



International  
Labour  
Office

## DOMESTIC WORK POLICY BRIEF

# 2

### PENJELASAN SINGKAT KEBIJAKAN 2

## Jam kerja dalam pekerjaan rumah tangga

Jam kerja pekerja rumah tangga di seluruh dunia adalah salah satu yang terpanjang dan paling tak terduga. Tetapi, meregulasi waktu kerja mereka merupakan isu kontroversial dalam perdebatan kebijakan saat ini. Meskipun hari kerja delapan jam kini menjadi norma hukum yang diterima secara internasional, pekerja rumah tangga merupakan yang paling sering dikecualikan dari standar ini. Pengecualian terhadap mereka ada bahkan di negara-negara di mana pekerja rumah tangga dicakup oleh standar ketenagakerjaan lain. Argumen utama yang diberikan untuk mengecualikan pekerja rumah tangga dari cakupan peraturan waktu kerja umum adalah bahwa tugas mereka berbeda dari bidang pekerjaan standar kantor dan pabrik karena kebutuhan anggota rumah tangga tidak selalu dapat diduga, tidak memiliki batas tertentu atau, dalam beberapa kasus, menuntut layanan “sepanjang waktu”.

Namun, jam kerja yang panjang dan tak terduga menimbulkan biaya tinggi pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja dan, pada gilirannya, mengikis efisiensi mereka dan kualitas layanan yang mereka berikan kepada rumah tangga majikan mereka. Oleh karena itu, tantangan utama bagi pembuat kebijakan adalah merumuskan ukuran-ukuran waktu kerja yang melindungi kepentingan pekerja rumah tangga sembari memperhatikan kebutuhan rumah tangga yang mempekerjakan mereka. Guna merangsang dan menginformasikan debat kebijakan mengenai bagaimana cara untuk memajukan jam kerja

layak di kalangan pekerja rumah tangga, Ringkasan kebijakan ini:

- mendeskripsikan sifat permasalahan yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga berkenaan dengan waktu kerja;
- menyajikan bukti penelitian bahwa meregulasi jam kerja bukan hanya adil tetapi juga bijaksana, memberikan manfaat bagi pekerja rumah tangga maupun majikan mereka;
- mengeksplorasi beberapa isu kebijakan kunci – sejauh mana pekerja rumah tangga dikecualikan dari peraturan waktu kerja, dan pelbagai sisi dan pandangan berbeda mengenai waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga;
- memberikan contoh langkah-langkah yang telah diadopsi oleh beberapa negara untuk melindungi pekerja rumah tangga dari jam kerja yang terlalu panjang, istirahat yang tidak cukup dan pembayaran yang tidak memadai untuk jam bekerja aktual, yang menunjukkan bahwa terdapat cara-cara yang beragam dan inovatif untuk memperluas perlindungan kepada pekerja rumah tangga; dan
- mengajukan sejumlah pertimbangan sebagai titik awal untuk merumuskan pengaturan waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga, yang menyeimbangkan antara kebutuhan rumah tangga akan fleksibilitas dan hak pekerja rumah tangga atas jam kerja layak.

## 1. Waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga: Apa masalahnya?

Jam kerja pekerja rumah tangga terkait erat dengan pengaturan pekerjaan mereka. Pekerja yang tinggal di rumah majikan mereka (pekerja tinggal di dalam) cenderung bekerja penuh waktu, dengan jam yang sangat mungkin panjang. Pekerja tinggal di luar mungkin bekerja penuh waktu untuk satu rumah tangga, datang untuk bekerja di pagi hari dan pulang ke rumah mereka di sore hari, atau mungkin bekerja untuk beberapa rumah tangga berbeda untuk dua, tiga jam atau lebih setiap kali per hari, per minggu atau per bulan.

Pekerja rumah tangga migran, baik dari pedesaan ke pusat perkotaan atau dari satu negara ke negara lain, seringkali dipekerjakan dalam pengaturan tinggal di dalam karena pelbagai alasan, misalnya urgensi majikan, peraturan yang mengatur pekerja asing, tidak adanya pengaturan tempat tinggal alternatif, dan jarak antara rumah dan tempat kerja.

Tabel 1: Chili dan Peru: Selisih jam kerja dan pendapatan rata-rata antara pekerja rumah tangga tinggal di dalam dan tinggal di luar

|                                        | Pekerja rumah tangga (tinggal di dalam) |            |
|----------------------------------------|-----------------------------------------|------------|
|                                        | Peru 2001                               | Chili 2000 |
| Jam rata-rata per minggu               | 62,1                                    | 67,6       |
| Pendapatan rata-rata, 40 jam (US\$)    | 124,7                                   | 187,0      |
| Ekuivalen tingkat upah per jam         | 3,1                                     | 4,7        |
| Pendapatan per bulan untuk jam bekerja | 193,6                                   | 316,0      |
|                                        | Pekerja rumah tangga (tinggal di luar)  |            |
|                                        | Peru 2001                               | Chili 2000 |
| Jam rata-rata per minggu               | 49,0                                    | 40,0       |
| Pendapatan rata-rata, 40 jam (US\$)    | 101,6                                   | 193,9      |
| Ekuivalen tingkat upah per jam         | 2,5                                     | 4,8        |
| Pendapatan per bulan untuk jam bekerja | 124,5                                   | 193,9      |

Catatan: Data CEPAL dari survey rumah tangga nasional.

Sumber: CE Stefoni: "Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile", dalam Valenzuela dan Mora (ed.): *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, ILO, 2009), hlm. 201, Tabel 7.

## Jam panjang, hari kerja tak terbatas

Untuk pekerja tinggal di dalam, pembagian antara kerja dan rumah, antara kerja dan istirahat, mungkin merupakan garis abu-abu yang samar. Bukan tidak lazim bagi pekerja rumah tangga untuk bekerja lebih dari delapan jam sehari. Pekan kerja mereka bisa terbuka; hari istirahat beresiko dihapus atau ditunda. Praktik standarnya adalah majikan membayar pekerja rumah tangga dengan tingkat upah tetap mingguan atau bulanan, tapi ini untuk jumlah jam kerja yang tidak ditentukan. Karena jam per hari tidak memiliki batas yang ditetapkan, maka gagasan mengenai kerja lembur tidak ada.

Waktu menunggu panggilan (atau siaga) mungkin merupakan pengalaman yang lebih sering bagi pekerja tinggal di dalam dari pada bagi pekerja tinggal di luar. Tugas menunggu panggilan terjadi bila seorang pekerja diharuskan bersiaga untuk majikan untuk melayani kebutuhan anggota keluarga jika diperlukan, sekalipun mungkin itu merupakan hari istirahatnya atau sekalipun dia diizinkan tetap berada di tempat pribadinya. Jika dia tidak memiliki kebebasan untuk menggunakan waktunya sesuai keinginannya atau jika dia tidak bisa meninggalkan rumah majikannya, ini adalah tugas siaga. Ini dapat terjadi, misalnya, bila seorang pekerja bertanggung jawab atas anak-anak selama orang tua mereka tidak ada, atau bila pekerja merawat anggota keluarga yang sakit. Jam menunggu panggilan jarang diberikan kompensasi, namun beberapa negara (misalnya *Finlandia*, *Prancis*, *Afrika Selatan*) telah menetapkan tingkat upah untuk tugas menunggu panggilan.

