

---

# Situasi Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Indonesia

Edriana Noerdin

---

## I. Pengantar

Di daerah perkotaan di Indonesia terjadi permintaan yang tinggi akan pekerja rumah tangga (PRT). Kehadiran dan permintaan yang tinggi ini terhadap PRT telah memunculkan persoalan hak asasi manusia. Pertama, jumlah PRT cukup besar sehingga potensi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja juga besar. Hal ini terjadi karena sampai saat ini belum ada peraturan jelas yang mengatur tentang hubungan kerja dan perlindungan hukum bagi para PRT tersebut. Menurut survei Organisasi Buruh Internasional, *ILO-IPEC*, yang dilaksanakan pada tahun 2003 di Bekasi dan Jakarta Timur, yang kemudian dihitung hasilnya untuk mendapatkan jumlah PRT yang ada di Indonesia, menunjukkan bahwa jumlah seluruh PRT di Indonesia adalah sebanyak 2.593.399 orang, dan jumlah pekerja anak rumah tangga (PART) sebanyak 688.132 anak. Kedua, kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa PRT sangat rentan mendapatkan perlakuan yang tidak adil seperti ketidakpastian dalam hal upah, perlakuan yang tidak

manusiawi, dan jam kerja yang tidak menentu. Ketiga, bahwa sebagian besar PRT adalah perempuan dan banyak di antara PRT perempuan yang juga mendapatkan perlakuan kekerasan, baik kekerasan fisik maupun kekerasan seksual, seperti pelecehan seksual sampai pada perkosaan.

Untuk memahami persoalan yang dihadapi oleh para PRT ini, kami memakai data-data yang dikumpulkan dari wawancara, bahan-bahan yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari organisasi nonpemerintah yang bergerak menangani isu PRT, serta informasi yang didapat melalui media massa. Terakhir, kami juga melakukan diskusi-diskusi terarah dengan para PRT atau mantan PRT. Tulisan singkat ini lebih mengetengahkan situasi yang dihadapi oleh para PRT, khususnya PRT perempuan, yang bekerja di dalam negeri saat ini.

## II. Masalah yang Dihadapi PRT

Kasus Maryati, (*Kompas*, 10 Januari 2004:1) dengan jelas menggambarkan perlunya perlindungan hukum bagi PRT. Maryati, yang dulunya bekerja di rumah mewah di kompleks perumahan Bumi Serpong Damai, Tangerang, Banten, akhirnya tewas di tangan majikannya. Selama beberapa bulan Maryati tidak menerima upah sama sekali. Dengan demikian ia tidak memiliki uang sepeser pun untuk menyelamatkan diri dari siksaan yang dialaminya di rumah itu. Maryati tidak diberi upah oleh majikannya karena ia dituduh mencuri perhiasan milik majikannya. Meskipun tidak ada bukti bahwa Maryati mencuri perhiasan itu, majikannya tetap menahan upah bulanan Maryati dengan dalih untuk membayar perhiasan yang dicurinya. Majikan itu menjerumuskannya ke dalam ikatan kerja paksa dengan cara tidak memperbolehkannya pergi sebelum ia melunasi “utang”nya itu.

Menurut supir keluarga yang bekerja di rumah itu, majikan dan anak laki-laknya sering memukul dan membentak Maryati karena hal-hal kecil. PRT yang bekerja di rumah sebelah mengatakan sering melihat Maryati membuang sampah dengan tergesa-gesa. Ia kelihatan ketakutan karena majikannya selalu mengawasinya. PRT sebelah rumah itu sering melihat Maryati dengan luka memar di wajah, tangan, dan kakinya. Namun, ia

tidak dapat berbuat apa-apa karena sulit mendapat kesempatan berbicara dengan Maryati untuk menanyakan apa yang terjadi pada dirinya. Maryati tidak pernah keluar rumah untuk waktu yang lama. Karena selalu diawasi oleh majikannya, Maryati tidak pernah berbicara sedikit pun kepada orang lain pada saat ia menyapu halaman depan atau pun pada waktu membersihkan jendela depan rumah.

Pada suatu hari, supir keluarga itu mengetahui bahwa majikannya telah membunuh Maryati dan menguburkan jenazahnya di halaman belakang. Si majikan memintanya untuk membantu memindahkan jenazah Maryati dari halaman belakang rumah. Tetapi ia tidak bersedia melakukannya karena mengetahui bahwa Maryati sering disiksa oleh majikannya itu. Ia kemudian melaporkan kejadian itu ke kantor polisi. Dalam keterangan majikan Maryati kepada polisi, ia membunuh Maryati karena telah mencuri roti. Tak seorang pun mengetahui dengan pasti apakah Maryati benar-benar mencuri roti majikannya.

Kasus-kasus kekerasan terhadap PRT sering dilaporkan dalam media massa. Pada banyak kasus, PRT tidak mampu melarikan diri dari siksaan majikan karena mereka tidak memiliki uang dan mereka tidak mengenal lingkungan tempat tinggal mereka. Karena sampai saat ini tidak ada ketentuan hukum yang mengatur proses penerimaan, standar lingkungan kerja, beban kerja dan kondisi kerja untuk PRT, maka PRT rentan mengalami tindak kekerasan seperti kasus yang dialami Maryati.

Masalah PRT memang cukup rumit. Masalah ini semakin rumit karena tidak ada perangkat hukum yang mengaturnya. Masalah ini tidak berhenti pada agen-agen penyalur tenaga kerja yang tidak mengikuti peraturan resmi, namun meluas ke sistem ekonomi, sosial, budaya, dan hukum. Oleh karena itu, masalah PRT adalah masalah struktural dan kondisi kerja yang sangat berkaitan dengan kemiskinan dan pemiskinan.

