yang ada di Afrika Selatan selama 46 tahun hingga tahun 1994 – para PRT dikesampingkan dari undang-undang ketenagakerjaan dan hanya segelintir memiliki cara untuk dapat mengatasi pelanggaran pidana yang dilakukan terhadap mereka. Sejak runtuhnya Pemerintahan Apartheid, Afrika Selatan memulai kampanye untuk meningkatkan kondisi kerja bagi para pekerja rumah tangga. Pekerjaan rumah tangga mencatat sepuluh persen dari semua pekerjaan di Afrika Selatan,²⁴ sehingga perubahan dimulai untuk memberikan dampak positif terhadap sejumlah besar kehidupan.

23 Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), halaman 8.

24 ILO, *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva, 2004), halaman 103. Pekerja rumah tangga juga dianggap sebagai bentuk pekerjaan utama bagi kaum perempuan Afrika Selatan kulit hitam

Di Afrika Selatan, pekerjaan rumah tangga kebanyakan diatur oleh “Ketentuan Sektoral” Khusus yang dibuat berdasarkan syarat-syarat dasar undang-undang ketenagakerjaan. Ketentuan Sektoral 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 Sektoral tersebut. Semua Ketentuan Sektoral dibuat Menteri Tenaga Kerja atas rekomendasi-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 Sektoral meliputi:

- ♦ 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
- ♦ Pedoman yang jelas tentang pemotongan-pemotongan apa saja yang mungkin dilakukan dari gaji PRT
- ♦ 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”
- ♦ Hak semua pekerja rumah tangga atas “rincian tertulis” mengenai upah dan tugas-tugasnya (lihat bagian lampiran 4 paper ini)
- ♦ 45 jam kerja per minggu
- ♦ Batas kerja lembur 15 jam per minggu, dengan upah rata-rata pekerjaan 1,5 kali
- ♦ Syarat-syarat khusus bagi para PRT yang dijatahkan melakukan pekerjaan pada malam hari (tunjangan, uang transport, dan sebagainya)
- ♦ Batas waktu dan upah minimum bagi para PRT ketika mereka dalam keadaan “siaga” (diizinkan untuk istirahat, tetapi bisa diminta untuk melakukan pekerjaan dengan segera)
- ♦ Istirahat makan setiap lima jam
- ♦ Jangka waktu istirahat harian sekurang-kurangnya 12 jam berturut-turut
- ♦ Jangka waktu istirahat mingguan sekurang-kurangnya 36 jam berturut-turut
- ♦ Tarif lembur untuk hari Minggu dan hari libur umum
- ♦ Cuti tahunan tiga minggu per tahun kerja, atau cuti satu hari per 17 hari kerja
- ♦ Cuti sakit, yang dihitung menurut berapa lama PRT sudah bekerja
- ♦ Cuti tanggung jawab keluarga untuk kelahiran, kematian dan sakit (maksimum lima hari per tahun)
- ♦ Empat bulan cuti melahirkan
- ♦ Larangan tentang pekerja anak, yang didefinisikan sebagai anak-anak yang berusia di bawah 15 tahun
- ♦ Larangan tentang kerja paksa
- ♦ 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)

- ♦ Jaminan pembayaran bagi PRT atas cuti dan upah yang belum dibayar yang terkumpul

Di Afrika Selatan, para PRT yang menyelesaikan lebih dari 24 jam kerja per bulan juga dicakup oleh Undang-Undang Asuransi Pengangguran. Berdasarkan UU ini, majikan harus memotong 1% dari gaji pekerja dan membayar 1% lagi dari mereka sendiri kepada dana asuransi pengangguran (*Unemployment Insurance Fund / UIF*). UIF serupa dengan sistem jaminan sosial *Jamsostek* Indonesia, yang memberikan santunan kepada pencari kerja serta pekerja yang sakit dan cidera. UIF juga memberikan santunan melahirkan.

Salah satu ciri penting sistem Afrika Selatan untuk mengatur pekerjaan rumah tangga adalah bahwa semua majikan yang memperkerjakan seorang PRT selama lebih dari 24 jam per bulan harus mendaftarkan pekerja tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja. Pendaftaran ini bisa dilakukan melalui internet (www.labour.gov.za) atau di pusat tenaga kerja setempat, dan membantu berlakunya ketentuan sektoral. Keberlakuan tersebut juga dibantu oleh fakta bahwa para PRT dapat membawa kasus-kasus dugaan pelanggaran atas ketentuan sektoral kepada pengadilan industri yang disebut Komisi Rekonsiliasi, Mediasi dan Arbitrase (*Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration*).

Aspek penting lainnya dari model Afrika Selatan adalah bahwa model ini disertai dengan kampanye informasi menyeluruh. Departemen Tenaga Kerja telah menyusun buku panduan, kontrak-kontrak model, salinan undang-undang dan sumber-sumber informasi lainnya yang tersedia secara bebas dan luas melalui internet dan dalam bentuk cetakan.

Setelah dikritik oleh ILO karena tidak melakukan tindakan yang cukup untuk menjamin kebebasan berserikat, Afrika Selatan dielu-elukan di dalam Laporan Global ILO Tahun 2004 tentang Kebebasan Berserikat karena menjadi pusat sebuah serikat PRT yang dinamis dan diselenggarakan dengan baik.²⁵ Serikat ini, yang diberi nama *South African Domestic Service and Allied Workers Union (SADSAWU)* berafiliasi dengan *Congress of South African Trade Unions (COSATU)* mewaliki para PRT yang jumlahnya semakin meningkat dan menangani masalah di jalan-jalan. Banyak perlindungan yang saat ini diberikan kepada para PRT merupakan hasil langsung dari advokasi di pihak SADSAWU dan kecepatan Departemen Tenaga Kerja Afrika Selatan memahami kelompok-kelompok masyarakat sipil seperti ini.

4.1.2 Filipina

Di kawasan Asia Tenggara, Filipina tampaknya menjadi contoh praktik terbaik sehubungan dengan perlakuan terhadap para PRT. 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.

²⁵ ILO, *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva, 2004), 103.

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:

- ♦ Peningkatan upah minimum, yang dipecah menjadi tiga kategori berdasarkan lokasinya: ibukota, wilayah perkotaan lain, dan wilayah non-perkotaan
- ♦ Gaji dan bonus pada akhir tahun (“Gaji bulan ketigabelas”), seperti halnya praktik umum di Asia Tenggara
- ♦ Dicakupkannya Sistem Jaminan Sosial (*Social Security System/SSS*) Nasional dan Korporasi Asuransi Kesehatan Filipina (*Philippines Health*)
- ♦ Jangka waktu, hari istirahat dan jam kerja baku
- ♦ Cuti dengan menerima upah
- ♦ Santunan persalinan
- ♦ Larangan majikan mensubkontakkan layanan PRT kepada rumah tangga lain
- ♦ Hak atas privasi
- ♦ Hak untuk berkomunikasi melalui surat dengan orang-orang di luar rumah tangga (biaya ditanggung oleh PRT)
- ♦ Hak untuk menggunakan telepon rumah sekurang-kurangnya sekali seminggu (biaya ditanggung oleh PRT)
- ♦ Hak atas disediakannya oleh majikan detail mengenai kontrak dari Departemen Perburuhan dan Tenaga Kerja, kantor pemerintah setempat (Barangay) dan LSM yang ditugasi untuk menengahi perselisihan yang melibatkan PRT dengan majikan
- ♦ Hak atas makanan, tempat tinggal dan bantuan medis” dengan cara yang sesuai dengan kepala keluarga yang bertanggungjawab”
- ♦ Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak
- ♦ Larangan tentang kerja paksa
- ♦ Larangan mempekerjakan anak-anak yang berusia di bawah 15 tahun sebagai PRT
- ♦ 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
- ♦ Hak untuk masuk sekolah dasar atau menengah dan untuk mendapatkan potongan upah kurang dari 50 persen jika majikan membayar biaya pendidikan ini
- ♦ 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.

