



International
Labour
Office

DOMESTIC WORK POLICY BRIEF

1

PENJELASAN SINGKAT KEBIJAKAN 1

Pengupahan pekerja rumah tangga

Mendapatkan penghasilan untuk menjamin kehidupan bagi diri dan keluarga merupakan perhatian dan motivasi utama pekerja saat menawarkan tenaga mereka. Hal ini juga berlaku bagi pekerja rumah tangga yang merepresentasikan bagian besar angkatan kerja dan didominasi perempuan (ILO, 2009). Namun, apa yang membedakan pekerja rumah tangga dengan pekerja lainnya adalah bahwa mereka bekerja di rumah tangga pribadi, upah mereka cenderung merupakan yang terendah di pasar tenaga kerja, dan mereka cenderung secara informal terikat.

Yang pertama dari serangkaian ringkasan mengenai isu-isu dan pendekatan untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga, ringkasan kebijakan ini:

- mengulas faktor-faktor di balik rendahnya tingkat upah pekerja rumah tangga (Bagian 1);
- menyajikan contoh-contoh yang mengilustrasikan bagaimana negara-negara menggunakan pengaturan upah minimum untuk melindungi upah pekerja rumah tangga (Bagian 2);
- mengeksplorasi kerentanan pekerja rumah tangga terhadap praktik pelecehan terkait dengan pembayaran upah, dan kemungkinan langkah-langkah untuk menanganinya (Bagian 3), dan
- menyimpulkan dengan mengajukan poin-poin untuk dipertimbangkan oleh para pembuat kebijakan terkait (Bagian 4).

Alih-alih sekadar menangani pengupahan di dalam pekerjaan rumah tangga yang pasti atau menyeluruh, ringkasan ini berupaya merangsang dan menginformasikan perdebatan kebijakan dan dialog sosial nasional mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga.

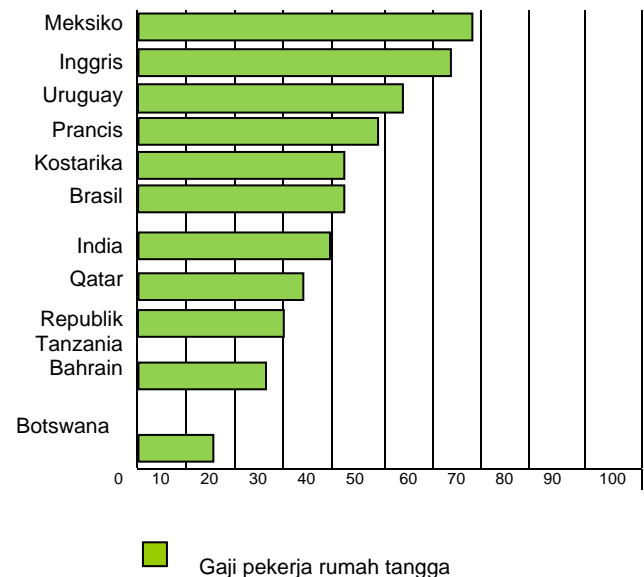
1. Upah rendah dalam pekerjaan rumah tangga: Sebuah fenomena global

Data statistik mengenai upah pekerja rumah tangga menunjukkan bahwa pekerjaan rumah tangga merupakan salah satu bidang pekerjaan berbayar terendah di

Saat menjelaskan rendahnya tingkat upah di kalangan pekerja rumah tangga serangkaian faktor dapat dipertimbangkan, yang cenderung saling terkait. Satu faktor utama adalah tingkat pendidikan pekerja rumah

pasar kerja. Faktanya, perkiraan berdasarkan data yang tersedia menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga lazimnya mendapatkan kurang dari setengah upah rata-rata – dan kadang-kadang tidak lebih dari sekira 20 persen upah rata-rata.

Tabel 1: upah pekerja rumah tangga
(Upah rata-rata = 100)



Catatan: Perkiraan ini tidak selalu bisa menjadi bahan perbandingan karena Kantor Statistik Nasional tidak selalu melaporkan upah pada tingkat pemisahan yang sama. Untuk negara-negara Amerika Latin, perkiraan disusun oleh SIALC ILO untuk "rumah tangga pribadi yang memiliki orang yang dipekerjakan" berdasarkan Klasifikasi Industri seluruh Aktivitas Ekonomi Berstandar Internasional (ISIC). Definisi yang sama digunakan di India dan Republik Serikat Tanzania. Qatar dan Bahrain melaporkan upah "pekerja rumah tangga". Prancis melaporkan upah untuk "Aides à domicile et aides ménagères", sementara Inggris melaporkan secara mingguan upah untuk "pekerjaan pelayanan perawatan pribadi". Data untuk semua negara adalah untuk tahun terkini yang tersedia.

tangga yang pada umumnya rendah (ILO, 2010, hlm. 41 dan 54). Faktor-faktor lain adalah fenomena kurang dihargainya pekerjaan rumah tangga, diskriminasi upah dan rendahnya daya tawar pekerja rumah tangga, yang dibahas di bawah ini.

Kurang dihargai dan diskriminasi upah

Sikap historis terhadap peran perempuan di masyarakat, dibarengi asumsi-asumsi stereotif mengenai kecenderungan dan kemampuan mereka, diakui sebagai penyebab utama pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin (Komisi Eropa, 2009). Kasus pekerjaan rumah tangga sangat ilustratif dalam hal ini, karena merupakan sektor dengan angkatan kerja yang dominan perempuan.

Untuk sebagian besar, pekerjaan rumah tangga menyangkut tugas-tugas yang lazimnya dipikul oleh perempuan di rumah tanpa upah, misalnya membersihkan, memasak, berbelanja, mencuci, serta merawat anak-anak, orang lanjut usia, penyandang cacat dan anggota keluarga lainnya yang membutuhkan perawatan. Selain itu, persepsi tentang sifat bawaan, sebagai lawan dari perolehan formal, atas ketrampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan rumah tangga masih ada. Sikap dan persepsi semacam itu cenderung membuat kurang dihargainya pekerjaan rumah tangga dibandingkan dengan bidang-bidang pekerjaan yang mayoritas dilaksanakan oleh laki-laki saat upah ditentukan (ILO, 2007, 2009). Misalnya, di Swiss, sebelum diperkenalkannya upah minimum, pekerja rumah tangga, yang lebih dari 90 persen di antaranya adalah perempuan, memperoleh 8,8% lebih sedikit karena alasan yang “tidak dijelaskan” bila dibandingkan dengan pendapatan pekerja dengan karakteristik dan kualifikasi serupa di sektor lain. Pada saat yang sama, pekerja rumah tangga memperoleh 10,3% lebih sedikit karena alasan yang “tidak dijelaskan” dibanding pekerja yang melaksanakan tugas yang sama di tempat kerja selain rumah tangga pribadi (Flückiger dkk., 2009).¹

Maka, dengan demikian, penting untuk memahami dan menganalisa rendahnya upah di sektor pekerjaan rumah tangga dari perspektif gender, sembari memberikan perhatian khusus terhadap prinsip upah setara untuk laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang nilainya sama sebagaimana tercantum di dalam Konvensi Pengupahan Setara, 1951 (No. 100).² Prinsip ini mengimplikasikan bahwa upah yang harus ditentukan berdasarkan kandungan pekerjaan yang dilaksanakan, mempertimbangkan secara semestinya ketrampilan, upaya, tanggung jawab dan kondisi kerja (ILO, 2007, hlm. 271).