### ***1. Masalah Struktural***

Pekerjaan PRT berkaitan erat dengan fenomena feminisasi kemiskinan. Pekerjaan ini biasanya dilakukan oleh perempuan miskin, terutama dari perdesaan dan diberi upah rendah. Pekerjaan ini juga tidak memiliki jenjang karir serta tidak dilindungi hukum. Oleh karena itu, situasi yang dihadapi

PRT bersifat struktural, yakni berkaitan dengan masalah-masalah sosial, ekonomi, budaya, dan hukum. Untuk menanggulangi masalah struktural ini, diperlukan perubahan mendasar, terutama di bidang sosial dan ekonomi pada tingkat nasional. Ada dua masalah struktural utama yang dihadapi oleh PRT.

- *Kemiskinan*. Kemiskinan yang dialami oleh keluarga PRT telah menyebabkan mereka kehilangan kesempatan bersekolah, yang juga menyebabkan mereka tidak mampu memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk terjun ke pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Akibatnya, mereka terjebak ke dalam kondisi kerja yang tidak layak, yang dapat menjadi kerja paksa. Upah yang rendah menyebabkan mereka pun kelak tidak bisa menyekolahkan anaknya pada tingkat yang lebih tinggi, sehingga anaknya pun tidak akan jauh kondisinya dengan orang tuanya. Mengurangi kemiskinan akan membantu mengurangi kondisi kerja dan hidup PRT yang tidak layak.
- *Diskriminasi*. Diskriminasi yang dialami PRT perempuan dilandasi oleh konstruksi gender dan kelas sosial. Sebagai perempuan miskin yang menawarkan jasa yang dianggap tidak membutuhkan keahlian khusus, menyebabkan PRT tidak mempunyai kekuatan tawar-menawar ketika berhadapan dengan majikan mereka. Konstruksi gender dan kelas sosial juga membuat mereka pasif dan menerima keadaan begitu saja, dan konstruksi gender juga membuat mereka dibayar lebih rendah dari pekerjaan rumah lainnya, misalnya supir. Mengorganisasi PRT agar dapat menumbuhkan kekuatan mereka untuk menolak diskriminasi gender dan kelas sosial akan membantu mengurangi posisi PRT yang lemah.

## **2. Masalah Kondisi Kerja**

Masalah struktural di atas telah menyebabkan PRT berhadapan dengan kondisi kerja yang buruk dalam kehidupan sehari-hari mereka. Tidak seperti masalah struktural lain yang memerlukan solusi jangka panjang dan perubahan yang lebih luas di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan

hukum, masalah kondisi kerja ini dapat antara lain ditanggulangi dengan solusi jangka menengah melalui advokasi perlindungan hukum PRT. Masalah-masalah kondisi kerja yang dihadapi oleh PRT adalah sebagai berikut:

- Dipekerjakan pada usia muda; kemiskinan menyebabkan mereka meninggalkan rumah pada usia muda karena orang tua tidak mampu lagi menanggung biaya hidupnya.
- Tidak adanya penghargaan dan pengakuan terhadap PRT sebagai pekerja; jam kerja yang panjang, upah yang rendah, tidak adanya tunjangan sosial dan kesehatan, serta bentuk eksploitasi lainnya yang dilakukan oleh majikan.
- Keluarga dianggap sebagai lingkup pribadi yang tidak dapat diganggu oleh pihak luar, sehingga setiap perlakuan kekerasan yang dialami oleh PR tersebut selalu dianggap sebagai persoalan dalam lingkup keluarga dan orang luar enggan terlibat.
- Eksploitasi oleh agen penyalur PRT; agen selalu menarik uang dari hasil jerih payah PRT setiap bulannya. Penarikan tersebut bervariasi antara satu agen dengan agen lainnya.
- Kekerasan seksual; banyak kasus menunjukkan bahwa PRT sering menjadi korban pelecehan seksual atau kekerasan seksual lainnya oleh majikannya atau keluarga majikannya.
- Rendahnya atau tidak adanya akses untuk mendapatkan informasi; PRT dilarang atau diberi kesempatan sedikit untuk bergaul di luar rumah sehingga tidak mempunyai kerabat yang bisa dihubungi apabila terjadi masalah.

### **Berikut adalah masalah yang dihadapi PRT secara lebih rinci:**

#### *a. Upah Rendah*

Upah yang diterima PRT jauh di bawah standar upah yang layak dibandingkan dengan jam kerja dan bentuk pekerjaan. Sebenarnya, pemerintah telah menetapkan standar upah minimum untuk buruh perempuan di sektor formal, namun standar itu tidak mencakup PRT karena mereka dianggap sebagai pekerja domestik di sektor informal. Oleh karena itu, jika diban-

dingkan dengan upah pekerja lain dan standar hidup secara regional, upah yang diterima PRT paling rendah dengan waktu kerja yang paling panjang. Lebih dari itu, mereka seringkali menerima upah yang lebih rendah daripada yang disepakati sebelumnya. Seharusnya, ada upah standar untuk PRT yang dihitung berdasarkan pengalaman kerja, jenis dan beban kerja, jumlah orang dalam keluarga yang dilayaninya, dan standar hidup regional. Sebenarnya, upah yang layak bukanlah upah minimum, namun harus disesuaikan dengan jam kerja, bentuk pekerjaan, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa PRT (2003), banyak di antara mereka yang diajak oleh teman atau sanak keluarga untuk bekerja di perkotaan dengan janji mendapatkan upah sekitar Rp. 150.000,- per bulan dengan kondisi kerja yang baik. Padahal, tidak ada kesepakatan tertulis tentang hal itu, dan banyak di antara para PRT tidak memperoleh seperti apa yang telah dijanjikan. Pemberi kerja sering berkata kepada PRT bahwa karena mereka baru dan masih belum berpengalaman, maka ia tidak dapat memberi upah seperti yang dijanjikan sebelumnya. Oleh karena kebutuhan uang yang mendesak dan lingkungan kerja yang baru dan tidak dikenalnya, akhirnya pada banyak kasus, PRT setuju saja untuk menerima upah yang lebih rendah dari pada yang dijanjikan sebelumnya.