Seperti di Afrika Selatan, gerakan untuk melindungi pekerja rumah tangga di Filipina disertai baik dengan gerakan masyarakat sipil yang luas maupun kemauan di pihak pemerintah untuk melibatkan LSM dan kelompok-kelompok lain yang melakukan advokasi kesejahteraan para PRT. Kenyataannya, kampanye sekitar *Batas Kasambahay* telah mendorong Pemerintah Kota Quezon, salah satu Kotapraja Metro Manila, mengeluarkan peraturan daerah untuk mendorong pendaftaran para PRT dan penyediaan layanan kota bagi mereka.²⁶

4.2 Praktik Terbaik tentang Permasalahan Penting PRT

4.2.1 Perundang-undangan Khusus

Blackett menyatakan bahwa peraturan khusus untuk PRT merupakan kunci untuk melindungi hak-hak mereka.²⁷ Tiga alasan pokok untuk hal ini adalah:

1. Peraturan-peraturan khusus memberikan pengakuan bahwa para PRT terlibat di dalam sebuah hubungan kerja dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian.
2. Peraturan khusus bisa menangani *masalah-masalah khusus* yang dihadapi oleh para PRT (misalnya bagaimana cara menghitung upah apabila makanan dan penginapan dibayar).
3. Bahkan apabila undang-undang umum berlaku bagi para PRT, mereka seringkali tidak dicakup oleh upaya-upaya penegakan, hukum karena tanpa penyebutan khusus, pekerjaan mereka mungkin tetap tidak terlihat.

Oleh karena itu, di negara-negara di mana komitmen nyata terhadap perlindungan PRT muncul, adalah lazim bahwa peraturan khusus menjadi ada, (seperti di Afrika Selatan) atau di rumuskan (seperti di Filipina).

4.2.2 Kontrak dan Perjanjian Kolektif

Tidak adanya kontrak kerja yang umum bagi pekerjaan rumah tangga seringkali menjadi sumber eksploitasi bagi para PRT. Dengan tidak memiliki kontrak, ini berarti para PRT selalu bisa diminta bekerja, tidak mengetahui hak dan tanggung jawab mereka dan terlibat dalam hubungan informal dan bukannya hubungan kerja.²⁸ Perundang-undangan yang demokratis harus mendorong penggunaan kontrak tertulis, serta perlu menyentuh realitas dan meningkatkan pemahaman bahwa mayoritas pekerja di negara berkembang terlibat dalam pekerjaan tanpa kontrak tertulis, karenany perundang-undangan perlu menjamin bahwa para PRT yang tidak memiliki kontrak tertulis tidak dikesampingkan dari sistem perundang-undangan karena semula tidak diakui sebagai pekerja rumah tangga. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah perundang-undangan menyebutkan, seperti di Swedia, bahwa “kontrak untuk mempekerjakan PRT harus dibuat secara tertulis jika salah satu pihak memintanya.”²⁹

26 Lihat *Visayan Forum Foundation, Pass the Domestic Workers' Bill Campaign 2005*, <http://www.visayanforum.org/article.php?mode_id=630>.

27 Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>, Part V: Conclusion: The Case for Specific Regulation.

28 Untuk pembahasan lebih lanjut tentang masalah-masalah yang terkait dengan informasi hubungan kerja rumah tangga, lihat bagian 2.1 di atas.

29 Undang-undang No. 943 tentang jam kerja dan syarat-syarat kerja lain pekerja rumah tangga (1970), dengan perubahan-perubahan selanjutnya), Seksi 11.

Di Afrika Selatan, undang-undang secara eksplisit menyebutkan bahwa kontrak tertulis *tidak* perlu, meskipun tentu saja bisa ada jika kedua belah pihak menginginkannya. Akan tetapi, berdasarkan ketentuan sektoral PRT (*Domestic Worker Sectoral Determination*), semua pekerja rumah tangga harus menyetujui dan menandatangani serangkaian “uraian tertulis” tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan. Seksi 9 Ketentuan Sektoral Pekerja Rumah Tangga (*Domestic Worker Sectoral Determination*) yang berlaku saat ini menyebutkan bahwa uraian tersebut harus meliputi hal-hal sebagai berikut:³⁰

- (a) nama lengkap dan alamat majikan;
- (b) nama dan jabatan PRT, atau uraian ringkas mengenai pekerjaan yang menjadi tugas PRT;
- (c) tempat kerja dan di mana PRT diharuskan atau diizinkan untuk bekerja diberbagai tempat, dan indikasi mengenai hal ini;
- (d) tanggal mulai bekerja;
- (e) jam kerja dan hari kerja biasa PRT;
- (f) upah atau bayaran PRT dan cara pembayaran;
- (g) upah untuk kerja lembur;
- (h) bayaran tunai lain yang berhak diperoleh oleh PRT;
- (i) pembayaran non tunai yang berhak diterima PRT dan nilai pembayaran non tunai;
- (j) seberapa sering upah akan dibayar;
- (k) pemotongan-pemotongan yang akan dilakukan dari upah PRT;
- (l) cuti yang berhak diterima PRT; dan
- (m) jangka waktu pemberitahuan yang diperlukan untuk memutuskan hubungan kerja, atau jika hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, tanggal berakhirnya hubungan kerja.

Beberapa negara seperti, Afrika Selatan memberikan model kontrak kerja PRT kepada masyarakat umum dan menggunakannya sebagai dasar untuk mempromosikan hak-hak dan tanggung jawab yang didefinisikan dengan lebih baik di dalam pekerjaan rumah tangga .

Di samping peraturan perundang-undangan dan kontrak, perjanjian kolektif juga bisa digunakan untuk mengatur hubungan antara majikan dan PRT. Di Perancis, misalnya, sebuah perjanjian Kolektif Internasional National (*Convention Collective Nationale/CCN*) berlaku bagi para PRT. Perjanjian ini menguraikan tentang hak dan kewajiban para PRT dan majikan mereka sebagaimana diatur oleh undang-undang perburuhan Prancis dan kontrak-kontrak individual. CCN dinegosiasikan oleh dewan tripartit, yang diawasi oleh seorang wakil dari Departemen Perburuhan.³¹

4.2.3 Akses terhadap Informasi

Membuktikan akses terhadap informasi mengenai hak dan kewajiban-kewajiban mereka merupakan kunci untuk pemberdayaan para PRT. Di Afrika Selatan, salinan ketentuan sektoral harus disimpan di tempat kerja sedemikian rupa sehingga PRT dapat mengaksesnya dengan mudah. Di Argentina, semua PRT harus diberi “rujukan kerja” yang disusun oleh Departemen Perburuhan yang meliputi salinan undang-undang tentang pekerjaan rumah tangga dan spesifikasi upah yang telah disepakati oleh PRT dan majikannya.³²

30 Uraian tertulis pro forma bagi para pekerja rumah tangga di Afrika Selatan terlampir pada bagian lampiran paper ini.

31 Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>, Part IV: National Regulation.

32 Lihat Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), 19.

4.2.4 Upah Minimum

Di Kolombia dan Spanyol, para PRT dicakup oleh upah minimum yang ditetapkan untuk semua pekerja.³³ Pendekatan ini layak dipuji, namun tidak mungkin secara politis atau secara administratif bagi Indonesia untuk melakukan transisi secara langsung dari PRT yang awalnya tidak terjangkau upah minimum menjadi terjangkau dalam tingkat upah minimum umum. Sebuah pendekatan alternatif adalah dengan menciptakan upah minimum “sektoral” yang berlaku bagi para PRT. Sistem demikian telah dimanfaatkan di beberapa yurisdiksi lain, termasuk Perancis, Ontario (Kanada), Malta, Tanzania, Filipina dan Afrika Selatan.³⁴

Negara-negara yang telah meratifikasi konvensi ILO tentang Penetapan Upah Minimum, Tahun 1970 (Konvensi ILO No. 131) memiliki tanggung jawab tambahan dalam melindungi upah para PRT (lihat bagian 3 di atas). Sebagai contoh, Uruguay telah mengeluarkan Surat Keputusan Pemerintah tahun 1990 yang secara eksplisit menjamin bahwa para PRT memiliki akses terhadap sebuah sistem untuk menetapkan upah minimum.³⁵ Surat keputusan tersebut dibuat sebagai respons terhadap keputusan Komite Ahli ILO untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi, yang mendemonstrasikan bahwa Uruguay mematuhi konvensi ILO tentang Penetapan Upah Minimum.