Diskriminasi upah berbasis gender dalam pekerjaan rumah tangga bisa diperparah dengan bentuk-bentuk diskriminasi lain. Misalnya, asal etnis atau sosial, atau kebangsaan pekerja bisa menentukan tingkat upah sebagai lawan dari kriteria yang sah, misalnya jenis pekerjaan yang dilaksanakan atau jam kerja aktual.

¹ Perbedaan antara kelompok-kelompok pekerja diperbandingkan dianggap «tak dijelaskan» sebagai metodologi yang digunakan oleh Flückiger dkk. yang dikendalikan untuk serangkaian karakteristik teramati (yaitu umur, pendidikan, dll.) ketika perbedaan pendapatan antara dua kelompok pekerja diestimasi. Ini mengimplikasikan bahwa perbedaan pendapatan antara dua kelompok pekerja tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik teramati yang dicakup di dalam estimasi.

² Diratifikasi oleh 168 negara anggota ILO (per 1 April 2011).

Rendahnya upah di sektor pekerjaan rumah tangga juga terkait dengan persepsi pekerjaan rumah tangga sebagai “tidak produktif” karena tidak secara langsung menghasilkan laba atau keuntungan ekonomi untuk rumah tangga yang mempekerjakan mereka. Pekerjaan rumah tangga berbayar dengan demikian dianggap tidak bernilai dan eksogen untuk pasar tenaga kerja (Tomei, akan terbit). Namun, sejumlah fakta menggambarkan nilai ekonomi dan sosial untuk rumah tangga individual dan juga untuk masyarakat, yang sering tidak cukup diperhitungkan.

- Pekerjaan rumah tangga memainkan peran penting dalam menjamin pemeliharaan dan berfungsinya rumah tangga dan kesejahteraan anggotanya.
- Ketersediaan pekerjaan rumah tangga memungkinkan anggota rumah tangga untuk masuk dan tetap berada di pasar tenaga kerja.
- Pekerjaan rumah tangga merangsang konsumsi dan akibatnya memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dengan menghasilkan pendapatan untuk pekerja rumah tangga dan keluarganya.

Upaya untuk membuat pekerjaan rumah tangga lebih terlihat melalui pengumpulan data statistik, penelitian yang mengeksplorasi arti penting sosial dan ekonomi pekerjaan rumah tangga, dan kampanye peningkatan kesadaran publik dapat secara positif mempengaruhi kebijakan dan praktik berkenaan dengan upah untuk pekerja rumah tangga. Misalnya, di *India*, kampanye “Pekerjaan Anda adalah Penting!”, yang didukung oleh ILO, telah menghasilkan kesadaran publik tentang nilai pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja rumah tangga.³

Lemahnya daya tawar pekerja rumah tangga

Banyak pekerja rumah tangga memiliki tingkat daya tawar individual dan kolektif yang rendah, yang membuat mereka tetap tidak berdaya untuk menghasilkan upah yang memungkinkan mereka menikmati standar hidup layak.

Karena tempat kerja mereka adalah rumah tangga pribadi, pekerja rumah tangga melaksanakan tugasnya sebagian besar relatif terisolasi dari pekerja lain. Ini terutama berlaku bagi pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah tangga tempat mereka bekerja (“pekerja tinggal di dalam”).⁴ Pekerja rumah tangga biasanya tidak memiliki rekan kerja, dan panjang dan tak terduganya jam kerja bisa membuat sangat sulit bagi mereka untuk bertemu dengan sesama pekerja untuk bertukar

³ Lihat website ILO di http://www.ilo.org/newdelhi/areasofwork/lang--en/WCMS_141187/index.htm

⁴ Pekerja tinggal di dalam mungkin menjadi sasaran pembatasan kebebasan bergerak di luar jam kerja, yang problematis dari sudut pandang hak asasi manusia (Esim dan Smith, 2004; PBB 2010).

pengalaman dan informasi dan berorganisasi bersama.

Pekerja rumah tangga yang merupakan migran, yang direkrut melalui perantara di satu negara untuk bekerja di negara lain, umumnya sedikit atau tidak memiliki kesempatan untuk terlibat di dalam perundingan langsung dengan rumah tangga yang mempekerjakan, dan dengan demikian tidak memiliki kemungkinan untuk membuat ketrampilan dan motivasi mereka sebagai bagian dari perbandingan.

Faktor sosial-budaya, misalnya hambatan bahasa, bisa mencegah pekerja rumah tangga, terutama pekerja rumah tangga migran dan mereka yang termasuk kelompok minoritas etnis atau masyarakat asli, dari terlibat dan bernegosiasi dengan majikan mereka. Faktor-faktor semacam itu juga meningkatkan kerentanan mereka terhadap perlakuan pelecehan, diskriminasi dan kondisi kerja yang tidak adil.

Tekanan terhadap upah lebih lanjut ditekankan oleh fakta bahwa pekerja rumah tangga cenderung termasuk ke dalam kelompok sosial kurang beruntung yang mengalami kesulitan serius dalam mencari pekerjaan alternatif karena tingkat pendidikan formal mereka yang lebih rendah dari rata-rata orang atau tidak adanya peluang ekonomi di komunitas mereka. Oleh karena itu, profesionalisasi pekerjaan rumah tangga melalui pelatihan dan pengakuan formal atas ketrampilan dan kualifikasi merupakan sarana untuk memperkuat daya tawar pekerja rumah tangga di dalam hubungan kerja.

2. Cakupan upah minimum pekerja rumah tangga

Standar ketenagakerjaan internasional mengenai penetapan upah minimum awalnya diperkenalkan untuk mewujudkan perlindungan bagi kelompok pencari upah yang terdampak oleh upah yang sangat rendah, dan yang tidak ada pengaturan penetapan upah lain untuknya yang efektif (ILO, 2002). Pekerja rumah tangga diakui sebagai salah satu kelompok yang membutuhkan perlindungan tersebut.