#### b. *Ketiadaan Standar Jam Kerja*

Tidak adanya batas yang ditetapkan untuk beban kerja PRT membuat mereka bekerja lebih lama dari masa kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu selama delapan jam dalam satu hari. Dalam diskusi yang dilakukan bersama-sama dengan para PRT di kantor LSM Rumpun Tjut Nyak Dien (TND), di Yogyakarta, PRT mengemukakan perlunya standar jam kerja untuk menghindari jam kerja yang sangat panjang, yaitu antara 10-16 jam sehari, mulai jam 05.00 pagi sampai sekitar jam 08.00 hingga 10.00 malam. Standar jam kerja seharusnya mengikuti ketentuan yang lazim, yaitu delapan jam per hari. Terlebih lagi, PRT sulit memperoleh waktu istirahat rutin seperti istirahat mingguan, cuti haid, cuti tahunan, dan cuti melahirkan.

*c. Ketiadaan Jaminan Sosial, Asuransi Kesehatan, dan Tunjangan Lainnya*

PRT tidak mendapatkan jaminan sosial karena mereka tidak dianggap sebagai pekerja “formal”. Dengan demikian, mereka juga tidak menerima tunjangan kesehatan dan tunjangan lain yang seharusnya diterima oleh pekerja. Jaminan sosial dan tunjangan kesehatan merupakan prasyarat bagi lingkungan kerja yang layak. Karenanya, PRT yang sakit sangat tergantung pada kebaikan majikannya, apakah akan membawanya ke dokter atau hanya mau membelikannya obat di warung. Kalau mendapatkan majikan yang baik, PRT yang sakit juga akan mendapatkan biaya perawatan. Karena hal ini tidak dibakukan, maka semua ini sangat bergantung pada budi baik sang majikan.

Berkaitan dengan hal di atas, perawatan kesehatan PRT membutuhkan perhatian khusus. Sebagaimana diuraikan di bawah, kasus-kasus yang ditangani oleh LSM TND memperlihatkan bahwa banyak masalah yang dihadapi PRT berkaitan dengan kesehatan, baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental atau psikologis. Oleh karena itu, hak untuk memperoleh perlindungan dan perawatan kesehatan, selain hak untuk memperoleh informasi, harus menjadi prioritas di dalam agenda advokasi PRT. Dalam hal ini, kesehatan reproduksi PRT memerlukan perhatian khusus karena sebagian besar PRT adalah perempuan tetapi mereka tidak berhak mendapatkan cuti haid dan ada juga yang mengalami perkosaan.

*d. Kekerasan Fisik dan Seksual yang dialami oleh PRT*

Penelitian lapangan yang dilakukan oleh LSM TND (2003) memperlihatkan bahwa PRT mudah mendapatkan perlakuan kekerasan seksual disebabkan beberapa hal berikut:

- Hubungan antara PRT dengan majikan didasarkan pada kekuasaan dan dominasi, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kekerasan fisik atau intimidasi, ancaman, perintah, dan penghinaan yang dilandasi oleh perbedaan kelas sosial dan gender.
- Majikan melihat PRT sebagai orang yang sangat membutuhkan uang tetapi tidak memiliki keterampilan dan pendidikan, sehingga posisi tawar mereka rendah.

- Ketidadaan kontrol sosial dan anggota keluarga lain yang dapat mencegah terjadinya kekerasan seksual terhadap PRT.

Jika seorang PRT hamil akibat hubungan seksual yang dilakukan oleh majikannya, ia akan diminta meninggalkan rumah dan dipandang rendah oleh masyarakat. Sanksi sosial itu menyebabkan beban fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial pada PRT. Terlebih lagi, PRT korban kekerasan seksual harus menanggung rasa bersalah sebagai perempuan yang hamil di luar nikah. Selain masalah psikologis, PRT perempuan menderita sakit fisik akibat kekerasan seksual, termasuk kemungkinan terjangkit virus penyakit kelamin.

LSM TND menghimpun laporan mengenai kekerasan terhadap PRT yang terjadi di kota Yogyakarta (TND, 2004). Kasus-kasus yang langsung ditangani oleh LSM tersebut juga dimasukkan di dalam dokumentasi itu. Data memperlihatkan bahwa sementara jumlah kekerasan psikologis dan kekerasan ekonomi menurun pada periode 2001-2003, jumlah kasus kekerasan fisik meningkat dua kali lipat, dan kasus kekerasan seksual meningkat tiga kali lipat. Dari kasus di bawah dapat disimpulkan bahwa pada jangka waktu relatif singkat, jumlah kasus kekerasan fisik dan seksual meningkat dari 38% pada tahun 2001 menjadi 48% pada tahun 2002, sementara pada tahun 2003, sekitar 60% kasus yang dialami oleh PRT adalah kasus kekerasan.

**Tabel 1.**  
**Kasus-kasus Kekerasan yang dialami PRT**  
**Tahun 2001-2003**

No.	Bentuk-bentuk Kekerasan	2001	2002	2003
1.	Kekerasan fisik	9	17	22
2.	Kekerasan psikologis	12	17	16
3.	Kekerasan ekonomi Kekerasan	9	7	6
4.	Seksual	4	6	12
	Total jumlah kasus	34	47	56

Sumber: Rumpun Tjut Nyak Dien, 2004.

Seperti dijelaskan di atas, sebagian besar PRT adalah perempuan, dan banyak di antara mereka mengalami pelecehan seksual dan kekerasan karena bekerja di lingkungan yang menganut sistem patriarki dan feodalisme.<sup>1</sup> Media cetak dan elektronik sering memuat berita tentang kasus kekerasan yang dialami PRT. Namun, karena lingkungan kerja PRT dianggap wilayah pribadi- yaitu rumah tangga- yang tidak boleh diakses orang luar, dan tidak ada perangkat hukum yang melindungi PRT, maka jumlah PRT yang mengalami kekerasan secara umum, termasuk kekerasan fisik serta seksual, dapat dipastikan jauh lebih besar daripada yang diketahui publik. Bekerja di lingkungan pribadi telah membatasi akses PRT untuk memperoleh informasi dan berkomunikasi. Kasus yang lebih parah terjadi pada PRT yang bekerja di luar negeri seperti di Arab Saudi dan negara-negara Timur Tengah lainnya, di mana kontrol sosial sulit dilakukan pada lingkup keluarga dan adanya kendala bagi PRT dalam mengakses pelayanan dan bantuan publik.