4.2.5 Manfaat-manfaat Non Tunai

Salah satu masalah yang memperumit pelaksanaan hak para PRT adalah penyediaan makanan dan penginapan, terutama mengingat bahwa banyak PRT “tinggal di rumah majikan”. Banyak majikan menggunakan penyediaan makanan dan penginapan bagi para PRT sebagai dalih untuk membayar upah di bawah standar atau untuk melakukan pemotongan upah yang tidak diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi perundang-undangan menjelaskan apa peranan penyediaan makanan dan penginapan di dalam menghitung gaji seorang PRT. Salah satu praktik yang saat ini digunakan oleh sejumlah negara adalah menyebutkan suatu *persentase maksimum* dari total gaji yang bisa mewakili manfaat non tunai.³⁶ Persentase maksimum di negara-negara yang menggunakan sistem ini sangat bervariasi, mulai dari 20 persen di Panama sampai 50 persen di Meksiko. Hal terpenting adalah bahwa semua pihak memahami dengan jelas peranan manfaat non tunai dalam penghitungan upah, dan bahwa ada batas untuk mencegah PRT tidak mendapatkan sama sekali hak atas upah dalam bentuk uang tunai.

4.2.6 Waktu dan Hari Istirahat

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

33 Lihat Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), 53.

34 Lihat Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), 52.

35 Lihat Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>, Part III: International Labour Standards.

36 Lihat Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), 54.

Di Afrika Selatan, para pekerja rumah tangga harus diberi jangka waktu istirahat minimum per minggu sekurang-kurangnya 36 jam berturut-turut (lihat bagian 4.1.1 di atas).

Beberapa negara menetapkan jangka waktu istirahat minimum antara giliran kerja, misalnya 8 (Spanyol) atau 12 (Afrika Selatan) jam berturut-turut. Untuk menjamin bahwa para PRT diberi waktu istirahat selama giliran kerja, perundang-undangan biasanya menentukan bahwa jangka waktu istirahat atau istirahat makan satu jam harus diberikan untuk sekurang-kurangnya setiap lima jam kerja yang diselesaikan.

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

- ♦ Membatasi secara tegas jam di mana seorang pekerja rumah tangga bisa diminta untuk bekerja pada malam hari
- ♦ Menentukan upah lembur untuk kerja malam hari
- ♦ Memberikan cuti ekstra untuk setiap giliran kerja malam hari
- ♦ Memberikan fasilitas ekstra, misalnya makan/keamanan/angkutan

Satu masalah terkait adalah masalah pekerjaan “siaga”. Bagi banyak PRT, khususnya para perawat, jangka waktu istirahat mungkin terganggu dengan permintaan mendadak untuk bekerja. Jangka waktu “on call” ini bisa menghalangi PRT mendapatkan waktu istirahat yang memadai dan santai. Oleh karena itu, beberapa negara seperti Prancis dan Afrika Selatan berusaha untuk mengatur jam “siaga” dengan membatasi total jumlah jam kerja dalam jangka waktu tertentu atau dengan menghitungnya sebagai pekerja yang telah dilaksanakan. Di Prancis, misalnya, 25 persen dari jam siaga yang telah dilaksanakan dibayar sesuai upah normal, dengan jam sisanya harus dibayar sekurang-kurangnya dua per tiga dari upah rata-rata per jam pekerja rumah tangga.³⁷

4.2.7 Cuti

Undang-undang di berbagai negara memberikan hak untuk cuti tahunan bagi para PRT. Hak tersebut sering diberikan setelah bekerja selama satu tahun, meskipun dalam beberapa kasus dihitung per bulan. Di Prancis, Misalnya, para PRT berhak atas cuti 2,5 hari untuk setiap bulan bekerja. Lamanya cuti secara signifikan berbeda-beda antara satu negara dengan negara yang lain, dengan minimum 10 hari dan maksimum 30 hari. Standar minimum ILO adalah sekitar ditengah-tengahnya, untuk tiga minggu (lihat bagian 3.2.1 di atas). Cuti tahunan biasanya sebagai tambahan untuk hari libur umum, yang biasanya bisa diambil sebagai hari libur atau dihitung sebagai lembur.

Mengenai pengaturan waktu cuti, praktik yang lazim adalah menyerahkan sesuai kesepakatan para pihak. Praktik terbaik adalah mengharuskan konsultasi dengan etiket baik dengan para pihak, sesuai dengan Konvensi ILO tentang Hari Libur dengan Menerima Upah (lihat bagian 3.2.1).

Cuti sakit penting baik bagi PRT maupun majikan, mengingat hubungan yang dekat antara banyak PRT dengan rumah tangga majikannya. Oleh karena itu, untuk kepentingan kedua belah pihak, majikan

³⁷ Lihat Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>, Part IV: National Regulations.

memberikan waktu yang cukup bagi PRT untuk pemulihan dari sakit. Banyaknya cuti sakit yang diberikan kepada PRT berbeda-beda secara signifikan antara satu yurisdiksi dengan yurisdiksi lainnya, mulai dari beberapa hari sampai dengan beberapa bulan, dan bisa bergantung pada tingkat keparahan penyakitnya, apakah disebabkan keteledoran PRT, dan apakah bukti medis yang layak dipercaya bisa mendukung klaim oleh PRT.

Di beberapa negara, seperti di Italia, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Spanyol, Afrika Selatan, Vietnam dan Zimbabwe, undang-undang secara khusus memberikan hak kepada para PRT untuk mendapatkan cuti melahirkan dan/atau perlindungan dari pemutusan hubungan kerja.³⁸ Ini merupakan masalah yang penting, mengingat banyak PRT perempuan dan besarnya resiko kehilangan pekerjaan setelah hamil. Hak-hak yang diberikan sangat berbeda-beda dari satu negara dengan lainnya tetapi seringkali melibatkan jangka waktu cuti dengan menerima upah dan hak untuk memperpanjang cuti tersebut selama satu jangka waktu tertentu dengan upah yang lebih rendah atau tanpa upah. Konvensi ILO tentang Perlindungan Persalinan (Revisi), Tahun 1952 (Konvensi ILO No. 103) menetapkan bahwa perempuan berhak atas dua minggu cuti sebelum melahirkan dan dua belas minggu cuti setelah melahirkan, dengan upah minimal dua per tiga standar.

4.2.8 Pemutusan Hubungan Kerja

Mengingat pekerjaan rumah tangga yang sifatnya pribadi, kebanyakan undang-undang tentang pemutusan hubungan kerja dengan para PRT tidak memandang pengembalian ke jabatan semula sebagai kompensasi untuk pemecatan tanpa dasar bagi seorang PRT.³⁹ Sekali majikan kehilangan kepercayaan terhadap PRT hingga terjadi pemutusan hubungan kerja, biasanya akan mengarah pada penderitaan batin bagi kedua belah pihak jika majikan diharuskan untuk memperkerjakan kembali PRT tersebut – bahkan apabila majikan tersebut bersalah. Akan tetapi, untuk menghindari ketidakadilan terhadap para PRT, banyak negara mengharuskan jangka waktu pemberitahuan atau kompensasi finansial sebagai ganti pemberitahuan yang harus diberikan oleh majikan kepada PRT yang akan diberhentikan tanpa alasan. Di Afrika Selatan, majikan dan PRT bisa menyepakati, di dalam kontrak kerja tentang jangka waktu pemberitahuan yang lebih lama dari yang disebutkan di dalam undang-undang, akan tetapi jangka waktu pemberitahuan tersebut hanya bisa berlaku terhadap jangka waktu pemberitahuan yang harus diberikan oleh majikan kepada PRT (jangka waktu pemberitahuan yang harus diberikan oleh pekerja rumah tangga kepada majikan tidak bisa diperpanjang) Jangka waktu pemberitahuan diberbagai negara, seperti Argentina, Belgia, Finlandia, Prancis, Honduras, Italia, Portugal dan Spanyol, berlandaskan atas masa kerja.⁴⁰ Karena aturan tersebut sudah ada di Indonesia sebagai bagian dari Sistem Undang-undang Perburuhan umumnya, praktik ini bisa diterapkan sampai batas tertentu bagi para PRT.