Sementara fokus terhadap kelompok-kelompok sangat rentan semacam itu tetap valid, penetapan upah minimum semakin dilihat sebagai alat perlindungan sosial yang bertujuan untuk penurunan angka kemiskinan dan sebagai salah satu elemen strategi pembangunan ekonomi dan sosial.⁵ Dari perspektif ini, penetapan upah minimum merupakan satu pendekatan yang valid

⁵ Pendekatan ini diwujudkan dalam *Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 (No 131)*, dan *Rekomendasi yang menyertainya (No. 135)*.

berkenaan dengan pekerja rumah tangga, mengingat fakta bahwa pekerja ini cenderung berasal dari segmen masyarakat termiskin, dan merepresentasikan proporsi angkatan kerja yang substantif dan semakin meningkat di banyak negara (ILO, 2009).

Kasus *Afrika Selatan* menunjukkan bahwa menetapkan upah minimum yang sah bagi pekerja rumah tangga telah membuat perbedaan bagi para pekerja ini. Meskipun adanya tantangan penegakan yang ada, terdapat indikasi jelas bahwa upah rata-rata untuk pekerja rumah tangga telah meningkat tanpa kehilangan lapangan pekerjaan signifikan sejak upah minimum mulai diberlakukan pada tahun 2002 (Hertz, 2005; Budlender, 2010).

Bila negara-negara memilih untuk menetapkan cakupan upah minimum bagi pekerja rumah tangga, mereka melakukannya dengan mencakupnya di dalam upah minimum nasional yang berlaku secara umum, atau dengan menetapkan satu tingkat upah minimum untuk sektor pekerjaan rumah tangga atau pelbagai tingkat upah minimum menurut sub-sub kelompok pekerjaan. Pendekatan tertentu cenderung dikaitkan dengan keseluruhan karakteristik sistem upah minimum yang ditetapkan di negara tertentu.

Tabel 2: Upah minimum dan pekerja rumah tangga (negara-negara tertentu)

Cakupan oleh upah minimum nasional
Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Chili, Kolombia, Republik Ceko, Ekuador, Estonia, Prancis, Irlandia, Kazakhstan, Latvia, Moldova, Belanda, Paraguay, Portugal, Federasi Rusia, Rumania, Spanyol, Trinidad dan Tobago, Turki, Inggris, Amerika Serikat, Venezuela
Cakupan tingkat upah sektor/bidang pekerjaan
Argentina, Austria, Barbados, Botswana, Kostarika, Yordania, Kenya, Mali, Nikaragua, Nigeria, Filipina, Senegal, Afrika Selatan, Swiss, Republik Serikat Tanzania, Uruguay, Zambia, Zimbabwe

Catatan: Hukum Amerika Serikat mengecualikan pengasuh bayi dan pendamping orang sakit dan orang lanjut usia yang sifatnya tidak tetap dari upah minimum.

Sumber: penelitian ILO

Cakupan oleh upah minimum nasional

Sejumlah besar negara mencakup pekerja rumah tangga dalam cakupan tingkat upah minimum nasional yang berlaku umum. Pendekatan semacam itu menjamin bahwa pekerja rumah tangga mendapatkan keuntungan dari tingkat upah yang sama seperti pekerja pada umumnya, yang diinginkan dari perspektif kesetaraan. Mencakup pekerja rumah tangga dalam tingkat upah minimum nasional yang berlaku umum juga menghindarkan

perlunya prosedur atau mekanisme tersendiri untuk menentukan dan memperbaharui tingkat upah khusus untuk pekerja rumah tangga.

Yang lebih baru, beberapa negara mengambil langkah-langkah untuk beranjak dari tingkat upah sektor/bidang pekerjaan untuk pekerja rumah tangga dengan menyelaraskan atau menggabungkan tingkat upah semacam itu dengan upah minimum nasional, atau menetapkan tingkat upah nasional baru yang mencakup pekerja rumah tangga.

Beranjak menuju upah minimum nasional inklusif: Beberapa contoh

Di Chili, pekerja rumah tangga berhak atas upah minimum nasional per 1 Maret 2011. Ini dicapai melalui peningkatan secara bertahap tingkat upah pekerja rumah tangga, yang sebelumnya ditetapkan sebesar 75 persen dari tingkat upah umum.

Demikian pula, di Portugal, tingkat upah minimum yang berlaku untuk pekerja rumah tangga telah berangsur-angsur meningkat, dan pada tahun 2004, upah minimum nasional tunggal ditetapkan untuk pertama kalinya, sehingga menyelaraskan tingkat upah untuk pekerja rumah tangga dengan tingkat upah untuk pekerjaan lain.

Tatanan Upah Minimum, 2005, Trinidad dan Tobago menetapkan upah minimum nasional tunggal yang berlaku untuk lima sektor yang sebelumnya untuk kelima sektor tersebut tingkat upah berbeda ditetapkan dengan tatanan terpisah (termasuk untuk “asisten rumah tangga”).

Cakupan oleh tingkat upah sektor/bidang pekerjaan

Bila sistem upah minimum sektor atau bidang pekerjaan dijalankan, beralih ke cakupan semacam itu untuk pekerja rumah tangga merupakan satu pilihan lain. Dalam hal ini, perhatian khusus diperlukan untuk menghindarkan kurangnya dihargainya pekerjaan rumah tangga.⁶ Memilih kriteria yang tepat dan keterlibatan mitra sosial di dalam proses tersebut memainkan peran penting di sini (lihat di bawah). Sejumlah contoh menunjukkan bahwa tingkat upah khusus untuk pekerjaan rumah tangga bisa menguntungkan; misalnya, *Argentina* menetapkan tingkat upah minimum untuk lima

⁶ Tingkat upah minimum bidang pekerjaan yang berlaku untuk pekerja rumah tangga seringkali merupakan salah satu tingkat upah minimum terendah (ILO, 2008).

kategori pekerjaan rumah tangga paralel dengan upah minimum nasional, dengan pekerja berkualitas mendapatkan manfaat dari tingkat upah di atas tingkat upah minimum umum nasional.

Tingkat upah minimum bidang pekerjaan untuk pekerjaan rumah tangga kadang-kadang ditetapkan menurut wilayah atau menurut kota/non-kota (*Austria, Afrika Selatan*). Seringkali, tingkat upah tersebut dihitung atas dasar per jam, per minggu dan per bulan, dengan spesifikasi mengenai jam kerja yang terlibat untuk tingkat upah per hari atau per bulan. Mengkaitkan tingkat pengupahan dengan jam bekerja memang merupakan elemen kunci dalam menangani sangat rendahnya upah pekerja rumah tangga.⁷ Tatanan upah minimum bagi pekerja rumah tangga juga digunakan untuk mengatur syarat dan ketentuan kerja lain (misalnya standar mengenai pembayaran dengan barang atau cuti yang diperbolehkan).