Untuk mengurangi kerentanan PRT, harus dilakukan usaha-usaha yang sekaligus akan menanggulangi masalah struktural dan masalah kondisi kerja PRT. Namun demikian, hingga saat ini tidak ada perlindungan hukum atas hak-hak PRT, sementara upaya mengorganisasi PRT ternyata lebih sulit jika dibandingkan dengan mengorganisasi pekerja di sektor formal. Adanya kendala-kendala ini telah berkontribusi pada meningkatnya kekerasan fisik dan seksual terhadap PRT.

#### *e. Pembatasan Kebebasan dan Akses untuk Mendapatkan Informasi*

Akses PRT untuk mendapatkan informasi, komunikasi, pendidikan, dan hubungan sosial lainnya sangat terbatas. Perlakuan tidak layak dimulai dengan dirampasnya kebebasan PRT oleh majikan mereka, yang menye-

---

<sup>1</sup>. Sistem patriarki adalah sistem sosial yang berbasis pada kekuasaan laki-laki. Dalam sistem yang menciptakan hirarki gender ini, segala jenis pekerjaan yang diasosiasikan dengan jenis kelamin perempuan, seperti pekerjaan rumah tangga, cenderung dianggap lebih rendah dari pekerjaan yang diasosiasikan dengan jenis kelamin laki-laki. Dalam sistem patriarki juga ditemukan hubungan-hubungan sosial yang feodal, seperti hubungan penguasa-rakyat atau hubungan majikan-pekerja. Dalam konteks hubungan majikan-PRT, majikan merupakan penguasa atas tubuh dan kemerdekaan PRT karena majikan adalah orang tempat PRT menumpang, yang memberi dia makan dan uang untuk membiayai keluarga di kampung.

babkan mereka tidak dapat berkomunikasi dengan orang lain di luar rumah. Situasi semakin parah dengan adanya nilai sosial yang beranggapan bahwa kehidupan keluarga tidak boleh dicampuri, sehingga semakin sulit untuk menawarkan bantuan kepada PRT yang mengalami kekerasan.

Berdasarkan wawancara penulis (2003), kurangnya informasi bisa menjebak PRT untuk menerima gaji yang jauh di bawah standar. Misalnya, banyak PRT berpikir bahwa upah Rp. 60.000,- per bulan sudah layak bagi mereka. Padahal, tingkat upah PRT pada tahun 2000 adalah sekitar Rp. 250.000,- per bulan. Bagi PRT, yang rata-rata hanya lulusan SD atau SMP, akses untuk mendapatkan informasi adalah sama pentingnya dengan standar upah. Jika tidak, mereka tidak akan mengetahui tentang kondisi kerja yang tidak layak yang mereka hadapi.

#### *f. Ketiadaan Organisasi Pekerja Rumah Tangga*

Dengan keterbatasan akses untuk memperoleh informasi, sangat sulit bagi PRT untuk mendapatkan keterangan tentang pembentukan organisasi yang dapat membela hak mereka sebagai perempuan, pekerja, dan warga negara. Perlindungan hukum terhadap PRT seharusnya menjadi agenda yang paling penting bagi organisasi semacam itu. Masalah ini telah menjadi lingkaran setan. Tanpa perlindungan hukum, hak-hak PRT untuk dapat berkumpul, bersatu, dan membentuk organisasi sangat terbatas. Sebaliknya, ketidakmampuan mereka untuk membentuk organisasi menjadikan mereka sulit untuk memperoleh bantuan untuk melindungi hak, keinginan, dan kebutuhan mereka. Pada masyarakat yang menganggap bahwa pekerjaan PRT itu rendah, PRT mengalami tekanan dari majikan dan juga dari PRT lain ketika mereka ingin membicarakan masalah, kebutuhan, dan minat mereka, serta tidak digubris ketika membicarakan pembentukan organisasi yang dapat mewartakan minat mereka.

### **III. Apa yang dialami PRT di Tempat Kerja**

Situasi PRT di tempat kerja terungkap melalui penelitian yang dilakukan oleh Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan pada tahun 2002. Dalam penelitian tersebut, para PRT mengungkapkan langsung apa yang

**Tabel 2.**  
**Bentuk-bentuk Pekerjaan yang Dilakukan oleh PRT**

<b>Bentuk Pekerjaan yang Dikategorikan sebagai Pekerjaan Rumah Tangga</b>	<b>Bentuk Pekerjaan yang Tidak Dikategorikan sebagai Pekerjaan Rumah Tangga</b>
Memasak dan mencuci piring Mengepel lantai Menyapu Membersihkan atau melap meja, jendela, dll Mencuci baju Menyeterika Belanja ke pasar/warung/tukang sayur Menjaga bayi dan anak Menjaga orang tua Menjaga orang sakit Mengantar anak ke sekolah Mencuci mobil Memandikan binatang piaraan Membersihkan kolam renang Bayar listrik, telpon, dan air Mengangkat air Berkebun	Merawat hewan ternak Memerah sapi atau hewan lainnya Menjahit baju Mengecat rumah Menjaga toko Pedagang keliling (Pedagang Kaki Lima) Tukang pijit Pekerja seks

Sumber: Penelitian Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan, 2002.

selama ini mereka alami dan mereka lakukan. Tabel 1 menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh PRT.