Mengingat jarang terdapat sistem sertifikasi formal untuk pekerjaan rumah tangga, setelah pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak, dianjurkan PRT diberi semacam surat keterangan kerja (sertifikat layanan) untuk membantunya mendapatkan pekerjaan lain. Di Afrika Selatan, misalnya, para majikan diwajibkan memberikan surat keterangan kerja bagi pekerja rumah tangga yang menyebutkan nama para pihak, alamat majikan, lamanya bekerja, uraian pekerjaan ringkas, pelatihan

38 Lihat Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), halaman 44.

39 Lihat Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), halaman 66.

40 Lihat Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), halaman 66.

yang pernah diterima PRT dan upah pada tanggal pemutusan hubungan kerja. Jika PRT memintanya, sertifikat tersebut juga harus memuat alasan pemutusan hubungan kerja.

4.2.9 Jaminan Sosial

Ada dorongan yang semakin besar di seluruh dunia untuk memberikan jaminan sosial kepada para pekerja dalam bentuk-bentuk pekerjaan yang secara tradisional informal, seperti pekerjaan rumah tangga.⁴¹ Manfaat-manfaatnya meliputi sekurang-kurangnya asuransi kesehatan, dan seringkali sampai pada asuransi pengangguran, pensiun hari tua, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa dan santunan persalinan.

Para PRT bisa mendapatkan jaminan sosial dengan sejumlah cara. Pertama adalah dengan diikutsertakan di dalam skema jaminan sosial sektor formal, seperti Fiji atau Filipina. Kedua dengan pembentukan skema sosial khusus untuk para pekerja sektor informal, seperti Skema Jaminan Sosial Sektor Tidak Terorganisir yang saat ini sedang menjadi percontohan di beberapa distrik di seluruh India. Cara ketiga adalah melalui kelompok-kelompok masyarakat sipil yang memberikan pertanggungjawaban asuransi mikro. Praktik yang relatif masih baru ini, yang dirintis oleh kelompok-kelompok seperti *Public Health Concern Trust* di Nepal,⁴² melibatkan pembentukan mekanisme rendah biaya untuk penagihan premi asuransi bernilai rendah (tetapi secara potensial bervolume tinggi) dan penyediaan manfaat-manfaat terkait. skema-skema tersebut bisa dibantu dengan bantuan teknis dan dukungan keuangan pemerintah.

Apabila para PRT memiliki akses terhadap skema jaminan sosial, sifatnya bisa opsional (seperti di Fiji), atau wajib (seperti di Afrika Selatan). Praktik terbaik adalah majikan diizinkan untuk melakukan pemotongan-pemotongan yang ditentukan dari gaji PRT, dan menambahnya dengan sumbangan yang sama atau lebih besar dari majikan. Ada beberapa metode mengirimkan premi, misalnya melalui debit langsung, (seperti di Filipina) atau kartu materai (seperti di Fiji). Tergantung pada struktur sosial politik negara dan wilayah yang memberikan jaminan sosial, mungkin bijaksana menjadikan lembaga lokal dan bukannya provinsi atau nasional menjadi tempat penagihan yang ditunjuk. Asalkan instansi lokal memiliki sistem pencatatan yang memadai dan kapasitas penegakan hukum yang layak, dan ada mekanisme anti korupsi, premi-premi bisa dipungut dari majikan sebagian dari pembayaran dewan.

4.2.10 Pekerja Rumah Tangga Anak

Upah minimum untuk pekerjaan sebagai PRT berbeda-beda dari satu negara dengan negara yang lain. Karena negara mengadopsi Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak (lihat bagian 3 di atas), mungkin hal ini dapat menjadi lebih baku. Sebuah tindakan bijaksana yang diambil oleh banyak negara adalah menciptakan tiga kategori usia untuk pekerjaan rumah tangga: kategori usia terlarang (misalnya di bawah 15 tahun), kategori usia yang bisa bekerja, misalnya (di atas 18 tahun), dan “kategori bersyarat” yang berlaku bagi anak-anak yang berusia antara kedua kelompok tersebut. Anak-anak dalam kategori “bersyarat” bisa dilibatkan di dalam pekerjaan rumah tangga asalkan

41 Lihat, misalnya, ILO, *Social Security: Issues, Challenges and Prospects* (Report of the 89th Session of the International Labour Conference, Geneva, 2001).

42 Lihat, misalnya, ILO, *In Nepal, Micro-Insurance Helps the Poor Cope with Health Needs* (ILO Feature Service Article), <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/03/nepal.htm>>. See also ILO, *Social Security: Issues, Challenges and Prospects* (Report of the 89th Session of the International Labour Conference, Geneva, 2001), Chapter III: Extending the Personal Coverage of Social Protection.

syarat-syarat tertentu dipenuhi. Beberapa contoh persyaratan yang ditemukan di dalam perundang-undangan nasional meliputi:⁴³

- ◆ Anak-anak bekerja tidak boleh lebih dari X jam per minggu (di mana X adalah suatu jumlah signifikan yang lebih kecil dibandingkan minggu kerja biasa)
- ◆ Anak-anak telah menyelesaikan suatu tingkat pendidikan sekolah tertentu
- ◆ Anak-anak hanya melakukan pekerjaan rumah tangga di siang hari saja
- ◆ Anak-anak perlu bekerja untuk hidup atau menjaga orangtua atau adik-adiknya
- ◆ Izin khusus diperoleh dari Departemen Perburuhan atau institusi terkait
- ◆ Anak-anak hanya bekerja pada hari libur sekolah
- ◆ Anak-anak diberi kontrak tertulis, dengan salinannya diberikan kepada orangtua/ wali anak tersebut

4.2.11 Pengawasan dan Penegakan

Ramirez-Machado menyatakan bahwa “hanya beberapa” dari 60 negara sebagai bagian dari penelitian ini “menganggap tidak bisa diganggu-gugatnya rumah tangga sebagai prinsip yang lebih kuat untuk perlindungan PRT dan dengan demikian melarang pengawasan ketenagakerjaan.⁴⁴ Sebagian besar undang-undang yang berlaku bagi para PRT mengizinkan pengawasan di dalam rumah tangga di mana PRT dipekerjakan, seperti pengawasan yang bisa dilakukan di tempat kerja yang lain. Akan tetapi, pada praktiknya, para pengawas ketenagakerjaan di banyak negara seringkali hanya merespons pengaduan-pengaduan yang diajukan kepada mereka. Hal ini bukanlah metode yang ideal untuk penegakan hukum, tetapi lebih baik dibandingkan tidak melakukan pengawasan sama sekali.

4.3 Model Perundang-undangan Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Annemarie Reerink⁴⁵ telah mengembangkan sebuah model ketentuan yang akan dicakupkan di dalam perundang-undangan untuk melindungi bagi para PRT di Indonesia, berdasarkan sebuah model bagi PRT yang dikembangkan oleh organisasi advokasi PRT Tjoet Njak Dien dan LSM-LSM lain di Indonesia, perundang-undangan *Batas Kabambahay* yang diusulkan di Filipina,⁴⁶ berbagai kontrak yang ada untuk PRT luar negeri Filipina dan temuan-temuan dari penelitian Ramirez-Machado's.⁴⁷ Karena ketentuan-ketentuan yang terkandung di dalam matrik tersebut bersifat aspirasional, mungkin perlu bagi para pengambil kebijakan Indonesian untuk mempertimbangkan “daya kerjanya”. Sebagai contoh, mungkin lebih tepat di dalam beberapa kasus untuk terlebih dahulu mengurangi jumlah standar yang tercakup di dalam sebuah peraturan PRT, sehingga berfokus pada penegakan standar-standar yang disebutkan.

43 Lihat, misalnya, Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), halaman 18,47,48.

44 Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003), halaman 67.