Apa mekanisme dan prosedur untuk menetapkan upah minimum?

Mayoritas negara yang menetapkan cakupan upah minimum untuk pekerja rumah tangga melakukannya melalui sebuah perangkat yang dibentuk sesuai dengan perundang-undangan upah minimum yang berlaku untuk pekerja secara umum. Perundang-undangan semacam itu mengangkat pelaksana yang terlibat dalam persiapan dan pembuatan keputusan upah minimum, kriteria yang akan diterapkan, mekanisme untuk penyesuaian serta prosedur dan instrumen hukum yang akan digunakan.

Perundang-undangan nasional seringkali mendelegasikan keputusan untuk menetapkan tingkat(-tingkat) upah minimum kepada otoritas pemerintah tertentu, yang seringkali atas rekomendasi badan tripartit atau setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Misalnya, di *Afrika Selatan*, Menteri Tenaga Kerja – di bawah Undang-undang Kondisi Kerja Dasar, 1997 – menerbitkan Ketentuan sektoral 7 Tahun 2002 tentang kondisi kerja dan upah minimum bagi pekerja di sektor pekerjaan rumah tangga, atas rekomendasi Komisi Kondisi Kerja tripartit.

Kadang-kadang organisasi pekerja dan organisasi pengusaha berpartisipasi secara langsung di dalam pengambilan keputusan, misalnya bila pengambilan

⁷ Contohnya, *Argentina* menetapkan untuk menurunkan tingkat upah minimum untuk pekerja tinggal di luar alih-alih untuk pekerja tinggal di dalam, karena lebih pendeknya jam kerja pekerja tinggal di luar. Di *Zambia*, perundang-undangan pekerjaan rumah tangga yang baru saja diadopsi menetapkan tingkat upah minimum bulanan dan jam kerja normal mingguan tidak melebihi 48 jam.

keputusan didelegasikan kepada badan tripartit. Misalnya, di *Kolombia*, upah minimum nasional inklusif ditetapkan oleh Komisi Tetap tripartit untuk Penyelarasan Kebijakan Upah dan Ketenagakerjaan. Di *Austria*, Kantor Konsiliasi federal menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja rumah tangga melalui keputusan panel tripartit. Dalam kasus-kasus lain, tingkat upah ini ditetapkan di dalam undang-undang itu sendiri (misalnya Undang-Undang Upah Minimum, 2002, dari *Bahama*).⁸

Dari kasus-kasus di atas, orang dapat membedakan sistem upah minimum yang menampilkan perangkat penetapan upah minimum khusus untuk pekerja rumah tangga yang berfungsi secara paralel dengan perangkat yang menetapkan tingkat upah minimum untuk pekerja lain. Contohnya adalah *Argentina*, di mana upah minimum nasional tidak mencakup pekerja rumah tangga, sedangkan penetapan tingkat upah minimum untuk pekerja ini oleh Kementerian berwenang ditetapkan di bawah Undang-undang Pekerjaan Rumah Tangga.

Beberapa negara yang tidak memiliki perangkat penetapan upah minimum bercakupan umum (misalnya karena upah secara umum ditentukan oleh kesepakatan bersama), meskipun demikian, membentuk perangkat untuk menetapkan tingkat upah minimum untuk kelompok-kelompok pekerja rentan, termasuk pekerja rumah tangga. Misalnya, di *Swiss*, Kode Kewajiban mengatur kemungkinan bagi otoritas kota dan federal untuk menetapkan upah minimum untuk bidang pekerjaan yang menjadi sasaran upah rendah yang melecehkan, dan Pemerintah Federal memanfaatkan kemungkinan ini berkenaan dengan pekerja rumah tangga pada bulan Oktober 2010.

Peran mitra sosial dan perundingan bersama

Memberikan kekuatan hukum terhadap ketentuan-ketentuan kesepakatan bersama juga merupakan sarana untuk menetapkan upah minimum.⁹ Dalam praktiknya, metode ini secara tidak mengejutkan kurang lazim berkenaan dengan pekerjaan rumah tangga, mengingat rendahnya tingkat organisasi bersama pekerja dan majikan di sektor ini pada saat ini. Bila organisasi pekerja rumah tangga dan organisasi majikan ada, organisasi-organisasi tersebut mungkin tidak diakui sebagai agen perundingan di bawah sistem hubungan industrial

yang berlaku; namun, di beberapa negara, serikat pekerja arus utama mengambil peran untuk bernegosiasi atas nama pekerja rumah tangga (misalnya *Italia*). Di *Prancis*, sebuah organisasi majikan pekerja rumah tangga yang mapan (*Fédération des Particuliers Employeurs – FEPEM*) ada dan mewakili para majikan dalam perundingan bersama, termasuk upah.

Sementara kesepakatan bersama tentang upah pekerja rumah tangga tetap merupakan sebuah pengecualian secara global, jelas bahwa organisasi pekerja dan organisasi pengusaha dapat memainkan peran penting dalam persiapan dan/atau pengambilan keputusan upah minimum yang menguntungkan pekerja rumah tangga, terutama di dalam sistem di mana badan tripartit untuk tujuan ini telah dibentuk. Keterlibatan mitra sosial merupakan prinsip dasar yang dianut oleh standar-standar ILO tentang penetapan upah minimum.¹⁰

Contoh *Uruguay* menunjukkan bahwa, dengan menyediakan sebuah kerangka kelembagaan untuk perundingan, Negara tersebut benar-benar dapat mendorong organisasi kolektif pekerja rumah tangga dan majikan dan perundingan upah antara mereka. Setelah bertahun-tahun penetapan upah minimum bagi pekerja rumah tangga dengan keputusan dari Kementerian Tenaga Kerja, sektor pekerjaan rumah tangga dicakup di dalam sistem dewan upah negara. Begitu perwakilan dari pekerja rumah tangga dan majikan telah diidentifikasi, kesepakatan bersama diikat di dalam Grup 21 dewan upah dan diperluas ke seluruh sektor dengan sebuah dekret pemerintah pada tahun 2008. Kesepakatan kedua dicapai pada bulan Desember 2010. Demikian pula, proses penetapan upah minimum oleh Kantor Konsiliasi Federal di *Austria* melibatkan perundingan antara perwakilan pekerja dan pengusaha di dalam panel tripartit yang dipimpin pemerintahan. Keputusan panel ini diterbitkan di dalam Lembaran Resmi dan memperoleh kekuatan hukum.¹¹

Kriteria untuk menetapkan tingkat upah minimum: Beberapa contoh

Di *Argentina*, sebuah negara di mana suatu mekanisme bagi pekerja rumah tangga beroperasi secara paralel dengan upah minimum nasional, baik tingkat upah nasional maupun tingkat upah pekerja rumah tangga, mengejar tujuan yang sama yaitu redistribusi

⁸ Bila tingkat upah ditentukan oleh undang-undang, mekanisme yang efektif untuk menjamin penyesuaian rutin berdasarkan kriteria obyektif sangatlah penting, mengingat bahwa proses parlemen mungkin panjang dan/atau tidak memungkinkan dalam praktiknya.