## Atau, jam kerja sebentar dan sangat pendek

Pekerja rumah tangga tinggal di luar relatif lebih memiliki kendali atas pengaturan waktu kerja mereka dari pada pekerja tinggal di dalam. Namun demikian, mereka mungkin bekerja dengan jam kerja panjang per hari dan per minggu, baik untuk majikan yang sama atau untuk beberapa rumah tangga. Misalnya, pekerja tinggal di luar mungkin meningkatkan pendapatan mingguan dengan bekerja lebih lama. Waktu perjalanan dari rumahnya ke rumah majikan juga bisa memperpanjang hari

kerja. Jadwal kerja mungkin tidak dapat diduga, sangat bergantung pada tuntutan rumah tangga majikan hari per hari. Untuk pekerja rumah tangga paruh waktu atau pekerja rumah tangga lepas, jam kerja aktual per hari dapat bervariasi dari nol jam, yang dengan demikian nol penghasilan, hingga berjam-jam.

### Sebuah gambaran global: jam rata-rata per minggu

Tabel 2 menyajikan jam rata-rata per minggu pekerja yang dipekerjakan di rumah tangga di negara-negara di mana data survey angkatan kerja tersedia untuk tahun 2002 dan 2007. Jam bekerja rata-rata terendah dapat ditemukan di Australia, Selandia Baru dan negara-negara industri di Eropa, sedangkan rata-rata tertinggi, lebih dari 48 jam, berada di Asia. Sebagian menunjukkan penurunan jam rata-rata antara 2002 dan 2007; sebagian yang lain menunjukkan peningkatan. Ingat bahwa statistik-statistik ini tidak mengatakan apapun mengenai distribusi pekerja yang bekerja di atas atau di bawah rata-rata. Meskipun demikian, studi spesifik negara tentang pekerja tinggal didalam dan pekerja migran yang tersedia melukiskan gambaran umum jam kerja panjang (Kotak 1).

**Tabel 2: jam kerja rata-rata per minggu yang dijalani\* oleh pekerja di rumah tangga pribadi yang memiliki orang yang dipekerjakan\*\***

|                                   | 2002 | 2007 |
|-----------------------------------|------|------|
| <b>Negara-negara industrialis</b> |      |      |
| Australia (TE)                    | 18.1 | 24.0 |
| Finlandia (EMP)                   | 26.0 | 27.5 |
| Prancis (EMP)                     | 37.5 | 36.8 |
| Yunani (TE)                       | 38.0 | 38.7 |
| Irlandia (TE)                     | 24.8 | 30.9 |
| Selandia Baru (TE)                | 16.5 | 21.8 |
| Norwegia (EMP)                    | 24.3 | 14.0 |
| Portugal (EMP)                    | 27.3 | 25.9 |
| Spanyol (TE)                      | 27.3 | 25.9 |
| Swedia (EMP)                      | 29.6 | 31.5 |
| Swiss (EMP)                       | 17.2 | 17.6 |
| <b>Amerika</b>                    |      |      |
| Bolivia (TE)                      | 53.1 | 47.2 |
| Brasil (EMP)                      | 39.0 | 36.8 |
| Kostarika (TE)                    | 38.0 | 34.6 |

|                               |      |      |
|-------------------------------|------|------|
| Panama (TE)                   | 41.4 | 38.4 |
| Uruguay (EMP)                 | 31.3 | 29.5 |
| <b>Negara-negara transisi</b> |      |      |
| Latvia (TE)                   | 30.3 | 33.0 |
| Lithuania (EMP)**             | 29.9 | 39.4 |
| Polandia (EMP)                | 26.6 | 29.7 |
| <b>Asia</b>                   |      |      |
| Indonesia (TE)                | 44.5 | 50.9 |
| Israel (TE)                   | 31.6 | 30.8 |
| Makau, Cina (TE)              | 55.2 | 48.7 |
| Filipina (EMP)                | 55.2 | 53.3 |
| Thailand (EMP)                | 49.8 |      |
| Turki (TE)                    | 43.2 |      |
| Vietnam (TE)                  | 49.1 |      |
| <b>Afrika</b>                 |      |      |
| Ethiopia (TE)                 |      | 38.0 |
| Mauritius (TE)                |      | 27.0 |
| Namibia (TE)                  |      | 62.0 |
| Zambia (TE)                   | 49.1 |      |

\* Data dari survey angkatan kerja. Semua kecuali Lithuania (jam dibayar) memberikan jam bekerja aktual. TE berarti cakupan lapangan kerja total; EMP berarti pekerja saja.

\*\* Standar Internasional untuk Klasifikasi Industri Rev. 3. Subsektor "Rumah tangga pribadi dengan orang yang dipekerjakan" cocok dengan definisi pekerjaan rumah tangga yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional tahun 2010 untuk draft Konvensi mengenai pekerja rumah tangga.

Sumber: LABORSTA, pangkalan data ILO tentang statistik ketenagakerjaan.

## 2. Meregulasi jam bukan hanya adil; tetapi juga bijaksana

### Minggu kerja 40 hingga 48 jam: Visi jam kerja layak abad ke-20

Standar ketenagakerjaan internasional pertama yang diadopsi oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) segera setelah Perang Dunia I adalah Konvensi Jam Kerja (Industri), 1919 (No. 1), yang menetapkan 48 jam sebagai batas yang dapat diterima untuk satu minggu kerja normal. Selama Depresi tahun 1930-an, Konvensi Empat Puluh Jam, 1935 (No. 47), memperkenalkan satu batas baru, yang sejak saat itu menjadi visi Organisasi mengenai jam kerja yang bisa diterima. Pasal 24 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tahun 1948, mengakui bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan jam kerja yang wajar dan liburan berupah berkala.

Selama saat-saat kritis sejarah dunia itu, membatasi jam kerja dan menyediakan waktu istirahat cukup merupakan salah satu

instrumen para pemimpin global untuk memerangi kemiskinan dan ketidakadilan sosial. Itu dianggap sebagai cara membangun kembali kohesi sosial, dan meregenerasi pertumbuhan dan perkembangan. Membatasi waktu kerja hingga kadar yang manusiawi dinilai sangat penting untuk menjaga

kesehatan dan keselamatan pekerja, dan memungkinkan mereka mencurahkan waktu yang cukup untuk keluarga dan tanggung jawab mereka sendiri dan kepentingan lain. Sejak saat itu, banyak Konvensi ILO menetapkan regulasi waktu kerja.

### **Kotak 1: Temuan mengenai waktu kerja dari beberapa studi negara**

Di **Belanda**, banyak pekerja rumah tangga migran tinggal di dalam melaporkan diminta bekerja setiap saat dan seringkali diminta oleh majikan mereka untuk membatalkan atau mengubah hari libur mereka (Galotti, 2009).

Di **Spanyol**, sebuah studi menemukan bahwa sejumlah majikan menganggap pekerja tinggal di dalam harus tersedia sepanjang waktu (Rodriguez, 2007).

Di **Inggris**, penelitian tentang pekerja perawatan migran yang memberikan perawatan kepada orang lanjut usia di rumah tangga pribadi menemukan bahwa jam terlalu panjang tanpa istirahat dan/atau tekanan untuk bekerja lembur merupakan masalah (Kalayaan dan Oxfam, 2009; Gordolan dan Lalani, 2009). Pekerja perawatan tinggal di dalam menyoroti harapan majikan bahwa perawat harus tersedia untuk bekerja setiap saat, yang seringkali tanpa upah tambahan.

Di **Negara Bagian New York, Amerika Serikat**, survey yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Rumah Tangga pada tahun 2003-2004 (sebelum Undang-undang Hak-hak Pekerja Rumah Tangga disahkan menjadi undang-undang pada tahun 2010) menemukan bahwa 43 persen dari pekerja rumah tangga yang diwawancarai (76 persen di antaranya adalah orang asing) bekerja 50 jam atau lebih per minggu, dan 35 persen bekerja 60 jam atau lebih per minggu (Domestic Workers' United and DataCenter, 2006).

Di **Kuwait**, sebuah survey terhadap pekerja rumah tangga migran pada tahun 2001 melaporkan rata-rata jam kerja berkisar dari 78 hingga 100 jam seminggu (Esim dan Smith,

2004). Pelayan rumah tangga dan penjaga memiliki rata-rata minggu kerja terpanjang – sekira 100 jam. Tapi hanya kurang dari 2 persen dari orang-orang yang diwawancarai yang menerima uang lembur.