Ideologi gender yang hidup di tengah-tengah masyarakat kita dengan tegas memisahkan pekerjaan laki-laki dan perempuan. Pemisahan ini sebenarnya didasari oleh konsep yang membedakan antara pekerja ahli (terdidik) dan pekerja tidak ahli (tidak terdidik). Pekerjaan yang berkisar di wilayah domestik, seperti pekerjaan rumah tangga cenderung dipandang sebagai pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian dan terutama pantas dilakukan oleh perempuan. Oleh karena itu, PRT dianggap sebagai pekerja tidak ahli, yang sifat pekerjaannya sering disebut informal. Ketika mengerjakan pekerjaan di luar wilayah domestik pun, seperti tertera pada Tabel 1, PRT mengerjakan pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian tinggi dan termasuk dalam jenis pekerjaan yang berada di sektor informal. Karena pekerjaan sebagai PRT tidak dianggap sebagai pekerjaan formal, maka hak-hak PRT tidak diatur dan dilindungi secara hukum. Juga tidak ada mekanisme atau prosedur yang jelas bagi penyelesaian masalah antara PRT dan majikan (lihat Tabel 4).

**Tabel 3.**  
**Bentuk-bentuk Peraturan dan Tindak Kekerasan yang Dialami oleh PRT**

NO.	Bentuk Peraturan	Kategori Tindak Kekerasan
1.	Jam kerja yang panjang (dari jam 6 pagi–10 malam)	Fisik dan ekonomi
2.	Batasan untuk istirahat atau sholat	Psikologis
3.	Komunikasi dengan teman atau keluarga dibatasi (ada yang harus menunjukkan surat yang datang dari keluarga)	Psikologis
4.	Tidak disediakan keperluan pribadi seperti: alat-alat mandi, obat-obatan, pembalut menstruasi	Fisik dan psikologis
5.	Fasilitas yang tidak memadai: kamar yang sempit dan tidak sehat, dan makanan yang tidak sehat	Fisik dan psikologis
6.	Surat keterangan diri yang ditahan oleh majikan	Psikologis
7.	Tidak diizinkan bersosialisasi di luar rumah	Psikologis
8.	Cara berpakaian yang sudah ditentukan	Psikologis
9.	Dipaksa untuk potong rambut	Psikologis
10.	Tidak diizinkan memakai bedak atau berdandan	Psikologis
11.	Kurang istirahat dan kurang tidur	Fisik dan psikologis
12.	Tidak ada pengobatan kalau sakit	Fisik dan psikologis
13.	Pengakuan kalau sakit sering tidak ditanggapi	Fisik dan psikologis
14.	Dipaksa memasak makanan yang tidak sesuai dengan keyakinan atau agama	Psikologis
15.	Makanan yang kurang dan tidak layak	Fisik
16.	Dipaksa memakan makanan yang dilarang oleh keyakinan dan agama	Psikologis
17.	Upah yang tidak dibayar pada waktunya	Ekonomi
18.	Upah yang tidak dibayar	Ekonomi
19.	Kerja yang berlebihan	Fisik, psikologis, ekonomi
20.	Upah yang dikurangi apabila memecahkan atau merusak alat rumah tangga	Ekonomi
21.	Melanggar perjanjian kerja: tidak ada hari libur dan upah dibayar lebih rendah	Fisik, psikologis, ekonomi
22.	Pekerjaan yang membahayakan: memanjat pohon, membersihkan tempat tinggi	Fisik, psikologis, ekonomi
23.	Pemukulan	Fisik dan psikologis
24.	Dibentak dan dikasari	Psikologis
25.	Pelecehan seksual	Fisik, psikologis, seksual
26.	Perkosaan	Fisik, psikologis, seksual

Sumber: Penelitian Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan, 2002.

**Tabel 4.**  
**Apa yang Dilakukan oleh PRT Apabila Menghadapi Masalah?**

No.	Tindakan
1.	Diam (Sementara menahan sakit)
2.	Minta izin pulang kampung
3.	Melarikan diri
4.	Mengatakannya kepada majikan
5.	Meminta maaf pada majikan
6.	Berbicara kepada tetangga
7.	Berbicara kepada teman
8.	Mengadu kepada keluarga di kampung
9.	Menolak pengobatan
10.	Keluar dari pekerjaan

Sumber: Penelitian Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan, 2002.

#### IV. Eksploitasi oleh Penyalur

Ketiadaan hukum dan peraturan bagi pekerjaan PRT telah menciptakan masalah, bahkan pada tahap awal proses menjadi PRT, yaitu tahap penerimaan. Sementara tahapan proses penerimaan PRT untuk menjadi pekerja migran sudah ditetapkan, proses penerimaan PRT untuk bekerja di dalam negeri masih belum diatur. Peraturan itu diperlukan saat ini, tidak hanya untuk melindungi hak-hak PRT, tetapi juga hak-hak pemberi kerja. Saat ini, banyak agen-agen penyalur PRT yang tidak memiliki izin resmi. Pada banyak kasus, agen-agen ini tidak didirikan secara hukum, dan hanya dikelola oleh individu.

Oleh karena tidak ada peraturan mengenai proses penerimaan PRT, maka mustahil untuk memaksakan standar kualifikasi bagi agen-agen penyalur PRT. Wawancara yang penulis lakukan dengan dua orang *baby sitter* yang berasal dari dua yayasan yang berbeda mengungkapkan ketiadaan standar untuk itu. Yayasan Permata Bunda, sebuah agen penyalur *baby sitter* di Terogong, Jakarta Selatan, mengharuskan *baby sitter* mereka untuk memberikan 20% dari penghasilan sebulan selama mereka berada di bawah naungan agen tersebut.

Agan penyalur lain yang berlokasi di kompleks perumahan Melati Mas di Serpong, mengharuskan para *baby sitter*-nya untuk memberikan 20% penghasilan mereka selama dua tahun pertama. Untuk tahun-tahun selanjutnya, persentasenya menurun menjadi 15% untuk tahun ketiga, 10% pada tahun keempat, dan pada tahun kelima, agen tersebut hanya mengambil 5% dari penghasilan *baby sitter*-nya. Agan penyalur Melati Mas ini mengharuskan *baby sitter* mereka tinggal di kantor selama menunggu penempatan dengan membayar Rp. 1.000,- per hari. Sementara itu, yayasan Permata Bunda tidak memungut sepeser pun untuk pemondokan *baby sitter* mereka, tetapi yayasan itu tidak menyediakan makanan untuk mereka. Menurut salah seorang *baby sitter*, agen penyalur ini meminta sebagian dari penghasilan mereka, yang katanya untuk membayar ongkos pelatihan yang telah mereka berikan. Padahal sesungguhnya, para *baby sitter* itu telah membayar sejumlah uang pada saat sebelum mendapatkan pelatihan.