⁹ Lihat Rekomendasi No. 135, paragraf 8(e).

¹⁰ Lihat Konvensi No. 131, Pasal 4, dan Rekomendasi No. 135, Bagian IV.

¹¹ Dalam kasus *Austria*, perwakilan pekerja dan pengusaha yang terlibat ditunjuk oleh organisasi pekerja dan organisasi pengusaha yang paling representatif.

pendapatan dan mempertahankan daya beli. Dalam hal ini, penyesuaian tingkat upah pekerja rumah tangga mengikuti kenaikan tingkat upah minimum nasional.

Di **Afrika Selatan**, sebuah negara yang mengejar pendekatan sektoral, Departemen Tenaga Kerja melihat faktor-faktor berikut ketika mempertimbangkan kelayakan dan tingkat upah minimum untuk pekerja rumah tangga: kebutuhan pekerja rumah tangga dan majikan; dampak upah minimum terhadap pengentasan kemiskinan; dampak terhadap penciptaan lapangan kerja; dan tingkat upah aktual pekerja rumah tangga (Departemen Tenaga Kerja Afrika Selatan, 2001, hlm. 50). Ketentuan Sektoral 7 menetapkan kenaikan tahunan setidaknya 8 persen. Kenaikan upah minimum lebih tinggi dipicu oleh kenaikan Indeks Harga Konsumen lebih dari 10 persen.

Di **Austria**, terdapat persyaratan hukum untuk menggunakan tingkat upah yang berlaku untuk sektor-sektor perekonomian yang sebanding sebagai titik acuan (Undang-undang Konstitusi Pekerjaan, bagian 23).

Apa kriteria untuk menetapkan dan menyesuaikan upah minimum?

Konvensi ILO tentang Penetapan Upah Minimum, 1970 (No. 131) dan Rekomendasi (No. 135) mendaftar sejumlah kriteria umum yang harus dipertimbangkan, di antara hal-hal lain, yang juga relevan sehubungan dengan pekerja rumah tangga. Kriteria ini mencakup kebutuhan pekerja dan keluarganya; tingkat upah umum di negara itu, biaya hidup dan perubahan di dalamnya; standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lain; dan faktor-faktor ekonomi, misalnya tingkat produktivitas dan kadar diinginkannya untuk mencapai tingkat pekerjaan yang tinggi.¹² Di antara kriteria-kriteria ini, kriteria khusus yang akan digunakan perlu dipilih dan ditetapkan sesuai dengan tujuan penetapan upah minimum dalam konteks spesifik negara tertentu.

Dalam melakukan itu, perhatian khusus harus diberikan kepada kebutuhan untuk menangani kurang dihargainya pekerjaan rumah tangga sebagaimana dibahas sebelumnya. Memang, Konvensi No. 100 mengidentifikasi penetapan upah minimum sebagai salah satu metode penerapan prinsip pengupahan setara untuk laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama. Ini

¹² Konvensi No. 131, Pasal 3; Rekomendasi No. 135, paragraf 8.

sangat terkait di mana tingkat upah minimum bagi pekerja rumah tangga ditetapkan bersama dengan sektor dan bidang pekerjaan.

3. Melindungi remunerasi pekerja rumah tangga

Terlepas dari tingkat upah, pekerja rumah tangga sangat rentan terhadap praktik-praktik pelecehan berkenaan dengan pembayaran upah. Mereka seringkali dipekerjakan secara informal, tanpa syarat dan ketentuan berkenaan dengan jam kerja dan upah yang secara jelas ditetapkan dan disepakati, dan tanpa kontrak tertulis atau pernyataan keterangan kontrak. Akibatnya, mungkin sama sekali tidak jelas berapa pekerja berhak dibayar dan berapa lama intervalnya. Kendala bahasa dan buta huruf di kalangan pekerja rumah tangga dapat memperburuk masalah ini. Kondisi semacam itu merupakan sarang untuk pelecehan, bahkan bila majikan berniat baik. Pelbagai laporan dan studi tentang kondisi kerja pekerja rumah tangga menemukan bahwa praktik-praktik pelecehan yang mempengaruhi upah pekerja rumah tangga bisa meliputi hal-hal berikut (lihat, misalnya, Esim dan Smith 2004; ILO, 2010; Human Rights Watch, 2010):

- persyaratan lembur tanpa kompensasi;
- porsi upah yang dibayar dengan barang sangat tinggi, dan terlalu tingginya nilai tunai yang disematkan pada pembayaran dengan barang;
- pengenaan pembayaran dengan barang atau pemotongan tanpa sebelumnya diketahui dan disepakati oleh pekerja;
- gaji tidak dibayar atau pembayaran terlambat.

Formalisasi hubungan kerja

Sebagai langkah penting untuk melindungi upah pekerja rumah tangga, sejumlah negara telah menetapkan persyaratan kontrak kerja tertulis atau pernyataan keterangan tertulis, meliputi jam kerja normal, persyaratan lembur; pengupahan, termasuk pembayaran dengan barang, jika ada; pemotongan yang disepakati; dan jangka waktu upah dan metode pembayaran (lihat, misalnya, Ketentuan Sektoral 7 Afrika Selatan). Membuat model kontrak yang tersedia untuk pengusaha dan pekerja merupakan salah satu metode untuk memfasilitasi kepatuhan terhadap persyaratan semacam itu (misalnya, model kontrak yang dilekatkan pada kesepakatan bersama mengenai pekerjaan rumah tangga di Prancis). Formalisasi hubungan kerja sedemikian rupa membantu dalam memperjelas kewajiban majikan, menginformasikan kepada pekerja hak-haknya berkenaan dengan upah, dan dapat berfungsi sebagai bukti dalam kasus perselisihan.

Membatasi ketat pembayaran dengan barang dan pemotongan

Pembayaran dengan barang terus menjadi kebiasaan di sektor pekerjaan rumah tangga di banyak belahan dunia, khususnya dalam bentuk akomodasi dan makanan. Sementara pembayaran sebagian dengan barang dapat diterima jika perlindungan tertentu terhadap penyalahgunaan dihormati, upah dibayar dengan uang adalah sangat penting bagi pekerja untuk mempertahankan standar hidup yang layak bagi diri dan keluarganya. Selanjutnya, tinggal di dalam rumah tangga tersebut mungkin menjadi ketentuan kerja yang dituntut oleh majikan, yang pada prinsipnya melayani kepentingan majikan.