Di **Kolkata, India**, sebuah survey selama periode Desember 2006-Maret 2007 mengamati bahwa 69 persen pekerja penuh waktu bekerja delapan hingga sembilan jam sehari dan 31 persen bekerja sembilan hingga 12 jam. Pekerja paruh waktu yang dipekerjakan oleh satu atau beberapa rumah tangga bekerja dengan jam yang relatif lebih sedikit per hari, meskipun tidak jauh lebih sedikit: 32 persen bekerja satu hingga lima jam; 52 persen, lima hingga tujuh jam; 17 persen, tujuh hingga sembilan jam (Kundu, 2008).

Di **Kamboja**, sebuah studi terhadap 500 perempuan dan laki-laki yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di kota Phnom Penh dan Siem Reap menunjukkan bahwa 60 persen bekerja antara sembilan dan 16 jam per hari (Tous dkk., 2010). Sekira 80 persen dari mereka adalah perempuan yang bermigrasi dari daerah pedesaan.

Di distrik Kampala, Lira, Iganga dan Mbarara di **Uganda**, sebuah survey terhadap pekerja rumah tangga dewasa pada tahun 2005 menunjukkan: jam rata-rata per hari antara 12 hingga 14 jam; dua dari sepuluh pekerja tidak mendapatkan rehat pada siang hari, sementara 40 persen mendapatkan kurang dari satu jam; dan 64 persen tidak mendapatkan libur sama sekali (Platform for Labour Action, 2007). Lebih dari dua pertiga memulai tugas mereka pada pukul 6:00 hingga 7:00 dan sekira 60 persen selesai bekerja antara pukul 20:00 dan tengah malam.

## **Waktu kerja, kesehatan pekerja dan kinerja adalah saling terkait**

Jumlah jam kerja dan cara jam-jam tersebut ditata dapat berdampak pada kualitas kerja dan kualitas hidup secara umum. Untuk alasan ini, pemerintah, Organisasi Perburuhan Internasional dan organisasi-organisasi supranasional, seperti Uni Eropa, telah memperkenalkan standar waktu kerja minimal.<sup>1</sup> Berdasarkan studi-studi yang diulas oleh ILO, faktor-faktor terpenting yang berdampak negatif terhadap kesehatan pekerja adalah jam kerja panjang dan pola giliran kerja yang melibatkan distribusi jam kerja yang tidak teratur dan kerja malam hari. Hal-hal ini membawa resiko sangat penting bagi perempuan selama dan setelah kehamilan, dan untuk pekerja muda. Selain itu, pekerja yang bekerja di bawah tekanan dan yang tidak memiliki kendali atas jam kerja lebih mungkin untuk berpikir bahwa waktu kerja mereka berdampak negatif terhadap kesehatan mereka (ILO, 2004).

Sebuah ulasan komprehensif oleh Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan terhadap penelitian dari pelbagai negara tentang hubungan antara jam kerja panjang (yaitu lebih dari 48 jam seminggu) dengan kelelahan, kesehatan dan keselamatan, keseimbangan pekerjaan-keluarga dan kinerja, mengidentifikasi kesimpulan paling kuat dari bukti empiris (White dan Beswick, 2003).<sup>2</sup> Meskipun tidak satupun dari penelitian yang diulas tersebut difokuskan pada pekerja rumah

tangga, beragam pekerjaan dicakup termasuk pekerja kasar dan non pekerja kasar, pekerja pabrik, konstruksi, transportasi dan penjualan, dan profesi medis. Dalam banyak kasus, waktu kerja yang mengakibatkan hilangnya tidur, kualitas tidur yang buruk dan istirahat yang tidak cukup dikaitkan dengan hasil kesehatan psikologis dan fisik yang buruk (Kotak 2).

---

<sup>1</sup> *Petunjuk Waktu Kerja Uni Eropa, yang mencakup semua Negara Anggota UE, menekankan bahwa "peningkatan keselamatan, kebersihan dan kesehatan pekerja di tempat kerja merupakan tujuan yang tidak boleh dikalahkan oleh murni pertimbangan ekonomi". Lihat [http://www.hse.gov.uk/research/hsl\\_pdf/2003/hsl03-02.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-02.pdf) untuk salinan Petunjuk Waktu Kerja Uni Eropa.*

<sup>2</sup> *Pembaca mungkin juga ingin melihat J. Kodz, S. Davis, D. Lain, M. Strebler, J. Rick, P. Bates, J. Cummings dan N. Meager: Working long hours: A review of evidence. Volume I – Main Report. Ringkasan artikel ini dikutip di situs Institute for employment Studies, [www.employment-studies.co.uk](http://www.employment-studies.co.uk).*

**Kotak 2: Waktu kerja, kesehatan dan keselamatan, pekerjaan-keluarga dan kinerja: Ulasan penelitian oleh Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan**

**Kelelahan.** Untuk ukuran kelelahan subyektif dan obyektif (misalnya kelelahan otot, sensorik dan kognitif), ada hubungan antara kelelahan dan panjangnya jam kerja per hari dan per minggu, karena hilangnya tidur dan istirahat tidak cukup.

**Kesehatan psikologis dan stres.** Mencakup pelbagai ukuran stres dan hasil kesehatan mental, ada hubungan antara bekerja dengan jam panjang dan stres dan hasil kesehatan psikologis buruk lainnya, termasuk depresi, kecemasan dan kebingungan. Beberapa faktor, seperti rendahnya kepuasan kerja, buruknya imbalan kerja atau rendahnya kepuasan terhadap gaji, rendahnya kendali atas pekerjaan, dan pilihan dan preferensi individu, cenderung berdampak pada sejauh mana jam panjang mengakibatkan stres dan masalah kesehatan mental. Dalam beberapa kasus, hilangnya tidur atau kualitas tidur yang buruk, bukan sekadar jam kerja panjang, yang berkontribusi terhadap tekanan mental dan depresi.

**Kesehatan fisik.** Karena tidak memadainya studi, kurang ada bukti tegas tentang dampak jam kerja panjang terhadap hasil kesehatan fisik. Namun, ada cukup bukti untuk khawatir tentang potensi dampak berbahaya dari jam yang terlalu panjang (lebih dari 48-50 jam per minggu). Faktor-faktor seperti kondisi medis yang ada dan kurang tidur, dapat memediasi kaitan ini.

**Keselamatan dan kecelakaan.** Meskipun sebagian besar penelitian tentang keselamatan berkonsentrasi pada profesi mengemudi dan medis, ada alasan untuk khawatir tentang hubungan antara bekerja dengan jam panjang dan kecelakaan terkait pekerjaan. Kelelahan, kurang tidur serta usia, jumlah pengalaman dan kurangnya pelatihan mempengaruhi dampak negatif.

**Keseimbangan Pekerjaan-keluarga.** Jam yang tidak teratur, kerja malam hari dan tidak adanya waktu istirahat mingguan menimbulkan masalah bagi individu yang memiliki tanggung jawab perawatan anak dan keluarga. Jam kerja terduga dan hari libur mingguan adalah penting bagi seseorang agar dapat mengatur dan mengurus urusan pribadi dan keluarganya.