45 Lihat paper-paper milik ILO Jakarta yang tidak dipublikasikan.

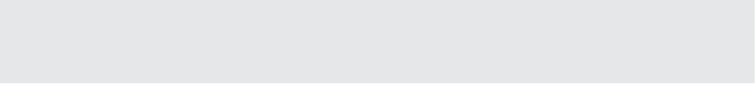
46 Lihat bagian 4.1.2. di atas

47 Op. cit.

Matriks Ketentuan-ketentuan Model

MASALAH	ISI MINIMUM
Definisi “PRT”	Menentukan kategori-kategori pekerjaan PRT Membedakan antara pekerja tetap dengan pekerja mandiri Mendefinisikan tentang rumah tangga, jam kerja, pekerjaan berbahaya, usia minimum, dan sebagainya.
Kontrak kerja	Harus mencakup uraian tugas dan persyaratan kerja Harus dibuat secara bebas, dalam bentuk tertulis, dalam bahasa yang mudah dipahami bagi kedua belah pihak, ditandatangani oleh kedua belah pihak dan salinan diberikan kepada masing-masing pihak
Upah minimum	PRT harus dicakupkan berdasarkan upah minimum provinsi atau upah minimum baru yang akan ditetapkan untuk PRT sebagai sektor khusus
Pemotongan	Tidak ada pemotongan yang dilakukan kecuali yang diizinkan oleh undang-undang dan dengan persetujuan tertulis sebelumnya dari PRT
Manfaat	Menentukan tarif pembayaran lembur, bonus tahunan sekurang-kurangnya tiga kali makan yang memadai pada jam-jam yang sesuai
Jam kerja	Tidak boleh dari delapan jam sehari selama enam hari seminggu Menentukan jangka waktu minimum untuk istirahat terus-menerus dan lamanya istirahat makan minimum
Cuti	Menentukan lamanya cuti tahunan dengan menerima upah dan hari libur resmi dengan menerima upah Menentukan hak atas cuti persalinan dan perawatan anak dengan menerima upah setelah masa kerja minimum, sesuai dengan undang-undang perburuhan
Fasilitas	Menyebutkan fasilitas minimum bagi PRT yang tinggal di rumah majikan (kamar, perabotan dan peralatan lainnya)
Masa percobaan	Melarang praktik masa percobaan dengan upah yang lebih rendah/tanpa upah
Pemutusan hubungan kerja	Melarang pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang bisa dibenarkan Menyebutkan arti dan sampai sejauh mana sebab yang bisa dibenarkan untuk pemutusan hubungan kerja oleh majikan, PRT atau agen perekrutan (kesehatan buruk, kebebasan

MASALAH	ISI MINIMUM
	<p>melanggar hukum, perlakuan tidak manusiawi, perlakuan buruk, mengabaikan kewajiban, dan sebagainya)</p> <p>Menjelaskan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja dengan sebab yang bisa dibenarkan, terutama pembayaran kompensasi, tunggakan upah, dan hak untuk menekan biaya.</p>
Standar perlakuan	<p>Menentukan standar perlakuan minimum, yang secara eksplisit melarang penggunaan segala bentuk kekerasan dan tindakan yang melanggar martabat PRT</p> <p>Hak atas privasi dan akses terhadap komunikasi luar, kebebasan untuk melaksanakan praktik keagamaan, kebebasan bergerak, kebebasan berorganisasi</p>
Tanggung jawab	Menetapkan tanggung jawab minimum majikan maupun PRT
Perekrutan	Menjelaskan bahwa PRT tidak bertanggungjawab atas pembayaran biaya perekrutan
Pensub-kontrakan	Dilarang, PRT hanya bekerja untuk majikan di tempat tinggal majikan
Biaya kesehatan	<p>Menentukan akses terhadap perawatan kesehatan minimal</p> <p>Mewajibkan keikutsertaan di dalam jaminan sosial, asuransi kesehatan dan kecelakaan dengan biaya ditanggung majikan</p>
Kerja paksa	Melarang kerja paksa
Penyelesaian perselisihan	<p>Menentukan akses terhadap mediasi pihak ketiga yang sah menurut hukum</p> <p>Menyebutkan hak PRT untuk mengakses sistem hukum</p>
Hak atas informasi	<p>Menjelaskan tentang hak-hak PRT untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan akurat mengenai majikan dan kondisi kerja dari agen perekrutan</p> <p>Menjelaskan tentang hak majikan untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan akurat tentang PRT dan ketrampilannya dari agen perekrutan</p>
Pekerjaan malam hari	Melarang pekerjaan malam hari dilakukan oleh PRT yang usianya di bawah 18 tahun
Sanksi-sanksi	Menetapkan denda dan hukuman minimum bagi pelanggaran atas klausa-klausa



5

CATATAN PENUTUP: MENUJU PERLINDUNGAN BAGI PARA PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA

Makalah ini menguraikan tentang standar-standar yang terkait dengan perlakuan terhadap para PRT di Indonesia berdasarkan hukum Indonesia yang berlaku saat ini, berdasarkan standar internasional dan menurut praktik terbaik. Tidak diragukan bahwa ada kesenjangan antara hukum Indonesia yang berlaku saat ini di satu sisi, dengan standar internasional dan praktik terbaik di sisi yang lain. Ini berarti bahwa pekerjaan rumah tangga di Indonesia, yang berpotensi memberikan kesempatan kerja yang pantas bagi jutaan rakyat Indonesia, seringkali merupakan suatu bentuk yang tidak dilindungi dan bentuk pengkayaan eksploitatif. Beberapa tahun silam ada dukungan yang semakin kuat di Indonesia – baik dari pemerintah maupun masyarakat sipil– bagi perlindungan para PRT migran asal Indonesia; sekarang hal ini perlu dibarengi dengan komitmen yang sama kuatnya untuk melindungi para PRT di dalam negeri. Hal ini pada akhirnya membutuhkan kerendahan hati untuk mengakui bahwa para majikan dari para PRT Indonesia seringkali melakukan praktik-praktik yang sama seperti para majikan asing dari para PRT Indonesia. Untungnya, jika masalah ini bisa ditangani melalui legislatif dan perubahan-perubahan sikap budaya terhadap pekerjaan rumah tangga, maka situasi di Indonesia bisa secara berangsur-angsur membaik.

Titik awal untuk tindakan pemerintah tentang perlindungan para PRT adalah pembentukan Gugus Tugas Antar Departemen untuk Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang terdiri dari para wakil dari Kantor Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Departemen Pendidikan Nasional, Badan Pembangunan Nasional, Departemen Sosial, Departemen Kesehatan, Kantor Menteri Negara Pemuda dan Olah Raga, Sekretariat Negara dan instansi-instansi terkait lainnya. Gugus tugas tersebut harus menjalin hubungan erat dengan para wakil dari Komisi III DPR (bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia), Komisi VIII (bidang Perempuan, Anak-anak dan Sosial) dan Komisi IX (bidang Kependudukan, Kesehatan dan Perburuhan).

Penting bahwa tindakan pemerintah mencakup masyarakat sipil. Seperti terlihat di negara-negara seperti Afrika Utara dan Filipina, hubungan konstruksi antara pemerintah dengan masyarakat sipil bisa terselenggara ke arah memajukan perlindungan terhadap para PRT. Pemerintah Indonesia, baik di tingkat nasional maupun daerah, bisa mendukung masyarakat sipil dengan melakukan konsultasi publik dan secara sungguh-sungguh mengambil masukan teknis tentang RUU, Peraturan Daerah dan bentuk-bentuk peraturan lain.⁴⁸

Bidang penting lain untuk keterlibatan antara pemerintah dengan masyarakat sipil adalah tentang penyediaan informasi hukum. Badan-badan pemerintah bisa bekerja sama dengan LSM-LSM, organisasi keagamaan berbasis luas, serikat-serikat dan elemen-elemen lain masyarakat sipil untuk membentuk

⁴⁸ Misalnya masukan-masukan oleh jaringan advokasi PRT, Jaringan Nasional Advokasi PRT (Jala-PRT), dan LSM-LSM seperti Rumpun Tjoet Nyak Dien.

“hotline hukum” dan menyebarluaskan buku panduan bagi pekerja rumah tangga dan majikan tentang hak dan kewajiban mereka. Cara-cara lain untuk bekerja bersama dengan masyarakat sipil meliputi pembentukan sebuah sistem mediator majikan-pekerja rumah tangga yang terakreditasi dari masyarakat sipil;⁴⁹ menyusun Rencana Tindakan Nasional tentang Hukum Internasional di Indonesia untuk membahas yang bisa digunakan oleh Indonesia untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban hukum internasional yang ada dan memperluas komitmennya melalui ratifikasi-ratifikasi lebih lanjut; menelaah cara-cara di mana para PRT bisa mendapatkan pengembangan keterampilan lebih lanjut dan pengakuan kompetensi; pemetaan pola-pola perekrutan dengan tujuan untuk meminimalkan perlakuan yang kurang tepat pada tahap pengalaman PRT ini; dan menjalankan kampanye kesadaran masyarakat tentang nilai pekerjaan rumah tangga.