Uraian di atas memberi gambaran sekilas mengenai situasi kerja PRT dan apa yang mereka alami. Seperti disebutkan sebelumnya, masalah PRT ini adalah masalah struktural yang tidak bisa dilepaskan dari masalah kemiskinan dan memerlukan perubahan jangka panjang di bidang ekonomi, sosial, budaya, dan hukum. Namun, upaya tersebut perlu dibarengi dengan upaya advokasi hukum untuk menghentikan eksploitasi, kekerasan, dan ketidakadilan yang mereka hadapi sehari-hari, yakni dengan membentuk peraturan hukum yang spesifik bagi PRT. Hal ini akan dibahas pada bagian berikut.

## **V. Tinjauan tentang Hukum, Peraturan, dan Kebijakan Nasional yang berkaitan dengan Pekerja Rumah Tangga**

### **1. Deklarasi ILO**

Pada tahun 1998, ILO mengumumkan Deklarasi tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja, yang mendesak seluruh negara anggota untuk memperbarui komitmen mereka untuk menghormati, memajukan dan mewujudkan empat prinsip dan hak dasar pekerja, yaitu :

- Kebebasan membentuk serikat pekerja dan pengakuan hukum untuk melakukan perundingan.
- Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib;
- Penghapusan pekerja anak, dan
- Penghapusan diskriminasi demi kehormatan jabatan dan pekerjaan.

Berdasarkan deklarasi tersebut, seseorang pekerja, terlepas dari pilihannya untuk bekerja, jenis pekerjaannya, jenis kelaminnya, status sosial-ekonomi, pendidikan, ras, suku, dan agama/kepercayaannya, harus mendapatkan rasa hormat dan perlindungan atas hak-haknya sebagai manusia.

## ***2. Undang-undang Nasional***

Di Indonesia, penghargaan dan perlindungan hak pekerja diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003, pasal 5 dan 6 yang disebut dengan pasal perlindungan terhadap perlakuan diskriminasi.

Pasal 1, Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13/2003 tentang Ketentuan Umum membahas beberapa definisi penting tentang pekerjaan dan tenaga kerja, seperti pada ayat-ayat berikut:

- 1. Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- 2. Tenaga kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 3. Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4. Pemberi kerja** adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara hukum, PRT seharusnya diakui sebagai pekerja berdasarkan definisi pasal 1, ayat 4 di atas, sebab PRT dipekerjakan oleh pemberi kerja perseorangan. Berdasarkan definisi tenaga kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, PRT adalah pekerja, dan hubungan PRT dengan majikan mereka adalah hubungan kerja.

### 3. Peraturan Daerah

Peraturan Daerah tentang Pembangunan Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Jakarta tidak dapat dianggap telah memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Peraturan Daerah No.6/1993 lebih ditujukan untuk mengatur pajak dan retribusi agen-agen penyalur PRT daripada untuk melindungi PRT. Dari 31 pasal yang ada, lebih dari separonya membicarakan masalah retribusi keuangan. Pasal 10 (tentang Kewajiban Pemberi Kerja untuk Memberi Kesejahteraan kepada PRT), misalnya, memberi daftar kewajiban pemberi kerja seperti membayarkan upah, menyediakan tempat tinggal dan makanan, dan memberikan pakaian. Namun, Perda itu tidak menyinggung masalah tingkat upah maupun mengacu pada standar upah minimum regional. Demikian juga, tidak disinggung soal jenis pakaian dan berapa kali setahun yang harus disediakan oleh pemberi kerja untuk PRT. Perda tersebut juga tidak menyinggung masalah hari libur dan waktu istirahat yang layak bagi PRT.

Peraturan Daerah itu tidak dilengkapi dengan sanksi hukum bagi yang melakukan pelanggaran atau tidak memberikan hukuman yang seimbang bagi yang melanggarnya. Pasal 27 (tentang Pelanggaran Kriminal), pada ayat 1, menyatakan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur pada pasal 3-6 akan mendapat sanksi tiga bulan penjara atau denda Rp. 50.000,-. Pada tahun 1993, denda tersebut setara dengan US\$ 20, dan pada tahun 2004, kurang dari US\$ 6. LBH APIK, sebuah lembaga bantuan hukum untuk perempuan telah meluncurkan suatu *legal standing* (rekomendasi hukum) kepada parlemen daerah untuk mengubah Perda tersebut, namun hingga kini belum ada perubahan yang dilakukan. Kasus ini masih berada di Komisi II DPRD DKI.

Oleh karena Perda yang ada belum melindungi hak-hak PRT, maka kesadaran serius tentang hak-hak PRT harus dilaksanakan. LSM terkait, misalnya, tengah menekan Pemerintah Daerah Jakarta untuk memasukkan satu hari libur setiap bulan untuk PRT di dalam Rancangan Peraturan Daerah. Advokasi satu hari libur untuk PRT ini dapat menjadi langkah awal bagi terwujudnya suatu organisasi PRT. Agar dapat berfungsi sebagai alat perlindungan hukum bagi PRT, Perda harus memperhatikan persoalan-persoalan di bawah ini:

- Peraturan Daerah harus memperhatikan undang-undang dan peraturan lainnya yang berkaitan. Misalnya, perlindungan bagi PRT harus bisa menindaki pelaku kekerasan yang menghindari sanksi hukum. Oleh karena itu, pelaksana undang-undang dan sidang pidana harus siap untuk menegakkan hukum tanpa diskriminasi.
- Organisasi masyarakat sipil seperti akademisi dan LSM, agen tenaga kerja, dan pekerja rumah tangga itu sendiri harus turut dilibatkan dalam merancang peraturan daerah atau peraturan-peraturan lainnya.
- Mempersiapkan petunjuk pelaksanaan peraturan tentang bagaimana menerapkan peraturan-peraturan itu. Petunjuk Pelaksanaan Peraturan ini harus jelas dan sejalan dengan peraturan lainnya dan mendorong koordinasi dengan pelaksana hukum. Jika tidak demikian, maka undang-undang tersebut tidak dapat diimplementasikan.
- Mensosialisasikan dan mengomunikasikan segala informasi yang berkaitan dengan undang-undang untuk melindungi PRT kepada semua pihak yang terlibat di dalam urusan ini, seperti pemberi kerja/majikan, agen tenaga kerja, dan pekerja rumah tangga. Tujuannya adalah untuk mendapatkan dukungan dan komitmen dari para penentu kebijakan untuk menjalankan undang-undang tersebut.
- Membuat undang-undang yang sistematis dan menggunakan istilah-istilah hukum yang sederhana agar dapat mempermudah para penentu kebijakan dalam melaksanakannya. Bahasa yang digunakan di dalam undang-undang itu harus jelas agar dapat terhindar dari kesalahpahaman yang dapat memberi peluang penyalahgunaannya. Jika penyalahgunaan hukum ini terjadi, PRT tidak akan dapat perlindungan karena mereka tidak memiliki kekuatan tawar-menawar untuk merundingkan kepentingan mereka secara hukum

#### **4. Undang-Undang Pidana**

Untuk menghindari perbincangan tentang perlunya mengeluarkan undang-undang khusus untuk melindungi hak-hak PRT secara hukum, para pengambil kebijakan sering mengemukakan pendapat bahwa undang-undang

pidana yang ada sudah cukup untuk menjerat para pelanggar hukum. Namun demikian, dengan memahami persoalan-persoalan budaya, struktural, dan sosial yang ada di sekitar PRT, paling tidak ada empat alasan yang membuat undang-undang pidana yang ada sekarang tidak cukup untuk memberikan perlindungan hukum yang diperlukan oleh PRT.

- PRT tidak sekadar memerlukan perlindungan hukum dari orang-orang dan institusi yang telah melakukan kekerasan terhadap mereka. PRT juga memerlukan perlindungan hukum atas kondisi kerja yang buruk, seperti jam kerja yang panjang, upah yang sangat rendah, dan tidak tersedianya perlindungan kesehatan.
- Ada hubungan kekuasaan yang dilandasi oleh hirarki kelas sosial dan gender antara PRT dan majikannya, yang tidak dapat disentuh oleh undang-undang pidana yang ada. Posisi subordinat PRT seperti ini, memperkecil kemungkinan PRT akan melaporkan kasus kekerasan yang dilakukan oleh majikannya terhadap dirinya. Oleh karena itu, diperlukan perangkat hukum yang spesifik yang mengatur hubungan antara PRT dan majikannya di dalam keluarga.
- Kedua butir di atas memperlihatkan bahwa di Indonesia, seperti di negara lain, terjadi dikotomi antara ruang lingkup pribadi dan publik. PRT memerlukan undang-undang yang memungkinkan campurtangan hukum dari pihak luar ke dalam ruang lingkup “pribadi” keluarga untuk menyelesaikan persoalan kekerasan terhadap PRT. KUHPidana memerlukan keberadaan saksi dan bukti. Namun, dalam banyak kasus, majikan melarang PRT untuk keluar rumah, yang menyebabkan PRT korban kekerasan fisik tidak dapat menemui dokter atau pergi ke rumah sakit untuk dapat mendokumentasikan bukti kekerasan fisiknya. Saksi juga sulit dihadirkan karena anggota keluarga biasanya berpihak pada majikan. Ada banyak nuansa di dalam persoalan PRT yang memerlukan penetapan hukum yang spesifik yang tidak dapat dipenuhi dengan undang-undang yang ada sekarang.
- Oleh karena prosedur hukum yang mengikuti perangkat undang-undang yang ada saat ini membutuhkan biaya yang besar, maka PRT tidak akan mampu untuk maju ke pengadilan. Diperlukan suatu perangkat undang-undang yang spesifik, yang dirancang untuk meng-

hadapi kondisi PRT yang memiliki penghasilan dan tingkat pendidikan yang rendah.

- Oleh karena undang-undang yang khusus seperti itu belum ada, maka PRT membutuhkan bantuan hukum yang dilengkapi dengan bimbingan dan pembelaan hukum. Jika tidak, akan sulit bagi PRT untuk mengatasi kendala-kendala seperti yang disebutkan pada butir-butir di atas.

### **5. Dasar Hukum bagi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga**

Prinsip dasar yang harus diakui adalah bahwa PRT adalah pekerja yang layak mendapatkan perlindungan dalam bentuk undang-undang ketenagakerjaan, dalam tingkat nasional maupun regional. Keberadaan hukum itu sendiri tidaklah cukup. PRT memerlukan bantuan hukum agar dapat menggunakan prosedur hukum. Undang-undang yang melindungi hak-hak PRT seharusnya mengacu pada undang-undang nasional dan internasional yang memberikan perlindungan kepada hak asasi manusia, baik perempuan, anak-anak, pekerja, maupun warga negara. Di bawah ini adalah daftar undang-undang nasional dan internasional yang seharusnya menjadi acuan bagi pengembangan hukum untuk perlindungan PRT di Indonesia.

#### *a. Undang-undang Nasional:*

- Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27, ayat 2, bahwa seluruh warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak untuk memajukan kehidupannya.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13/2003, pasal 1, ayat 1, tentang Ketentuan Umum: mengakui PRT sebagai pekerja yang dipekerjakan oleh perorangan atau perusahaan.
- Undang-Undang No.7/1984, yaitu Undang-undang Antidiskriminasi terhadap perempuan

#### *b. Undang-undang Regional:*

- Peraturan Daerah Jakarta: tidak bisa dijadikan acuan karena tidak ada perlindungan hak-hak PRT dan tidak ada sanksi yang dapat menghalangi orang untuk melakukan pelanggaran hukum.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada cukup banyak acuan maupun alasan bagi Pemerintah Indonesia untuk mulai membangun perangkat hukum yang spesifik dan peraturan yang memberikan perlindungan hukum bagi PRT.