**Kualitas layanan dan kinerja.** majikan, bukan hanya pekerjanya, mendapat manfaat dalam hal mendapatkan kualitas layanan yang baik bila pengaturan waktu kerja wajar diikuti. Ulasan tersebut di atas yang dilakukan oleh Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan menyimpulkan bahwa sebagian besar bukti yang tersedia menegaskan hubungan antara jam kerja yang lebih panjang dan kinerja yang lebih rendah, diukur secara langsung dan tidak langsung. Namun, hubungan ini kompleks. Kurang tidur, kelelahan, motivasi dan usaha kerja dapat mempengaruhi hubungan antara jam yang panjang dan kinerja yang buruk. Beristirahat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

*Sumber: White dan Beswick, 2003.*

Orang mungkin menambahkan bahwa dengan mengurangi potensi sumber-sumber ketegangan, kesalahpahaman dan ketidakpuasan, pengaturan waktu kerja yang terduga dan adil mendukung harmonisnya hubungan majikan-pekerja.

Terakhir, waktu kerja berdampak pada upah pekerja. Waktu kerja yang tidak tercatat dan

tidak ditentukan mungkin menjadi kendala bagi akses pekerja ke hak-hak dasar yang didasarkan pada waktu kerja, misalnya cuti berbayar dan skema pensiun. Ini juga mengimplikasikan jam kerja yang tidak dibayar. Untuk pekerja yang dipekerjakan sebentar atau selama beberapa jam pendek oleh satu majikan atau lebih, jam kerja tidak teratur dan

pendek semacam itu berarti arus pendapatan yang tidak merata dan tidak terjamin.

### 3. Isu-isu kebijakan utama

#### Pengecualian dari peraturan waktu kerja

Dari 71 negara yang undang-undang nasionalnya disurvei oleh Program Kondisi Kerja dan Pekerjaan ILO pada tahun 2009, sekira separuh tidak menerapkan batas wajib jam kerja normal bagi pekerja rumah tangga (ILO, 2009).

Bila batas semacam itu telah ditentukan, batas paling umum adalah 40 jam per minggu, yang ditemukan hanya di lebih dari 20 persen negara. Sekira 15 persen telah menetapkan batas menengah 41 hingga 47 jam per minggu; empat kasus menetapkan batas 48 jam; dan lima kasus, di atas 48 jam.

Membandingkan standar waktu kerja yang secara umum berlaku untuk pekerja berupah dan batas waktu kerja bagi pekerja rumah tangga, data dari negara-negara yang disurvei menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga biasanya dicakup oleh batas-batas yang kurang melindungi.

#### Kebutuhan dan harapan dari majikan-rumah tangga akan fleksibilitas

Argumen pokok menentang pengaturan waktu kerja pekerja rumah tangga adalah bahwa pekerjaan rumah tangga berbeda dengan konsep standar sebuah pekerjaan. Pekerjaan rumah tangga berlangsung di rumah pribadi dan melayani kebutuhan rumah tangga. Meskipun beberapa kebutuhan rumah tangga dapat diduga dan dijadwalkan, misalnya menyiapkan makanan, membersihkan rumah dan mencuci, kebutuhan lain dan keadaan darurat, misalnya kebutuhan yang melibatkan anak-anak, orang sakit dan orang lanjut usia, adalah berubah-ubah dan tak terduga.

Misalnya, pernyataan pendapat Home Care Association Inggris tentang bagaimana waktu kerja harus dikelola dalam layanan perawatan tinggal di dalam menekankan keuntungan yang diberikan oleh fleksibilitas jam kerja dalam

model perawatan tinggal di dalam: "Keuntungan utama perawatan tinggal di dalam adalah kemampuan untuk fleksibel dari satu kegiatan ke kegiatan lain dan layanan yang lebih responsif dibandingkan dengan perawatan yang ditugaskan secara rutin dan terencana, di mana pekerja perawatan dikontrak untuk mengunjungi rumah pengguna jasa secara berkala" (UKHCA, 2007). Maka dari itu UKHCA berpendapat bahwa sifat tinggal di dalam pekerjaan perawatan dikecualikan dari batas jam kerja dan jumlah minimal waktu istirahat di bawah Peraturan Waktu Kerja Inggris tahun 1998.<sup>3</sup>

Contoh lain adalah musyawarah Komite RUU mengenai RUU Upah Minimum di Wilayah Administratif Khusus Hongkong pada tahun 2009-2010, yang mempertimbangkan apakah pekerja rumah tangga tinggal di dalam harus dicakup oleh upah minimum atau tidak. Satu alasan untuk pada akhirnya memutuskan untuk mengecualikan pekerja rumah tangga tinggal di dalam dari upah minimum adalah "pola khas kerja" mereka. Pola ini digambarkan sebagai "kehadiran sepanjang waktu dan pemberian layanan atas dasar permintaan yang diharapkan dari pekerja rumah tangga tinggal di dalam ... Merupakan pengetahuan umum bahwa tugas-tugas rumah tangga beraneka ragam dan dapat bervariasi hari demi hari, tergantung pada kebutuhan majikan dan anggota keluarganya. Karena usulan jam kerja standar akan dihitung berdasarkan jam, mustahil untuk memastikan jam bekerja yang sebenarnya, demikian juga untuk menentukan upah yang dibayarkan".<sup>4</sup>

Meskipun demikian, ada banyak pekerja rumah tangga yang melaksanakan pekerjaan yang melibatkan beberapa jam sehari atau seminggu, yang terdiri dari tugas-tugas yang ditentukan atau mengikuti jadwal kerja tetap. Ini mengimplikasikan bahwa fleksibilitas dalam waktu kerja bukan merupakan karakteristik melekat pekerjaan rumah tangga. Beberapa

<sup>3</sup> Mengacu pada Peraturan 20, di <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/content/made>

<sup>4</sup> Legislative Council Brief. Minimum Wage Bill, di [http://www.legco.gov.hk/yr08-09/english/bills/brief/b24\\_br.pdf](http://www.legco.gov.hk/yr08-09/english/bills/brief/b24_br.pdf), hlm. 5.

fungsi dan situasi membutuhkan fleksibilitas sementara yang lainnya tidak.

### **Persoalan tingginya biaya mempekerjakan pekerja rumah tangga**

Jika jam bekerja yang sebenarnya sepenuhnya dihitung dan sepenuhnya diberi kompensasi, di mana jika tidak maka tingkat upah tetap akan dibayarkan untuk jumlah jam yang tidak ditentukan, mempekerjakan pekerja rumah tangga mungkin menjadi tidak terjangkau untuk rumah tangga yang bergantung pada mereka, yang berakibat pada konsekuensi negatif bagi majikan dan pekerja. Contohnya, ibu tunggal atau pekerja dewasa di rumah tangga berpendapatan rendah hingga menengah bisa menarik diri dari pasar tenaga kerja berbayar guna untuk melaksanakan tugas-tugas perawatan dan kerumahtanggaan. Ini, pada

gilirannya, dapat menyebabkan turunnya permintaan (yaitu semakin sedikitnya peluang kerja) untuk pekerja rumah tangga.

Proposisi ini tampak masuk akal dan ada gunanya mengkaji secara lebih cermat. Biaya tenaga kerja yang menjadi alasan rumah tangga akan berhenti mempekerjakan pekerja rumah tangga mungkin tergantung pada beberapa faktor, termasuk tingkat pendapatan, usia anak-anak dan rasio ketergantungan rumah tangga yang mempekerjakan. Juga mungkin bahwa majikan akan mengatur ulang tugas-tugas pekerja rumah tangga secara lebih efisien jika pekerjaan rumah tangga membutuhkan biaya lebih. Data dari Afrika Selatan, di mana peraturan waktu kerja dan upah minimum diperkenalkan pada tahun 2002, menunjukkan bahwa jumlah pekerja rumah tangga tidak menurun dan kejadian jam panjang menurun (Kotak 3).