Undang-undang di *Brasil* melarang pemotongan upah pekerja rumah tangga untuk makanan, akomodasi, pakaian dan produk-produk kebersihan. Demikian pula, di *Kanada (Quebec)*, seorang majikan tidak boleh memotong sejumlah tertentu untuk kamar dan tempat tinggal seorang pekerja rumah tangga yang tinggal atau makan di tempat tinggal majikan. Di *Prancis*, kesepakatan bersama yang berlaku menetapkan bahwa tidak ada pemotongan untuk akomodasi dapat dilakukan bila pekerja yang dipekerjakan untuk melayani pada jam-jam di malam hari. Di *Bolivia*, hukum secara umum tidak memperbolehkan pembayaran dengan barang untuk pekerjaan rumah tangga.

Membatasi ketat porsi upah yang boleh dibayarkan melalui tunjangan barang atau menetapkan jumlah maksimum yang dapat dipotong untuk akomodasi atau makanan merupakan cara lain untuk mencegah praktik-praktik pelecehan (misalnya *Uruguay* membatasi pembayaran dengan barang hingga 25 persen dari upah; *Swiss* menetapkan jumlah maksimum per hari untuk makan dan tempat tinggal). Selanjutnya, undang-undang dapat melarang jenis-jenis potongan tertentu (misalnya untuk seragam atau peralatan kerja).

Mencegah tidak dibayar atau pembayaran terlambat

Selain menetapkan jangka pembayaran tetap dan metode pembayaran (misalnya pembayaran tunai atau transfer bank), menyimpan catatan jumlah jam bekerja dan pembayaran yang dilakukan dipertimbangkan di sejumlah negara sebagai persyaratan yang majikan pekerja rumah tangga dapat secara wajar diharapkan mematuhi. Misalnya, undang-undang di *Yordania* mengharuskan majikan menyimpan bukti pembayaran bulanan. Di *Mali*, majikan diharuskan memberikan slip gaji untuk pekerja rumah tangga, yang menunjukkan, antara lain, jam lembur. Catatan pembayaran harus sama-sama dapat diakses oleh pekerja dan majikan. Di *Austria*, majikan memiliki kewajiban hukum untuk

menginformasikan kepada pekerja rumah tangganya tingkat upah minimum sah yang berlaku.

Bagaimana cara mewujudkan kepatuhan?

Memberikan perlindungan hukum terhadap upah yang dibayarkan di bawah batas minimum yang sah, upah tidak dibayar dan praktik-praktik pelecehan lain kepada pekerja rumah tangga adalah sangat penting. Pekerja rumah tangga harus menikmati perlindungan hukum ketenagakerjaan di ranah ini, sebagaimana pekerja lain. Kemungkinan menjadi sasaran tindakan penegakan hukum dan sanksi yang memadai merupakan faktor penting dalam menjamin kepatuhan terhadap standar yang melindungi upah pekerja rumah tangga, sebagaimana penyebaran luas informasi tentang undang-undang yang berlaku bagi pekerja rumah tangga dan majikannya.

Saat merancang dan membangun mekanisme dan prosedur yang sesuai untuk pengawasan dan penegakan undang-undang yang berlaku berkenaan dengan pekerjaan rumah tangga, tidak ada pendekatan "satu ukuran cocok untuk semua". Namun, sistem yang menggabungkan pelbagai pendekatan adalah lebih memungkinkan untuk mempertimbangkan karakteristik khusus hubungan kerja pekerjaan rumah tangga dan oleh karenanya lebih memungkinkan untuk memberikan tanggapan yang memuaskan dalam menangani situasi perselisihan dan ketidakpatuhan. Perhatian khusus perlu diberikan kepada fakta bahwa pekerja rumah tangga dan majikannya mungkin tidak memahami undang-undang yang berlaku dan mungkin kurang memiliki kemampuan untuk terlibat dengan prosedur yang kompleks. Mengejar litigasi formal mungkin tidak diinginkan oleh, atau layak untuk, para pihak tersebut dalam sebagian besar kasus.

Pendekatan pemantauan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di sektor pekerjaan rumah tangga mungkin mencakup hal-hal berikut:

- *Konsultasi dan mediasi.* Ketidakpastian tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja sering terjadi dalam konteks pekerjaan rumah tangga. Mekanisme pemberian informasi, saran dan rekomendasi tentang bagaimana cara menangani ketidaksepakatan, yang dapat didekati oleh pekerja dan majikan secara non formal dan yang bekerja secara bijaksana, memberikan peluang untuk menyelesaikan perselisihan secara konsensus sembari menjaga hubungan kerja.
- *Pengawasan terus-menerus.* Suatu otoritas publik khusus, misalnya layanan inspeksi ketenagakerjaan, ditunjuk untuk bertanggung jawab atas pengawasan dan pemantauan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Registrasi kontrak pekerjaan rumah tangga kepada administrasi ketenagakerjaan atau lembaga jaminan sosial, termasuk melalui fasilitas berbasis internet, memungkinkan pengawasan terus-menerus terhadap kondisi kerja, termasuk pengupahan. Pengawasan rutin dapat didasarkan pada catatan yang disimpan oleh rumah tangga, yang mungkin diharuskan berdasarkan hukum. Bila kunjungan oleh pengawas ketenagakerjaan di rumah-rumah pribadi dipertimbangkan, sebuah kerangka hukum yang sesuai harus dibuat untuk menjamin penghormatan terhadap hak atas privasi.¹³

- *Pendekatan berbasis pengaduan.* Mekanisme pengaduan yudisial dan administratif, sebagai pilihan terakhir, untuk menjamin hak atas akses ke peradilan dan untuk mendapatkan keputusan yang bisa ditegakkan.

¹³ Menghargai privasi, meskipun penting, tidak perlu menghasilkan kendala mutlak bagi kunjungan inspeksi. Mensyaratkan persetujuan dari majikan atau anggota rumah tangga atau otorisasi pengadilan merupakan cara yang mungkin untuk mendamaikan hak-hak pekerja dengan hak atas privasi anggota rumah tangga (ILO, 2006, hlm. 85).

Menjamin kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan: pendekatan-pendekatan inovatif terbaru

Di **Argentina**, Pengadilan Pekerjaan Rumah Tangga Buenos Aires berfungsi sebagai pengadilan tingkat pertama untuk majikan dan pekerja rumah tangga. Prosedurnya jelas dan sederhana, mendukung laporan lisan dan perdamaian. Pengadilan ini memiliki mandat khusus memberikan saran dan meningkatkan kesadaran.