## **VI. Saran: Peraturan untuk Melindungi PRT**

Berdasarkan beberapa dokumen dan diskusi dengan LSM di Jakarta dan Yogyakarta seperti Rumpun Tjoet Nyak Dien, Jejaring LSM untuk kemajuan PRT di Yogyakarta, Pemerintah Daerah Yogyakarta, Serikat Pekerja Rumah Tangga “Tunas Mulia”, dan PRT sendiri, dianggap perlu adanya standarisasi kondisi kerja bagi PRT. Untuk melindungi PRT dari buruknya kondisi kerja dan hubungan kerja dengan majikan, organisasi-organisasi tersebut di atas mengidentifikasi persoalan-persoalan yang harus dijadikan dasar untuk membuat standar kondisi kerja bagi PRT. Berikut adalah topik-topik yang harus diperhatikan atau masuk di dalam formulasi peraturan, kebijakan atau standar perlindungan hukum bagi PRT.

### **1. Definisi, Jenis, dan Beban Pekerjaan**

#### **a. Definisi Pekerja Rumah Tangga:**

Pekerja Rumah Tangga adalah orang-orang yang bekerja dan menerima upah untuk pekerjaan di dalam rumah tangga, dan mereka memiliki hak dan tanggung jawab seperti yang telah disepakati oleh pekerja rumah tangga tersebut dan pemberi kerja/majikan, yang sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia.

#### **b. Kategori Pekerjaan untuk Pekerja Rumah Tangga:**

- Membersihkan rumah
- Mencuci pakaian dan menyetrika
- Memasak dan membersihkan dapur
- Merawat bayi dan anak-anak
- Merawat manula

- Merawat orang cacat
- Menyupir
- Memelihara kebun

c. *Beban Pekerjaan:*

- Jam kerja adalah 8 jam/hari, 6 hari/minggu.
- Ukuran luas rumah tidak boleh melebihi 150 meter persegi.
- Jumlah anggota keluarga tidak boleh melebihi 5 orang.

Pekerjaan yang dilakukan merupakan kombinasi dari 3 kategori di atas yang telah disetujui oleh PRT dan majikan, kecuali untuk kategori 5-8.

## ***2. Syarat-syarat untuk Menjadi Pekerja Rumah Tangga***

- Sehat fisik dan mental.
- Umur minimal 18 tahun.
- Bersedia mematuhi kesepakatan kerja.
- Memiliki keterampilan mengerjakan pekerjaan rumah tangga

## ***3. Mekanisme Hukum yang Harus Ditetapkan***

- Pengakuan secara hukum bahwa PRT adalah pekerja.
- Kesepakatan bilateral antara Indonesia dan negara penerima PRT.
- Institusi pemerintah yang bertanggung jawab atas perlindungan dan pengawasan PRT di dalam dan di luar negeri.
- Institusi independen untuk advokasi dan penghormatan hak-hak PRT.
- Mekanisme arbitrase yang melibatkan pemerintah, pemberi kerja, PRT, dan LSM.
- Perlindungan dan keadilan bagi PRT yang menjadi korban kekerasan.

Peraturan hukum untuk PRT ini juga harus mencakup peraturan mengenai penerimaan PRT karena mereka sudah mengalami pelanggaran

hak pada saat penerimaan di agen penyalur. Hal ini menyangkut peraturan yang tegas dan tidak merugikan PRT menyangkut pungutan atau biaya yang harus ditanggung PRT saat ditampung oleh agen penyalur. Peraturan ini juga perlu melindungi PRT dari potensi eksploitasi yang mungkin terjadi melalui pungutan atau biaya yang dikenakan agen penyalur saat mereka sudah bekerja.

## **VI. Penutup**

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No.13/2003, PRT adalah pekerja yang memenuhi standar dan kriteria sebagai pekerja dan oleh karena itu harus mendapatkan pengakuan sebagai pekerja. Istilah pekerja formal dan informal dapat menjebak dan mengaburkan hak-hak para PRT sebagai pekerja. Kategori yang dibangun tentang pekerja informal seolah-olah menjadi legitimasi atas perlakuan yang tidak layak bagi PRT, seperti harus bekerja dengan jam kerja yang panjang dan upah yang rendah. PRT juga rentan menjadi korban tindak kekerasan dan tidak adanya perlindungan hukum membuat mereka menjadi semakin rentan. Perlindungan hukum dan batasan kerja seperti yang tercakup dalam UU Ketenagakerjaan No.13/2003 mutlak harus diberlakukan kepada PRT. UU ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan perempuan miskin yang bekerja sebagai PRT, di samping menghentikan perlakuan tidak adil pada PRT atau buruh pada umumnya dan PRT/buruh perempuan khususnya, agar mereka tidak lagi mengalami diskriminasi berbasis gender dalam pekerjaan.

## Daftar Pustaka

- Komnas Perempuan, Solidaritas Perempuan, RUMPUN Tjoet Njak Dien, RUMPUN Gema Perempuan, Yayasan Panca Buana (2002) “Laporan Penelitian Bersama PRT Domestik dan PRT Migran”. Tidak dipublikasikan.
- RUMPUN Tjoet Njak Dien (1999-2000) “Laporan Penelitian Problema Sosial, Ekonomi Pekerja Rumah Tangga dalam Hal Kerja di 3 Kota Besar, Jakarta, Daerah Ibukota Yogyakarta dan Surabaya”. Dipublikasikan dalam buku *Jejak Seribu Tangan* (2000).
- RUMPUN Tjoet Njak Dien (2004) “Laporan Kekerasan terhadap Pekerja Rumah Tangga yang Terjadi di Kota Yogyakarta”.