### **Kotak 3: Pola jam kerja di Afrika Selatan sebelum dan sesudah Ketentuan sektoral 7**

Analisis Garlick dan Woolard atas data survey angkatan kerja mengenai pekerja rumah tangga dan pekerja kebersihan selama periode 2000-2007 menunjukkan bahwa proporsi pekerja rumah tangga dan pekerja kebersihan tetap cukup konstan pada sekira 3 persen dari angkatan kerja selama periode tersebut; Jumlah menurun antara tahun 2000 dan 2005, tetapi meningkat di tahun 2006 dan 2007. Namun, kejadian jam panjang menurun. Persentase pekerja rumah tangga yang melaporkan "biasanya" bekerja lebih dari 45 jam seminggu (maksimum jam normal legal dalam Ketentuan sektoral 7 Afrika Selatan) menurun dari 35 persen pada tahun 2000 menjadi 19 persen pada tahun 2007. Analisis Budlender atas survey angkatan kerja pada bulan Februari 2002 dan September 2004

menunjukkan bahwa semakin besar proporsi pekerja rumah tangga yang dipekerjakan di rumah tangga pribadi melaporkan bekerja 27 jam atau kurang secara reguler di tahun 2004 dari di tahun 2002, yaitu 21 persen dibandingkan dengan 17 persen, meskipun tingkat upah minimum per jam yang lebih tinggi telah ditetapkan untuk pekerjaan reguler kurang dari 27 jam dari pada untuk pekerjaan dengan jam lebih panjang.

*Sumber: Studi ini dikutip oleh Budlender (2010): (1) J. Garlick dan aku Woolard: "Some notes on what the LFS tells us about domestic worker employment and wages", naskah tidak diterbitkan, September 2008. Garlick dan Woolard hanya melihat pekerja rumah tangga dan pekerja kebersihan, yaitu populasi kode 9131 ISCO 88, yang merupakan kategori yang lebih sempit dari pada definisi ILO, karena kode tersebut tidak mencakup tukang kebun misalnya. (2) D. Budlender: "The impact of the sectoral determination for the domestic worker sector: Evidence from the labour force survey and other sources", disusun untuk Departemen Tenaga Kerja, Juli 2005.*

### **Melindungi hak-hak pihak bawahan**

Dari sudut pandang keadilan sosial, kebutuhan dan kepentingan pekerja rumah tangga menuntut perhatian yang sama. Standar hukum, dengan demikian perlindungan Negara, adalah yang paling kritis dan penting bagi pekerja yang memiliki daya tawar

terbatas, paling tidak mampu merundingkan syarat dan ketentuan kerja yang lebih baik, dan rentan terhadap tekanan kuat untuk bekerja tanpa atau dengan sedikit istirahat (Blackett, 1998).

Tidak disangsikan lagi, ada banyak majikan yang memperlakukan pekerja rumah

tangganya secara adil dan manusiawi. Namun, tiadanya standar hukum membuat kondisi kerja pekerja rumah tangga bergantung pada kemauan baik anggota rumah tangga. Hubungan pribadi yang berkembang antara majikan dan pekerja rumah tangga dalam konteks keluarga yang akrab memperkuat hubungan ketergantungan dan kemauan baik.

Pekerja rumah tangga merupakan pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja karena beberapa alasan (Ringkasan kebijakan Pekerjaan Rumah Tangga no. 1, 2011). Pertama, sifat tempat kerja mereka menempatkan mereka dalam situasi rentan vis-à-vis majikan mereka: mereka umumnya terisolasi dari pekerja lain dan berada dalam jarak fisik dan emosional yang dekat dengan majikan mereka. Di beberapa negara, pekerja asing dibatasi dari meninggalkan rumah majikannya. Tingkat organisasi di kalangan pekerja rumah tangga juga sangat rendah. Kedua, pekerjaan rumah tangga seringkali memiliki status sosial yang rendah, mengingat kaitan historisnya dengan perbudakan dan penghambaan, mengingat bahwa pekerjaan tersebut umumnya dilaksanakan oleh para migran pedesaan dan luar negeri dari wilayah/negara yang lebih miskin atau kelas sosial yang lebih rendah, dan mengingat bahwa pekerjaan tersebut mungkin melibatkan tugas-tugas yang dianggap oleh majikan sebagai “kotor”, pekerja kasar dan tidak trampil. Stratifikasi sosial dan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, etnisitas, status pribumi, kasta dan kebangsaan menempatkan pekerja rumah tangga di tempat yang kurang menguntungkan dalam sebuah hubungan kontrak. Ketiga, dalam kasus pekerja rumah tangga migran, status pekerjaan dan kependudukan sementara, pembatasan berganti pekerjaan dan majikan, ketidakpahaman mengenai peraturan lokal, dan sumber daya yang terbatas membatasi pilihan pengunduran diri mereka.

#### **4. Pendekatan regulasi nasional: Menunjukkan kemungkinan cara ke depan**

Meregulasi waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga benar-benar kompleks karena heterogenitas pekerjaan rumah tangga,

tuntutan rumah tangga, dan fakta bahwa upaya itu mungkin melibatkan tugas-tugas di luar “jam kerja normal” standar. Meskipun kompleks, ada negara-negara yang meregulasi pengaturan waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga. Contoh langkah-langkah regulasi yang disajikan di bawah ini menunjukkan bahwa memperluas perlindungan waktu kerja kepada pekerja rumah tangga seringkali melibatkan kombinasi langkah-langkah dan standar-standar yang kreatif dan inovatif.

#### **Menetapkan jam kerja normal: Batas per minggu dan/atau batas per hari**

Salah satu pendekatan adalah hanya menetapkan jumlah jam kerja per minggu:

- *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, (Etendue par arrêté du 2 mars 2000, JO 11 mars 2000)* Prancis, Pasal 15(a): menetapkan jam normal per minggu bagi pekerja rumah tangga pada 40 per minggu untuk penuh waktu.
- *Contrato de Trabalho Doméstico*, DL 235/92, DE 24-10 Portugal, Pasal 13(1) dan (3): menetapkan jam total per minggu untuk pekerja rumah tangga di 44 jam per minggu dan di samping itu, memperbolehkan kepatuhan terhadap batas yang akan dicapai melalui rata-rata yang dihitung selama beberapa minggu berbeda.

Negara-negara lain menetapkan batas jam per hari dan juga per minggu:

- *Ley No. 18.065* Uruguay, Pasal 2: menetapkan batas per hari pada delapan jam dan batas per minggu pada 44 jam.
- *Ketentuan sektoral 7* Afrika Selatan: melarang majikan dari menuntut atau mengizinkan pekerja rumah tangga mereka bekerja lebih dari 45 jam per minggu; dan, jika pekerja bekerja lima hari atau kurang dalam seminggu, tidak lebih dari sembilan jam sehari, atau jika pekerja bekerja lebih dari lima hari dalam suatu

minggu, tidak lebih dari delapan jam sehari.<sup>5</sup>

### **Pengecualian untuk jenis pekerjaan rumah tangga tertentu**

Terdapat negara yang memungkinkan penyimpangan dari jam kerja normal yang ditetapkan untuk jenis pekerjaan rumah tangga tertentu, seringkali dengan syarat bahwa ini didasarkan pada kesepakatan antara para pihak dan masih ada batas untuk kelebihan jumlah jam.

- *Undang-undang Federal yang mengatur Bantuan Rumah Tangga dan Pekerja Rumah Tangga Austria:* Bagian 7 menetapkan penyimpangan terbatas dari jam normal, jika ini disetujui secara tertulis di dalam kontrak para pihak, dalam jenis pekerjaan rumah tangga tertentu: bila rumah tangga majikan memiliki bayi, yakni anak-anak hingga genap berusia tiga tahun, atau bila sang majikan sendiri atau anggota lain rumah tangga tersebut menyandang cacat hingga kadar mereka membutuhkan perawatan konstan yang jika tidak maka tidak terjamin. Namun, undang-undang tersebut membatasi kelebihan jam, dengan menyatakan bahwa penyimpangan dari jam normal ini tidak boleh menyebabkan jam kerja melampaui 18 jam dalam jangka waktu dua minggu berturut-turut. Bagian 5(5) undang-undang tersebut lebih lanjut menyatakan bahwa, jika tidak ada istirahat kompensasi diberikan untuk kelebihan jam semacam itu dalam dua minggu kalender ke depan, pembayaran khusus harus diberikan untuk jam tambahan, yang akan terdiri dari upah jam tersebut ditambah biaya tambahan sebesar tingkat upah minimum yang berlaku.