Di **Yordania**, kontrak kerja pekerja rumah tangga harus dicatatkan kepada Kementerian Tenaga Kerja. Bila Kementerian tersebut menerima informasi atau pengaduan tentang pelanggaran hak-hak pekerja, kementerian tersebut bisa memanggil majikan dan pekerja dengan tujuan untuk mencapai penyelesaian. Inspeksi ke rumah berkenaan dengan akomodasi pekerja rumah tangga dapat dilakukan dengan persetujuan dari kepala rumah tangga. Namun, bila persetujuan itu

tidak diberikan, Kementerian Tenaga Kerja bisa mengambil “langkah-langkah lain yang sesuai”.

Di **Uruguay**, sebuah seksi khusus layanan inspeksi ketenagakerjaan dibebani tanggung jawab pemantauan kepatuhan terhadap undang-undang pekerja rumah tangga. Inspeksi ke rumah dapat dilakukan bila ada “dugaan pelanggaran” undang-undang ketenagakerjaan atau sosial dan dengan otorisasi dari otoritas pengadilan yang berwenang.

Undang-undang Hak-hak Pekerja Rumah Tangga, 2010, yang berlaku di **Amerika Serikat** (New York) mengharuskan Komisioner Ketenagakerjaan melaporkan langkah-langkah untuk memberikan pendidikan yang mudah diakses dan materi informasi tentang undang-undang yang mengatur pekerjaan rumah tangga (Departemen Tenaga Kerja Negara Bagian New York, 2010)

4. Kesimpulan: Poin-poin untuk pertimbangan

Upah bagi pekerjaan rumah tangga harus dibahas dalam konteks kebijakan upah minimum nasional

Pekerja rumah tangga termasuk ke dalam kelompok pekerja berupah paling rendah dan mereka cenderung berasal dari kelompok penduduk yang sering terdampak oleh kemiskinan. Memperluas cakupan upah minimum kepada pekerja rumah tangga dapat berfungsi sebagai instrumen untuk perlindungan sosial pekerja rumah tangga. Mengingat sangat tingginya porsi perempuan, yang didominasi dari kelompok kurang beruntung (masyarakat asli, minoritas etnis atau kelompok kurang beruntung secara sosial lainnya), upah minimum untuk pekerja rumah tangga dapat memberi kontribusi untuk menutup kesenjangan upah berdasarkan jenis kelamin, etnisitas atau karakteristik sosial lainnya.¹⁴ Menjamin pengupahan yang adil dan fair bukan hanya merupakan isu kebijakan sosial dan ekonomi, tetapi juga masalah hak asasi manusia.

Pengupahan yang adil dan fair untuk pekerja rumah tangga: Suatu hak asasi manusia

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan hak setiap orang yang bekerja atas pengupahan yang adil dan menguntungkan yang menjamin nilai eksistensi manusia bermartabat (Pasal 23). 160 Negara Pihak untuk Perjanjian Internasional mengenai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya telah berkomitmen untuk mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan dan melindungi hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang menguntungkan, terutama pengupahan yang adil yang memberi pekerja dan keluarganya kehidupan yang layak (Pasal 7). Memperluas cakupan upah minimum kepada pekerja rumah tangga adalah satu alat regulasi kunci untuk mewujudkan hak asasi manusia ini. Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 (No. 131), dan Rekomendasi (No. 135) memberikan pedoman berkenaan dengan hal ini.

¹⁴ Lihat ILO, 2008, pada dimensi gender dari ketidaksetaraan upah dan penggunaan penetapan upah minimum sebagai sarana untuk mengatasi kesenjangan upah berdasarkan gender.

Cakupan upah minimum bagi pekerja rumah tangga

Mencakup pekerja rumah tangga di dalam tingkat upah minimum yang berlaku umum menjamin bahwa para pekerja menikmati perlindungan dasar minimal dalam kedudukan yang sama dengan pekerja lainnya. Ini mempromosikan keadilan sosial dan meningkatkan pengakuan pekerja rumah tangga sebagai bagian dari angkatan kerja. Pencakupan pekerja rumah tangga di dalam tingkat upah minimum nasional bisa dicapai secara bertahap, bila sesuai. Saat menetapkan tingkat upah sektor/bidang pekerjaan bagi pekerjaan rumah tangga, menentukan tingkat upah yang sesuai merupakan sebuah tantangan. Kecermatan diperlukan untuk menghindari bahwa tingkat upah membuat semakin kurang diharganya pekerjaan rumah tangga yang ada dan untuk menjamin bahwa serangkaian penuh ketrampilan dan kualifikasi yang diperlukan dipertimbangkan. Klasifikasi bidang kerja terlalu rumit yang sulit untuk diterapkan harus dihindari.

Kesetaraan gender sebagai tujuan eksplisit

Mengingat sifat gender pekerjaan rumah tangga, kesetaraan gender harus diartikulasikan sebagai tujuan eksplisit penetapan upah minimum untuk pekerja rumah tangga. Bila tingkat upah berbeda-beda untuk pelbagai pekerjaan dalam sektor pekerjaan rumah tangga ditetapkan, perlu dipastikan bahwa tingkat upah semacam itu ditetapkan dengan cara yang bebas dari bias gender. Saat mempertimbangkan tingkat upah di sektor lain sebagai titik acuan untuk menetapkan tingkat upah minimum untuk pekerjaan rumah tangga, mengandalkan sektor yang didominasi perempuan mungkin menyiratkan risiko mereplikasi kurangnya penghargaan yang ada di sektor ini.

Perangkat upah minimum khusus bagi pekerjaan rumah tangga

Perangkat upah minimum yang beroperasi secara mandiri yang didedikasikan untuk pekerja rumah tangga dapat dipertimbangkan bila tidak ada perangkat lain yang tersedia untuk menetapkan cakupan secara tepat. Namun, dalam kasus di mana perangkat khusus untuk pekerja rumah tangga sudah ada yang berparalel dengan perangkat umum, menjamin konsistensi dan koherensi dengan keseluruhan kebijakan upah minimum negara adalah penting. Jika terkoordinasi dengan baik, perangkat khusus untuk pekerja rumah tangga dapat memberi peluang untuk mempertimbangkan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga dan situasi pekerja dan majikan terkait.

Peran organisasi pekerja dan organisasi majikan

Pentingnya mempromosikan kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama pekerja dan majikan terkait harus diakui. Kasus *Uruguay* merupakan contoh menarik mengenai berhasilnya keterlibatan organisasi pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga di dalam perangkat penetapan upah minimum nasional, sementara pengalaman di *Prancis* menunjukkan bahwa kesepakatan perundingan bersama di sektor pekerjaan rumah tangga memiliki potensi membuat perbedaan pada saat menentukan upah di sektor ini.