Jelas bahwa Indonesia membutuhkan Undang-Undang Nasional spesifik tentang perlindungan PRT. Seperti telah dibahas di atas,⁵⁰ hal ini akan memungkinkan bagi para PRT untuk bisa *diakui* sebagai pekerja; memberikan kesempatan untuk secara legislatif menangani *masalah-masalah khusus* yang dihadapi oleh para PRT; dan memfokuskan perhatian para pihak terkait pada *pemberlakuan* standar-standar yang berhubungan dengan pekerjaan rumah tangga – termasuk “membandingkan” standar-standar dari serangkaian undang-undang nasional yang ada yang sudah berlaku bagi para PRT. undang-undang tersebut akan berguna dalam menetapkan norma-norma dan juga menetapkan proses sosialisasi. Isi undang-undang tersebut tanpa bisa dihindari merupakan produk dari proses politis. Akan tetapi, diharapkan bahwa proses ini mempertimbangan posisi rentan para PRT, kewajiban-kewajiban Indonesia berdasarkan hukum nasional, standar internasional, praktik terbaik dan sikap budaya serta masalah-masalah ketenagakerjaan terkait. Dengan menguraikan masalah-masalah ini, makalah ini berusaha memberikan titik awal untuk proses ini.

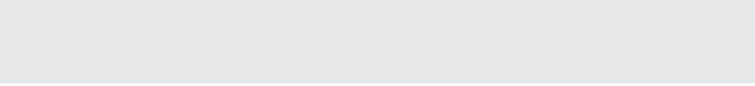
49 Sebagaimana diuraikan pada usulan undang-undang Filipina tentang PRT: lihat Bagian 4.1.2.

50 Lihat Bagian 4.2.1 di atas.

6

REFERENSI

- ◆ “Activists Call for Ruling to Protect Domestic Workers”, *The Jakarta Post*, 10 March 2005.
- ◆ Anti-Slavery International, *Discussion Paper: Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers Against the Threat of Forced Labour and Trafficking*, 2003.
- ◆ Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>>.
- ◆ Charlene Clayton, “A New Deal for Domestic Workers”, *Personal Finance*, 24 May 2003, <<http://www.persfin.co.za/index.php?fSectionId=710&fArticleId=151991>>.
- ◆ David Gilson, *The Home Front* (Berkeley, 2000), <<http://http://journalism.berkeley.edu/projects/safrica/facing/domestic.html>>.
- ◆ Human Rights Watch, *Always On Call: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia*, Vol 17.7(C), 2005.
- ◆ Human Rights Watch, *Hidden in the Home: Abuse of Domestic Workers with Special Visas in the United States*, Vol. 13.2(G), 2001.
- ◆ ILO, *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva, 2004).
- ◆ ILO, *Social Security: Issues, Challenges and Prospects* (Report of the 89th Session of the International Labour Conference, Geneva, 2001).
- ◆ ILO-IPEC, *Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia [Flowers on the Rock: the Phenomenon of Child Domestic Workers in Indonesia]* (ILO Jakarta, 2004).
- ◆ ILO, *In Nepal, Micro-Insurance Helps the Poor Cope with Health Needs* (ILO Feature Service Article), <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/03/nepal.htm>>.
- ◆ Indonesian Women’s Legal Aid Foundation (LBH APIK), *Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma [Position Paper and Recommendations for the Revision of Jakarta City Local Ordinance No 6 of 1993 on Domestic Workers]* (LBH APIK Jakarta, 2002).
- ◆ “Minim, Perlindungan Hukum terhadap PRT”, *Suara Karya Online*, 17 January 2004, <<http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=78569>>.
- ◆ Muryanti, “Upaya Perlindungan PRT” [*Efforts to Protect Domestic Workers*], *Jurnal Perempuan*, Vol 39, January 2005.
- ◆ Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* (ILO Geneva, 2003).
- ◆ South African Department of Labour, *All About Domestic Workers*, <http://www.labour.gov.za/industry-sector/industry_display.jsp?parCat_id=6643&industry_id=6820>.
- ◆ Visayan Forum Foundation, *Pass the Domestic Workers’ Bill Campaign 2005*, <http://www.visayanforum.org/article.php?mode_id=630>.



7

LAMPIRAN

Lampiran 1: Contoh Kontrak untuk Tenaga Kerja Rumah Tangga Dalam Negeri Indonesia⁵¹

A. Keterangan Diri

Majikan: _____

Alamat: _____

KTP No.: _____ Telp (Rmh): _____

Telp (Ktr): _____

Pekerja: _____

Alamat: _____

Tempat asal (untuk keperluan kontrak): _____

KTP No.: _____ Status Perkawinan: _____

Tanggal Lahir: _____

Agen Tenaga Kerja: _____

Alamat: _____

Telp (Ktr): _____ Faks: _____ Izin No: _____

B. Syarat dan Ketentuan

Majikan dan pekerja dengan ini sepakat sebagai berikut:

- 1) **Lamanya kontrak dan masa berlaku:** Kontrak ini berlaku untuk _____ tahun/bulan.
- 2) **Lingkup Kerja Rumah Tangga:** Pekerja menyanggupi untuk melaksanakan secara tekun semua tugas yang disebut di bawah ini:
 1. Pekerjaan rumah tangga
 2. Memasak

⁵¹ Dirumuskan oleh Annemarie Reerink (Konsultan ILO Jakarta), berdasarkan kode contoh yang dikembangkan Tjoet Njak Dien dan LSM lain di Yogyakarta, berbagai kontrak untuk tenaga kerja asing domestic Filipina, dan yang ada dalam peraturan perundangan Indonesia.

3. Merawat lansia di dalam rumah (perlu perawatan atau perhatian konstan/tidak perlu*)
4. Mengasuh bayi
5. Menjaga anak
6. Lain-lain (sebutkan): _____

Mencuci mobil bukan bagian dari pekerjaan rumah tangga, tetapi diperbolehkan sepanjang ada kompensasi tambahan bagi Pekerja. Perawatan khusus untuk lansia juga tidak termasuk dalam pengertian pekerjaan dalam rumah kecuali Pekerja disewa terutama untuk tujuan itu. Jumlah orang di dalam rumah yang harus dilayani secara rutin terdiri dari: ____ dewasa; ____ anak (usia antara 5 sampai 18 tahun); ____ anak (usia di bawah lima tahun 5); ____ calon bayi.

____ orang di dalam rumah memerlukan perawatan atau perhatian konstan (tidak termasuk bayi).

- 3) **Tempat Kerja:** Pekerja harus bekerja hanya untuk Majikan dan anggota keluarganya langsung. Majikan dalam hal apapun tidak boleh meminta Pekerja bekerja di tempat kediaman orang lain atau ditugaskan di dalam badan usaha komersil, industri, atau pertanian.
- 4) **Tunjangan Transportasi:** Jika Pekerja terpaksa tinggal di luar kediaman Majikan, Majikan harus memberi tunjangan untuk biaya transportasi sehari-hari dari tempat kediaman Pekerja ke tempat kerja.
- 5) **Upah/Gaji Bulanan:** Sesuai dengan upah minimum provinsi di mana Pekerja bekerja, Pekerja akan menerima gaji pokok minimum (mata uang) _____ per bulan sejak tanggal dimulainya kontrak ini, tanda terimanya akan diketahui secara tertulis oleh Pekerja. Seorang Majikan yang gagal membayar upah yang jatuh tempo berdasarkan kontrak kerja ini bisa dijerat hukuman pidana. Majikan dan Pekerja akan menyepakati bersama untuk pembayaran secara tunai pada akhir bulan atau pembayaran langsung ke dalam sebuah rekening bank, untuk mana Pekerja akan memegang buku rekeningnya sepanjang waktu.
- 6) **Akomodasi, Makan dan Fasilitas:** Jika disepakati bersama bahwa Pekerja akan tinggal di tempat kediaman Majikan. Majikan harus memberi Pekerja akomodasi yang sesuai dan layak dan sekurangnya tiga kali makan yang cukup pada waktunya setiap hari tanpa dipungut biaya. Akomodasi harus terdiri dari sebuah kamar atau ruang berpartisi yang memiliki privasi, yang tidak berbagi dengan orang dewasa/remaja berlainan jenis. Fasilitas yang harus disediakan meliputi setidaknya: penerangan dan persediaan air, toilet dan fasilitas mandi, tempat tidur, selimut, bantal dan almari.
- 7) **Perawatan Kesehatan/Rawat Inap:** Majikan menanggung biaya untuk kesehatan, termasuk konsultasi, obat-obatan, rawat inap, dan perawatan gigi. Pekerja akan menerima perawatan kesehatan yang diberikan oleh petuga medis terdaftar.
 Dalam hal jatuh sakit atau terluka yang disebabkan atau pada saat kerja, Majikan akan membayar upah penuh untuk tigapuluh (30) hari pertama sakit. Dalam hal petugas kesehatan menyatakan bahwa Pekerja tidak bisa melanjutkan pelayanan, atau bahwa mempekerjakan lebih lanjut dilarang

oleh undang-undang atau merugikan kesehatan Pekerja, kedua pihak dapat, tunduk pada ketentuan Pasal 17 kontrak ini, mengakhiri pekerjaan.