<sup>5</sup> *Undang-Undang Kondisi Kerja Dasar (BCEA) Afrika Selatan, disahkan pada tahun 1993, memberikan perlindungan dasar bagi semua pekerja, termasuk pekerja rumah tangga, dalam hal kondisi kerja, seperti jam kerja, cuti dan pemecatan, tetapi upah minimum tidak. Ketentuan Sektor 7, diterbitkan pada tahun 2002, mencakup klausul tentang semua masalah syarat dan ketentuan kerja, termasuk ketentuan yang tidak berubah dari BCEA.*

- *Undang-Undang Pekerja Pekerja Rumah Tangga (951/1977) Finlandia:* Bagian 8 mengizinkan pergeseran dari jam kerja biasa hanya dalam kasus-kasus darurat dan dalam batas-batas yang ditentukan secara tepat: bila sebuah kecelakaan, sakit secara tiba-tiba atau kejadian tak terduga serupa lainnya di rumah tangga majikan menempatkan atau secara serius mengancam membuat kehidupan, kesehatan atau harta benda berisiko, pekerja dapat diminta untuk melaksanakan pekerjaan darurat di luar jam kerja rutin. Dalam satu kesempatan, kerja darurat tidak melebihi 20 jam diperbolehkan selama tidak melebihi jangka waktu dua minggu. Undang-undang tersebut juga mengharuskan majikan segera memberitahukan secara tertulis kepada otoritas keselamatan dan kesehatan kerja yang berwenang mengenai perpanjangan jam kerja dan kasus, skala dan kemungkinan durasinya, dan otoritas tersebut berhak membatasi atau menghentikan kerja darurat tersebut setelah penyelidikan.

### **Membatasi lembur dan memberikan kompensasi atasnya**

Menetapkan batas untuk jam per hari dan/atau per minggu akan kurang bermakna jika kerja lembur tidak diregulasi dan diberi kompensasi. Satu aspek peraturan lembur adalah batas maksimal untuk memperbolehkan jam lembur. Aspek kedua adalah metode kompensasi yang dapat berupa pembayaran upah normal dengan premi, istirahat tambahan atau libur, atau kombinasi upah dan libur.

- *Kesepakatan bersama nasional Prancis:* Pasal 15(b)(3) membatasi lembur tidak lebih dari sepuluh jam dalam satu minggu dan rata-rata delapan jam per minggu dalam periode 12 minggu berturut-turut. Kompensasi mungkin dalam bentuk upah atau waktu istirahat dengan jumlah yang lebih banyak dari jam yang telah dijalani, demikian juga kompensasi akan mencakup biaya tambahan sebesar 25 persen selama delapan jam pertama lembur dan biaya tambahan sebesar 50

persen untuk jam lembur lebih dari delapan jam.

- *Ketentuan sektoral 7 Afrika Selatan*: Pasal 11 menyatakan bahwa majikan tidak boleh menuntut atau mengizinkan pekerja untuk bekerja lembur tanpa persetujuan pekerja, dan tidak lebih dari 12 jam termasuk lembur dalam sehari atau untuk bekerja lebih dari 15 jam lembur dalam seminggu. Bagian 22 menetapkan kompensasi uang sebesar 1,5 kali upah atau, jika disetujui antara para pihak, kombinasi kompensasi uang dan waktu istirahat. Pada yang terakhir, majikan dapat membayar pekerjaan rumah tangga tidak kurang dari upah biasa pekerja ditambah setidaknya 30 menit waktu istirahat dengan upah penuh untuk setiap jam lembur, atau memberi pekerja setidaknya 90 menit waktu istirahat berbayar untuk setiap jam lembur yang dijalani.

### Waktu istirahat

Sebagaimana dibahas di atas, waktu istirahat dan tidur yang cukup membuat perbedaan besar bagi keadaan kesehatan mental dan fisik, dan kinerja pekerja. Penentuan waktu istirahat merupakan bagian penting dari pengaturan waktu kerja.

Di Irlandia, *Kode Praktik untuk Melindungi Orang yang Bekerja di Rumah Orang Lain* mengadopsi untuk pekerja rumah tangga persyaratan istirahat berkala yang sama seperti yang berlaku untuk semua pekerja lain sebagaimana tercantum di dalam Undang-Undang Organisasi Waktu Kerja tahun 1997.

Negara-negara yang memiliki peraturan khusus yang mengatur pekerjaan rumah tangga membuat ketentuan khusus tentang waktu istirahat dan, dalam beberapa kasus, memungkinkan penyimpangan berdasarkan kesepakatan atau membedakan antara pekerja yang tinggal di dalam dan yang tinggal di luar.

- *Ley No. 18.065 Uruguay*: Selain menetapkan batas jam normal per hari, menetapkan waktu istirahat minimal: istirahat siang 30 menit untuk pekerja tinggal di luar, dan dua jam untuk pekerja tinggal di dalam; istirahat mingguan dalam jangka 36 jam tanpa putus, yang

mencakup sepanjang hari Minggu; dan untuk pekerja tinggal di dalam, istirahat malam minimal sembilan jam tanpa putus.

- *Ketentuan sektoral 7 Afrika Selatan*: Menetapkan bahwa seluruh pekerja rumah tangga berhak atas istirahat minimal satu jam di siang hari bagi pekerja yang bekerja terus menerus selama lima jam; waktu istirahat harian 12 jam berturut-turut antara berakhirnya pekerjaan dan mulai bekerja keesokan harinya, yang dengan kesepakatan tertulis dapat dikurangi menjadi sepuluh jam untuk pekerja rumah tangga tinggal di dalam yang istirahat makannya berlangsung setidaknya selama tiga jam; dan waktu istirahat mingguan 36 jam berturut-turut, yang dapat dengan kesepakatan dikonversi menjadi minimal 60 jam berturut-turut setiap minggu kedua.
- *Undang-undang Federal yang mengatur Bantuan Rumah Tangga dan Pekerja Rumah Tangga Austria*: Menetapkan waktu istirahat harian minimum selama sepuluh jam untuk pekerja tinggal di dalam dan 13 jam untuk pekerja tinggal di luar, tetapi dalam kedua kasus tersebut masa istirahat harus mencakup jangka waktu dari pukul 21:00 hingga 6:00 pagi hari berikutnya.

### Tugas menunggu panggilan atau siaga

Ini seringkali merupakan wilayah abu-abu antara kerja dan istirahat. Peraturan waktu kerja beberapa negara mengakui bahwa situasi ini boleh terjadi dan dengan demikian memungkinkan untuk fleksibilitas dalam hal jam kerja, sementara juga mengakui hak pekerja atas kompensasi yang layak dan perlindungan dari jam tak terbatas.

- *Convention Collective Prancis*: Pasal 3 menangani situasi ini dalam kasus pekerja yang bertanggung jawab atas anak-anak, orang lanjut usia atau orang cacat. Disebut sebagai “kehadiran yang bisa menanggapi”, pekerja bersangkutan dapat memanfaatkan waktu untuk dirinya sendiri tetapi harus tetap siaga dan siap untuk turun tangan. Jumlah jam menunggu panggilan harus dinyatakan di dalam

kontrak dan harus dibayar dengan tingkat upah yang setara dengan dua pertiga jam kerja normal.