Perlindungan upah dan kepatuhan

Bila ini belum terjadi, pertimbangan dapat diberikan untuk memperluas perlindungan undang-undang upah kepada pekerja rumah tangga (misalnya periodisitas pembayaran, slip gaji, aturan tentang pembayaran dengan barang, dan lain-lain), bersama dengan langkah-langkah yang mendorong formalisasi hubungan kerja pekerjaan rumah tangga. Tanggung jawab pengawasan dan penegakan undang-undang upah harus dengan jelas diberikan kepada otoritas publik. Sejumlah contoh inovatif ada di mana otoritas administrasi ketenagakerjaan memimpin berkaitan dengan pemantauan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan di sektor pekerjaan rumah tangga. Prosedur penyelesaian perselisihan perlu disesuaikan dengan sifat khusus hubungan kerja pekerjaan rumah tangga.

Pemberdayaan pekerja rumah tangga

Mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga melalui undang-undang dan kebijakan mengenai pengupahan harus berjalan seiring dengan langkah-langkah lain untuk pemberdayaan mereka. Meningkatkan akses mereka ke pelatihan dan pengembangan profesi, pengakuan formal terhadap ketrampilan dan kualifikasi, dan langkah-langkah lain untuk profesionalisasi pekerjaan rumah tangga, akan memberi kontribusi untuk memperkuat posisi mereka di dalam hubungan kerja. Aksi bisa juga mencakup kampanye peningkatan kesadaran tentang hak-hak pekerja rumah tangga, mendukung organisasi bersama, atau bantuan hukum dalam kasus perselisihan.

REFERENSI

Boontinand, V. (2010): *Domestic workers in Thailand: Their situation, challenges and the way forward* (Bangkok, ILO).

Budlender, D. (2010); *Decent work for domestic workers: Study prepared for the Services Sector Education and Training Authority* (Johannesburg, Community Agency for social Enquiry).

Departemen Tenaga Kerja Afrika Selatan (2001): *Employment Conditions Commission Report on the Domestic Workers Sector*, at <http://www.labour.gov.za/documents/usefuldocuments/basic-conditions-of-employment/employmentconditions-commission-report-on-the-domestic-workerssector>

Esim, S., dan M. Smith (2004): *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers* (Beirut, ILO).

Komisi Eropa (2009): *Gender segregation in the labour market; Root causes, implications and policy responses in the EU* (Luxembourg).

Flückiger, Y. dkk. (2009): *Domestic work in Switzerland - Calculation of the prevailing wages in the domestic services sector in Switzerland in consideration of the establishment of a standard contract* (Jenewa, Observatoire Universitaire de l'Emploi).

Hertz, T. (2005): *The Effect of Minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers*, American University, Departemen Ekonomi, Seri Kertas Kerja No. 2005-04 (Washington, D.C.).

Human Rights Watch (2010): *Slow Reforms: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East* (New York).

ILO (2002): *International Labour Standards: A global approach* (Jenewa).

—(2006): *Labour inspection*, Laporan III (IB), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-95, Jenewa, 2006 (Jenewa).

—(2007): "General Observation on the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Laporan III (Part IA), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-96, Jenewa, 2007 (Jenewa), hlm. 271-72.

—(2008): *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining - Towards policy coherence* (Jenewa).

—(2009): *Decent Work for Domestic Workers*, Laporan IV(1), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-99, Jenewa, 2010 (Jenewa).

—(2010): *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Jenewa).

Departemen Tenaga Kerja Negara Bagian New York (2010): Report on Outreach Efforts for Domestic Workers Legislation, 30 Desember 2010 (Albany).

Panam, A., dkk. (2004): *Migrant Domestic Workers: From Burma to Thailand* (Mahidol University).

Tomei, M. (akan terbit): "Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality", dalam *Canadian Journal of Women and the Law*.

United Nations (2010): *Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, Gulnara Shahinian (A/HRC/15/20)* (Jenewa).

UNDANG-UNDANG NASIONAL YANG DISEBUTKAN DI RINGKASAN

Argentina

UU Dekrit 326/56 tahun 1956

Resolusi No. 1297, 12 November 2010 (Pengupahan untuk pekerjaan rumah tangga)

<http://www.trabajo.gov.ar/domestico/normativa.asp>

Austria

UU yang mengatur Bantuan Rumah Tangga dan Pekerja Rumah tangga

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erw/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf

UU Konstitusi Kerja

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH0650/CMS1272017449498/arbeitsverfassungsgesetz.pdf>

Bahamas

UU Upah Minimum, 2002

http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/Bah_Wages.pdf

Bolivia

Ley de la trabajadora del hogar del 3 de abril de 2003

<http://www.fenatrahob.org>

Brasil

Constitution of the Federative Republic of Brazil, 1988

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm

UU No. 11.324, 19 July 2006
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm

Kanada (Quebec)

UU menghormati Standar Ketenagakerjaan
<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca>

Chili

UU Ketenagakerjaan
UU No. 20.279 (penyesuaian ulang jumlah pendapatan minimum per bulab)
<http://www.leychile.cl>

Prancis

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur
http://www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/CCN_SPE.pdf

Yordania

Regulasi No. 90/2009 mengenai pekerja rumah tangga, tukang masak, tukang kebun dan kategori serupa, 1 Oktober 2009
<http://ilo.org/dyn/natlex/>

Mali

Arrêté n°1566/MEFPT-SG d'application du Code du travail du 7 octobre 1996
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125750.pdf

Afrika Selatan

UU Kondisi Kerja Dasar, 1997
Ketentuan Sektor 7
<http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>

Swiss

Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du 20 octobre 2010
<http://www.admin.ch/ch/f/as/2010/5053.pdf>

Trinidad dan Tobago

Tatanan Upah Minimum, 2005
http://webopac.ttlawcourts.org/LN/LN2005/LN63_05.pdf

Uruguay

Convenio colectivo (Grupo 21 - Servicios Domestico)
http://www.presidencia.gub.uy/sci/noticias/2010/12/Convenio_Colectivo_sector_domestico.pdf

Zimbabwe

Labour Relations (Domestic Workers) Employment (Amendment) Regulations, 2007 (No. 17)
http://www.kubatana.net/docs/legisl/dom_workers_wages_2007_si46_070216.pdf

Zambia

Tatanan Upah Minimum dan Kondisi Kerja (Pekerja Rumah Tangga), 2011
<http://ilo.org/dyn/natlex>

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.1 ditulis oleh Martin Oelz, ahli hukum kondisi kerja, TRAVAIL.