- 8) **Jam Kerja dan Waktu Istirahat:** Pekerja tidak bekerja lebih dari delapan (8) jam per hari dan diberi sekurangnyanya waktu istirahat yang terus menerus selama delapan (8) jam per hari. Untuk setiap jam kerja lembur yang dilakukan, Pekerja akan mendapatkan upah lembur yang besarnya akan ditentukan setelah musyawarah antara Majikan dan Pekerja.
- 9) **Hari Cuti:** Pekerja akan diberi satu (1) hari libur per minggu, pada hari yang akan disepakati bersama oleh Pekerja dan Majikan, tanpa mengurangi gaji rutinnya. Jika Pekerja setuju untuk bekerja pada hari liburnya, ia harus dibayar (mata uang) _____ per hari sebagai kompensasi tambahan. Pekerja berhak atas ____ hari cuti tahunan dengan gaji penuh, dan untuk sembilan (9) hari libur resmi berikut dengan gaji penuh: _____
- 10) **Syarat dan Tata Laksana Kerja:** Pekerja diharapkan sepanjang waktu memperhatikan adat istiadat dan sopan, ramah serta menghormati Majikan dan anggota keluarga Majikan. Ia juga harus mematuhi hukum.
Majikan harus sepanjang waktu memperlakukan Pekerja secara adil dan manusiawi. Dalam keadaan apapun tidak diperbolehkan digunakan kekerasan fisik oleh Majikan atau anggota keluarga kepada Pekerja. Majikan memberikan kondisi kerja yang wajar, aman dan memuaskan, kondusif untuk hubungan majikan-pekerja dan tidak membebani pekerja dengan perawatan orang sakit atau penyalahgunaan seperti tidak dibayarnya gaji, pelecehan seksual, penggunaan paksaan atau ancaman kekerasan oleh setiap anggota keluarga.
- 13) **Perpanjangan/Pembaharuan Kontrak:** Pekerja dan Majikan dapat, dengan persetujuan bersama, memperbaharui atau memperpanjang kontrak ini untuk jangka waktu ____ tahun, dalam hal mana Pekerja harus diberi kenaikan gaji sekurangnyanya sepuluh (10) persen dari besaran gaji sebelumnya.
- 14) **Pemantauan dan Penyelesaian Perselisihan:** Setiap perselisihan – kecuali yang sifatnya kriminal – antara Pekerja dengan Majikan pertama-tama harus diselesaikan dengan mediasi oleh pihak ketiga yang netral. Jika, karena alasan apapun, perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan sesuai keinginan kedua belah pihak, masalah itu harus diserahkan kepada pengadilan tenaga kerja di tingkat daerah.
- 16) **Pemotongan:** Merupakan tindakan melanggar hukum bagi Majikan untuk memotong gaji rutin Pekerja selain iuran wajib yang ditetapkan oleh undang-undang nasional. Pemotongan tersebut harus dengan disertai tanda terima. Tidak ada potongan untuk biaya agen pekerja.
- 17) **Penghentian Kontrak:** Kedua belah pihak dapat mengakhiri Kontrak ini dalam hal terjadi pelanggaran Syarat dan ketentuannya oleh pihak lainnya. Jika Majikan melanggar Kontrak ini, ia harus membayar tunjangan sesuai undang-undang tenaga kerja nasional, setelah Majikan membayar setiap tunggakan upah/gaji.
Kedua belah pihak dapat membatalkan kontrak ini, memberikan sekurangnyanya pemberitahuan satu tahun sebelumnya kepada pihak lainnya. Dalam hal ini, Majikan harus membayar Pekerja semua tunggakan upah/gaji dan Pekerja harus menerima dengan pembebasan sepenuhnya dari

tuntutan apapun. Jika salah satu pihak dari kontrak ini melanggar Syarat dan Ketentuannya, pihak lainnya berhak untuk meminta ganti rugi.

18) **Ketentuan Lain-lain:**

- (a) Majikan harus mendaftarkan Pekerja ke dalam Sistem Pengaman Sosial Nasional selama masa Kontrak kerja sesuai dengan undang-undang nasional mengenai Jaminan Sosial.
- (b) Majikan harus memberikan kepada Pekerja salinan dari kontrak kerja ini.

19) **Keutuhan Kontrak:** Tidak ada ketentuan dalam kontrak ini yang harus diubah atau diganti tanpa persetujuan tertulis dari kedua pihak.

Demikian, para pihak yang terlibat kontrak telah membaca dengan seksama dan memahami sepenuhnya Ketentuan dan Syarat Kontrak ini, selanjutnya membubuhkan tanda tangan mereka di bawah ini, pada hari ini ____ tanggal _____, 20__ di _____

Pekerja

Majikan

Agen

Jabatan:

Lampiran 2: Contoh “Keterangan Tertulis” Afrika Selatan (Quasi-Contract)

KETERANGAN TERTULIS (PEKERJA RUMAH TANGGA)

Diberikan oleh:

(selanjutnya disebut “majikan”)

Alamat majikan: _____

kepada

(selanjutnya disebut “pekerja”)

1. Permulaan

Pekerjaan akan dimulai pada _____ dan akan berlangsung sampai diakhiri sebagaimana ditetapkan dalam pasal 6 dari petunjuk.

2. Tempat kerja _____

3. Uraian Pekerjaan

Jenis Pekerjaan _____

(missal. Pekerja Rumah Tangga, pengasuh anak, tukang kebun. dll)

Tugas: lihat uraian kerja terlampir

4. Jam kerja (*Lihat Petunjuk 5*)

4.1 Jam kerja normal adalah _____ Jam per minggu, disusun sebagai berikut:

Senin / Selasa / Rabu / Kamis / Jumat : jam _____ pagi sampai _____ malam

Jam makan dari jam: _____ sampai _____

Istirahat lain: _____

Sabtu dari jam: _____ pagi sampai jam _____ malam

Jam makan mulai jam: _____ sampai jam _____

Istirahat lain: _____

Minggu dari jam: _____ pagi sampai jam _____ malam

Jam makan mulai jam: _____ sampai jam _____

Istirahat lain: _____

- 4.2 Lembur hanya dilakukan sebagaimana disepakati dari waktu ke waktu dan akan dibayarkan dengan besaran satu setengah kali dari total upah sebagaimana ditetapkan dalam klausul 5.2.
- 4.3 Tinggal hanya akan dilakukan jika disepakati dari waktu ke waktu sementara tunjangannya akan dibayarkan sekurangnya R 20,00 per shift tinggal.

5. Upah (*Lihat Petunjuk 4 dan 5*)

5.1 Upah pekerja akan dibayarkan tunai pada hari kerja terakhir setiap minggu/bulan sebesar:	R_____
5.2 Pekerja berhak atas tunjangan berikut/pembayaran tunai lainnya/ pembayaran dalam bentuk: 5.2.1 Tunjangan transportasi mingguan/bulanan sebesar 5.2.2	R_____
5.3 Akomodasi per minggu/bulan senilai Potongan berikut disepakati: _____ _____ _____	R_____ R_____ R_____
5.4 Total nilai dari remunerasi di atas adalah sebesar (Total dari klausul 5.1 sampai 5.2.2) (Mengubah atau menghapus klausul 5.2.1 sampai 5.2.2 seperlunya)	R_____
5.5 Majikan mengkaji gaji/upah pekerja pada tanggal atau sebelum tanggal 1 November setiap tahunnya.	