- *Undang-Undang Pekerjaan Pekerja Rumah Tangga, yang telah diadopsi* Finlandia: Bagian 6 menentukan berapa jam siaga (yaitu diminta untuk berada di rumah agar tersedia jika mereka dipanggil bekerja) harus diperhitungkan dan diberi kompensasi – setidaknya satu jam siaga harus setara dengan setengah jam kerja.
- *Ketentuan sektoral* 7 Afrika Selatan: Bagian D mendefinisikan siaga hanya sebagai bekerja pada malam hari, antara

pukul 20:00 dan 6:00 di pagi hari berikutnya, ketika seorang pekerja diminta untuk berada di tempat kerja, mungkin diizinkan untuk beristirahat atau tidur tetapi harus bersedia bekerja jika diperlukan. Namun demikian, undang-undang ini menetapkan dua batasan: majikan tidak boleh meminta seorang pekerja rumah tangga untuk siaga lebih dari lima kali per bulan atau 50 kali per tahun, dan boleh melakukannya hanya untuk pekerjaan yang musti dilaksanakan tidak bisa ditunda

#### **Kotak 4: Merancang pengaturan waktu kerja: usulan prinsip-prinsip utama**

##### **1. Pengakuan hukum terhadap nilai pekerjaan perawatan yang diberikan oleh pekerja rumah tangga**

Ini adalah titik awal untuk regulasi waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga. Keluarga, masyarakat dan pemimpin politik mungkin akan mengakui nilai pekerjaan rumah tangga dalam wacana mereka, tetapi ini tidak membawa pekerjaan rumah tangga di dalam ranah norma-norma formal. Kontribusi pekerjaan rumah tangga terhadap reproduksi dan kesejahteraan angkatan kerja dan keluarga adalah sebanding dalam pelbagai dimensi dengan profesi perawatan lainnya di sektor formal. Yang terakhir diregulasi dengan cara yang menangani tuntutan serupa akan fleksibilitas waktu kerja.

##### **2. Rekonsiliasi pekerjaan-kehidupan bagi pekerja rumah tangga**

Tujuan utama peraturan waktu kerja, di samping menjaga kesehatan, keselamatan dan produktivitas, adalah untuk membantu menjaga keseimbangan kehidupan-pekerjaan seluruh pekerja. Dalam kasus pekerja rumah tangga, intervensi hukum diperlukan untuk menjamin bahwa kehidupan pribadi mereka tidak dirusak oleh dorongan untuk mempertahankan kehidupan keluarga majikan. Meskipun pekerja rumah tangga dipekerjakan untuk melakukan tugas yang biasanya dilakukan oleh anggota keluarga, pekerjaan rumah tangga tidak dapat digabungkan dengan tugas pengasuhan

sebagai orang tua, yang didasarkan pada serangkaian hubungan emosional dan nilai-nilai keluarga yang berbeda.

##### **3. Universalitas**

Semua pekerja berhak atas perlindungan waktu kerja. Pembukaan Konstitusi ILO secara khusus menyatakan: "... kondisi kerja yang ada yang melibatkan ketidakadilan, penderitaan dan kemelaratan bagi sejumlah besar orang ... dan peningkatan kondisi mereka sangat diperlukan: sebagaimana, misalnya, dengan peraturan jam kerja". Setiap orang berhak atas pembatasan jam kerja, dan istirahat dan liburan yang diabadikan di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Perjanjian Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

##### **4. Kesatuan hukum waktu kerja**

Pelbagai sistem peraturan waktu kerja, jika ada, harus koheren dan paling baik dikonseptualisasikan sebagai satu keseluruhan yang terpadu. Langkah-langkah hukum tentang pekerjaan rumah tangga tidak boleh merusak perlindungan standar yang tersedia di bawah undang-undang waktu kerja arus utama.

##### **5. fleksibilitas dan "kemampuan waktu kerja" yang teregulasi**

Manfaat utama model standar waktu kerja (yaitu delapan jam sehari, 40 hingga 48 jam seminggu) adalah keteraturan, kepastian, dan

penjagaan waktu sosial dan kemasyarakatan bagi pekerja. Untuk memungkinkan pekerja rumah tangga menikmati manfaat yang sama, pendekatan berdasarkan “fleksibilitas yang kompatibel” dapat diadopsi. Pendekatan ini mempertimbangkan kebutuhan majikan akan kehadiran pekerja rumah tangga dalam keadaan mendesak dan, pada saat yang sama, menjamin kemampuan pekerja untuk menangani aspek-aspek tak terduga dari kehidupan keluarga dan tanggung jawab mereka lainnya. Pendekatan ini dimungkinkan oleh kebijakan yang memungkinkan pekerja individual untuk mempengaruhi jam kerja mereka.

## 6. Keseimbangan kerangka regulasi

Ada dua jenis umum teknik regulasi yang dapat digunakan untuk meregulasi jam kerja: regulasi hukum atau norma yang dirundingkan secara bersama. Perundingan bersama dalam pekerjaan rumah tangga umumnya kurang berkembang karena konteks pekerjaan, termasuk tingginya kadar isolasi pekerja rumah tangga di dalam rumah pribadi majikan mereka dan rendahnya kapasitas perwakilan terorganisir dari kedua pihak. Situasi kerja yang berbahaya dan tersebar menempatkan pekerja rumah tangga dalam posisi lemah untuk perundingan individual dengan majikan mereka. Maka dari itu, regulasi hukum menjadi perlu.

## 7. Subyek peraturan

Sebagai prinsip umum, standar hukum, terutama yang diuraikan di tingkat

internasional, diharapkan mencakup kategori pekerja yang daya tawarnya terbatas. Oleh karena itu, subyek peraturan waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga haruslah pekerja yang paling rentan – pekerja dengan tingkat daya tawar terendah dan yang paling mungkin untuk menjadi sasaran tekanan yang kuat untuk menjalani jam kerja yang panjang, tidak sehat atau membahayakan keluarga.

## 8. Regulasi inovatif: Sistem yang dinamis dan responsif

Kompleksitas dunia kerja yang nyata menunjukkan bahwa kerangka peraturan untuk pekerja rumah tangga harus dinamis dan terbuka untuk pengujian empiris dan reformasi bertahap. Standar dapat secara berkala dievaluasi. Pelaku kebijakan mungkin ingin mendorong studi sistematis proses pelaksanaan hukum yang mengatur pekerja rumah tangga dengan tujuan untuk mengidentifikasi praktik yang baik.

## 9. Undang-undang waktu kerja dalam lingkungan kebijakannya

Sistem peraturan mengenai waktu kerja harus dikembangkan dengan cara yang memperhatikan konteks kebijakan yang membentuk dan mendukungnya. Kerangka kebijakan ini meliputi kebijakan mengenai aspek lain pekerjaan rumah tangga, keseimbangan pekerjaan-keluarga, dukungan negara bagi perawatan anak, perawatan orang lanjut usia dan perawatan kesehatan, imigrasi dan pekerjaan pekerja asing, dan lain-lain.

• Sumber: McCann dan Murray (2010).

## Menjamin kepatuhan terhadap standar waktu kerja

Langkah pertama dan paling dasar untuk menjamin kepatuhan terhadap standar waktu kerja adalah kontrak kerja tertulis antara majikan dan pekerja rumah tangga. Sebuah kontrak menentukan parameter (misalnya jam kerja, upah) bidang pekerjaan dengan cara yang sepenuhnya transparan, dan formalisasi transaksi kerja. Ini dapat dilengkapi dengan

langkah-langkah lain, misalnya promosi model kontrak dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja rumah tangga maupun majikan. Kontrak tertulis standar biasanya disyaratkan di bawah undang-undang nasional tentang mempekerjakan pekerja migran asing atau di bawah kesepakatan bilateral dan nota kesepahaman antara negara pengirim dan penerima. Ketentuan Sektor 7 Afrika Selatan mengharuskan majikan pekerja rumah tangga memberi pekerja rumah tangganya syarat dan ketentuan kerja tertulis secara terperinci. Kesepakatan bersama Prancis mensyaratkan

bahwa kontrak dalam bentuk tertulis, dan menyediakan model kontrak.