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Kedua belah pihak dapat mengakhiri perjanjian ini dengan menyampaikan pemberitahuan satu minggu sebelumnya selama enam bulan pertama pekerjaan dan dengan pemberitahuan empat minggu sebelumnya setelahnya. Pemberitahuan harus disampaikan secara tertulis kecuali untuk pekerja domestic yang buta huruf. Dalam hal pekerja rumah tangga buta huruf pemberitahuan harus dijelaskan secara lisan oleh atau atas nama majikan.

7. Kerja hari minggu

Setiap kerja pada hari Minggu akan disepakati oleh kedua pihak dan akan dibayar sesuai pasal 7 petunjuk.

8. Hari Libur Resmi

Setiap pekerjaan pada hari libur akan disepakati dan dibayar sesuai pasal 8 petunjuk.

9. Cuti Tahunan

Pekerja berhak atas cuti tiga minggu dengan bayaran setelah setiap 12 bulan kerja selama terus menerus. Cuti tersebut diambil pada waktu yang tepat bagi majikan dan majikan dapat meminta pekerja untuk mengambil cutinya pada waktu tertentu yang bertepatan dengan majikan.

10. Cuti sakit

10.1 Untuk setiap cuti sakit dalam siklus 36 bulan pekerja akan berhak atas jumlah cuti sakit dibayar yang sama dengan jumlah hari pekerja biasanya bekerja selama jangka waktu enam minggu.

10.2 Untuk enam bulan pertama pekerja akan berhak atas satu hari cuti sakit dibayar untuk setiap 26 hari bekerja.

10.3 Pekerja harus memberitahu majikan sesegera mungkin dalam hal ia tidak masuk kerja karena sakit.

10.4 Surat keterangan dokter mungkin diminta jika tidak masuk lebih dari 2 hari berturut-turut atau sudah tidak masuk lebih dari dua kali selama jangka waktu delapan minggu.

11. Cuti melahirkan

(Beri tanda pada pasal yang berlaku pada ruang yang telah disediakan).

11.1 Pekerja berhak atas _____ bulan cuti melahirkan tanpa dibayar; atau

11.2 Pekerja berhak atas _____ bulan cuti melahirkan dengan _____ dibayar

13. Cuti kepentingan keluarga

Pekerja berhak atas lima hari cuti untuk kepentingan keluarga untuk setiap siklus cuti jika ia bekerja sekurangnya empat hari dalam seminggu.

14. Akomodasi

(beri tanda pada kotak yang telah disediakan).

14.1 Pekerja akan diberi akomodasi sepanjang pekerja masih melayani majikan, yang merupakan bagian dari paket remunerasinya.

14.2 Akomodasi yang disediakan hanya boleh ditempati oleh pekerja yang bersangkutan, kecuali ada kesepakatan terlebih dulu dengan majikan.

14.3 Izin terlebih dulu harus diperoleh untuk tamu yang akan menginap. Akan tetapi jika yang berkinjung adalah anggota keluarga langsung dari pekerja, izin tersebut tidak perlu dilakukan

15. Pakaian (*Hapus pasal ini jika tidak berlaku*)

_____ setel seragam akan diberikan kepada pekerja tanpa dipungut biaya oleh majikan dan akan tetap menjadi milik majikan.

16. Syarat pekerjaan atau manfaat lainnya

18. Umum

Setiap perubahan keterangan tertulis hanya sah jika disetujui oleh kedua pihak.

MAJIKAN

Mengetahui penerimaan oleh pekerja:

Tanggal: _____

Lampiran 3: Daftar Periksa Uraian Pekerjaan yang harus diisi oleh semua Majikan Afrika Selatan untuk Pekerja Rumah Tangga

URAIAN PEKERJAAN

Menjaga anak / mengasuh bayi	<input type="checkbox"/>	Laundry – cuci mesin	<input type="checkbox"/>
Menjaga majikan lansia/sakit atau keluarganya	<input type="checkbox"/>	Laundry – cuci tangan	<input type="checkbox"/>
Merapikan rumah secara umum	<input type="checkbox"/>	Menjemur laundry	<input type="checkbox"/>
Menata tempat tidur	<input type="checkbox"/>	Mencuci kelambu	<input type="checkbox"/>
Membersihkan karpet	<input type="checkbox"/>	Menyetrika	<input type="checkbox"/>
Membersihkan kain pelapis	<input type="checkbox"/>	Menjahit ringan seperti mengganti kancing baju, hem, dll	<input type="checkbox"/>
Membersihkan debu	<input type="checkbox"/>	Membersihkan kulkas & freezer	<input type="checkbox"/>
Menyeka semua peralatan seperti T.V dll	<input type="checkbox"/>	Membersihkan jendela dan kaca pintu di dalam dan di luar	<input type="checkbox"/>
Membersihkan dinding, stop kontak lampu, pintu dll	<input type="checkbox"/>	Membersihkan semua peralatan yang bekas dipakai seperti vacuum cleaner	<input type="checkbox"/>
Membersihkan hiasan	<input type="checkbox"/>	Membungkus belanjaan	<input type="checkbox"/>
Membersihkan toilet, bak, bak mandi, shower, kran dll.	<input type="checkbox"/>	Membuang sampah	<input type="checkbox"/>
Mengepel lantai keramik/vinyl	<input type="checkbox"/>	Membersihkan patio luar, jalan masuk, dll	<input type="checkbox"/>
Membersihkan bagian dalam lemari	<input type="checkbox"/>	Membersihkan lampu luar	<input type="checkbox"/>
Membersihkan kompor dan oven	<input type="checkbox"/>	Membersihkan ruangan luar dan gudang	<input type="checkbox"/>
Menyiapkan/memasak sarapan	<input type="checkbox"/>	Tugas mengemudi dan tugas umum	<input type="checkbox"/>
Menyiapkan/memasak makan siang	<input type="checkbox"/>	Mencuci mobil	<input type="checkbox"/>
Menyiapkan/memasak makan malam	<input type="checkbox"/>	Memelihara taman agartetap bersih dan rapi	<input type="checkbox"/>
Penataan meja	<input type="checkbox"/>	Merawat kolam	<input type="checkbox"/>
Mencuci setelah sarapan/makan siang/ makan malam	<input type="checkbox"/>	Memotong rumput	<input type="checkbox"/>
Mengkilatkan lantai dan beranda	<input type="checkbox"/>	Menyiangi	<input type="checkbox"/>
Membersihkan perunggu dan perak	<input type="checkbox"/>	Memangkas	<input type="checkbox"/>
Mencuci dinding	<input type="checkbox"/>	Mencuci dan merawat anjing	<input type="checkbox"/>
Lain-lain.....	<input type="checkbox"/>	Mengecat dinding	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lampiran 4: Formulir Pendaftaran Asuransi Pengangguran untuk Majikan Pekerja Rumah Tangga

<ul style="list-style-type: none"> Semua keterangan yang anda berikan akan diperlakukan sebagai RAHASIA 	UNTUK KANTOR SAJA			
	Sifat Usaha	Kode SIC	Kepernilaian	Nomor Referensi
	Rumah Tangga	1000	1	

PENDAFATARAN MAJIKAN (silahkan form UI-19 untuk pendaftaran pekerja)

1.	Nama panggilan, inisial dan nama depan lengkap:					Isial:					
	Nama panggilan:										
	Nama depan lengkap:										
2.	Identitas / Jln Kerja / Nomor Paspor:										
3.	Alamat Pos untuk surat menyurat:					Kode Pos:					
4.	No. Telp selama jam kerja/setelah jam kerja:	Kode:			Nomor:			HP:			
5.	Pilihan Bahasa:	Inggris:			Afrika:						
6.	Tanggal majikan menjadi bertanggugjawab membayar iuran UIF:	2	0	0							
		Y	Y	Y	Y	M	M	D	D		
7.	Alamat-email pribadi (jika ada):										
8.	Alamat tinggal:										
9.	Bagian Distrik tempat tinggal:										
Tanda tangan majikan						Tanggal					