Pencatatan jam kerja oleh pekerja dan majikan diperlukan untuk penghitungan upah yang tepat termasuk kompensasi lembur dan tugas menunggu panggilan.

Terakhir, pengetahuan tentang peraturan yang berlaku oleh pekerja dan majikan sangat diperlukan. Negara Bagian New York sangat menekankan pentingnya penyebaran informasi kepada pekerja rumah tangga dan majikan tentang hak dan kewajiban mereka di bawah Undang-undang Hak-hak Pekerja Rumah Tangga yang baru disahkan (Departemen Tenaga Kerja NY, 2010). Strategi penyuluhannya meliputi bahan sederhana dan jelas, bekerja sama dengan kelompok masyarakat dan organisasi, dan menggunakan beragam sarana komunikasi.

## 5. Poin-poin untuk pertimbangan dalam merancang sistem waktu kerja

Berikut ini pertanyaan dan isu yang diangkat di bagian sebelumnya, bagaimana seharusnya waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga diregulasi? Apa pendekatan yang mempertimbangkan kebutuhan rumah tangga yang mempekerjakan sembari memperluas perlindungan yang memadai kepada pekerja rumah tangga? Bagaimana pekerja rumah tangga dapat menikmati manfaat model standar waktu kerja, yaitu kepastian, keteraturan, dan istirahat yang cukup, waktu untuk keluarga dan sosial, dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan keluarga majikan mereka?

McCann dan Murray (2010, hlm. 13-19), berdasarkan penilaian mereka tentang masalah waktu kerja dalam pekerjaan rumah tangga, menyarankan sejumlah pertimbangan kunci saat merumuskan sistem hukum waktu kerja (Kotak 4).

## Referensi

Blackett, A. (1998): *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Kertas

Kerja Program Hukum Ketenagakerjaan dan Hubungan Ketenagakerjaan No. 2 (Jenewa, ILO).

Budlender, D. (2010): *Decent work for domestic workers*. Diteliti untuk SERVICES Sector Education and Training Institute (Afrika Selatan, CASE).

Domestic Workers' United and DataCenter (2006): *Home is Where the Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry*, di <http://www.datacenter.org/home-is-where-the-work-is/>.

Esim, S. dan Smith, M. (ed.) (2004): *Gender and Migration in Arab States. The case of domestic workers* (Beirut, ILO).

Galotti, M. (2009): *The gender dimension of domestic work in Western Europe*, Naskah Migrasi Internasional No. 96 (Jenewa, ILO).

Gordolan, L. and Lalani, M. (2009): *Care and immigration: Migrant care workers in private households* (Oxford, KALAYAAN and COMPAS), di [http://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/pdfs/Non\\_WP\\_pdfs/Reports\\_and\\_Other\\_Publications/](http://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/pdfs/Non_WP_pdfs/Reports_and_Other_Publications/).

ILO (2011): *Remuneration in Domestic Work*, Ringkasan Kebijakan Pekerjaan Rumah Tangga TRAVAIL No. 1 (Geneva).

— (2009): *Decent work for domestic workers*. Laporan IV(1), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-99, Jenewa, 2010 (Jenewa).

— (2005): *Hours of work. From fixed to flexible?* (Jenewa).

— (2004): *Working time and health*, Lembar Informasi Sheet No. WT-1 (Jenewa, Program Kondisi Kerja dan pekerjaan).

Kalayaan dan Oxfam (2009): *Who cares?*, Oxfam Briefing Paper, di [http://www.oxfam.org.uk/resources/policy/trade/downloads/bp\\_ukpp\\_who\\_cares.pdf](http://www.oxfam.org.uk/resources/policy/trade/downloads/bp_ukpp_who_cares.pdf).

Kundu, A. (2008): *Conditions of work and rights of the female domestic workers of Kolkata*, MPRA Paper No. 7636, Munich Personal

RePEc Archive, di <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/7637/>.

McCann, D. dan Murray, J. (2010): *The legal regulation of working time in domestic work*, Seri Kondisi Kerja dan Pekerjaan No. 27 (Jenewa, ILO).

Menon, S. (2010): "Anecdotes from the life of domestic workers in Delhi and in defense of Sumari's rights", dalam *Labour File*, Vol. 8, No. 1-3.

Departemen Tenaga Kerja Negara Bagian New York (2010): *Report on outreach efforts for domestic workers legislation* (Albany), di [http://www.labor.state.ny.us/sites/legallaws/pdf\\_word\\_docs/](http://www.labor.state.ny.us/sites/legallaws/pdf_word_docs/).

Platform for Labour Action (2007): *Adult domestic workers in Uganda. An analysis of human rights and social injustice* (Kampala, Fountain Publishers Ltd.).

Rodriguez, E.G. (2007): "The 'hidden side' of the new economy – On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy", dalam *Frontiers*, Vol. 28, No.3.

Stefoni, C. E. (2009): "Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile" in Valenzuela and Mora (ed.): *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, ILO).

Tous, S., Veasna, N. and Cormaci, S. (2010): *Study on living and working conditions of domestic workers in Cambodia* (Bangkok, ILO).

UKHCA (2007): *Managing working time in livein care. A UKHCA position statement*, Version 1, July 2007, di <http://www.ukhca.co.uk/pdfs/PSmanagingworkingtonliveincare.pdf>.

White, J. dan Beswick, J. (2003): *Working long hours* (Sheffield, Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan).

**UU dan Peraturan Nasional yang disebutkan:**

Austria: UU Federal yang mengatur Bantuan Rumah Tangga dan Pekerja Rumah tangga, [http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/ErV/ERV\\_1962\\_235/ERV\\_1962\\_235.pdf](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/ErV/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf).

Uni Eropas: Petunjuk Waktu Kerja Uni Eropa, [http://www.hse.gov.uk/research/hsl\\_pdf/2003/hsl03-02.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-02.pdf).

Finlandia: UU Pekerjaan Pekerja rumah Tangga (951/1977), <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9770951.pdf>.

France: Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, (Etendue par arrêté du 2 mars 2000, JO 11 mars 2000), <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>.

Irlandia: Kode Praktik untuk Melindungi Orang yang Dipekerjakan di Rumah Orang Lain, <http://www.lrc.ie/documents/publications/codes/10PersonsEmployedInHomes.pdf>.

Portugal: Contrato de Trabalho Doméstico, DL 235/92, DE 24-10, <http://www.dre.pt/pdf1sdip/1992/10/246a00/49464951.pdf>.

Afrika Selatan: UU Kondisi Kerja Dasar, <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=70820>.

Afrika Selatan: UU Ketentuan Sektor 7, <http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>.

Inggris : Regulasi Waktu Kerja 1998, <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>.

Amerika Serikat, Negara Bagian New York: UU Hak-hak Pekerja Rumah Tangga, <http://www.labor.state.ny.us/sites/legal/laws/domestic-workers-bill-of-rights.page>.

Uruguay: Ley No. 18.065, <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoToLey.asp?Ley=18065&Anchor>.

Seri Ringkasan Kebijakan Pekerjaan Rumah Tangga bertujuan untuk merangsang dan menginformasikan perdebatan kebijakan mengenai memajukan kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Ringkasan ini memberikan informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dalam pekerjaan rumah tangga, isu-isu kebijakan dan pelbagai pandangan berbeda tentang masalah ini, dan beragam pendekatan untuk mengatasinya di seluruh dunia.

Ringkasan Kebijakan no. 2 ditulis oleh Amelita King Dejardin Kepala Penasihat Teknis, Program Kondisi kerja & pekerjaan (TRAVAIL).