

**URGENSI RATIFIKASI KONVENSI ILO 189 DALAM PERLINDUNGAN  
HUKUM PEKERJA RUMAH TANGGA: IMPLIKASI TERHADAP RUU  
PPRT INDONESIA**

***THE URGENCY OF RATIFYING ILO CONVENTION 189 FOR THE  
LEGAL PROTECTION OF DOMESTIC WORKERS: IMPLICATIONS FOR  
INDONESIA'S DOMESTIC WORKERS BILL***

**Nisrina Putri Fauzi dan Naia Afra Rayandi**

**Universitas Gadjah Mada**

Korespondensi Penulis : nisrinaputrifauzi@mail.ugm.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Fauzi, Nisrina Putri dan Naia Afra Rayandi. *Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam  
Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga: Implikasi Terhadap RUU PPRT Indonesia*. Rewang  
Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

**ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis urgensi ratifikasi Konvensi ILO 189 dan potensinya untuk diadopsi dalam RUU PPRT melalui dua rumusan masalah: (1) Apa urgensi ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam perlindungan hukum PRT di Indonesia? dan (2) Bagaimana pengaruh ratifikasi terhadap perumusan RUU PPRT? Melalui metode kualitatif dan pendekatan yuridis-normatif, penelitian ini menganalisis data sekunder dengan mekanisme studi dokumenter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum diakuinya PRT secara formal dalam hukum ketenagakerjaan serta tertundanya pengesahan RUU PPRT melemahkan perlindungan hukum bagi PRT. Ratifikasi Konvensi ILO 189 dinilai penting untuk mendorong harmonisasi hukum nasional dengan standar internasional demi tercapainya perlindungan yang lebih komprehensif bagi PRT.

**Kata Kunci: Konvensi ILO 189, Pekerja Rumah Tangga, Perlindungan Hukum, Ratifikasi, RUU PPRT**

**ABSTRACT**

*This study analyzes the urgency of ratifying ILO Convention No. 189 and its likely acceptance to the Domestic Workers Bill through two questions: (1) What is the urgency of ratifying ILO Convention No. 189 for domestic workers' legal protection in Indonesia? and (2) How would the ratification influence the bill's formulation? Using a qualitative method and normative-juridical approach, this study examines secondary data through document review. Findings show that the lack of formal recognition and delayed legislation weaken protection. Ratification is crucial to harmonize national laws with international standards and ensure better legal protection for domestic workers.*

**Keywords: Domestic Workers, ILO Convention 189, Legal Protection, PPRT Bill, Ratification**

## **A. PENDAHULUAN**

Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan kelompok pekerja yang memainkan peran penting dalam kehidupan sosial dan ekonomi negara. Di Indonesia, jumlah PRT diperkirakan lebih dari 4 juta jiwa, dengan mayoritas bekerja dalam lingkungan yang bersifat informal dan privat. Akibatnya, mereka kerap tidak mendapatkan hak dan perlindungan hukum yang setara dengan para pekerja di sektor lain. PRT juga belum dapat menikmati kondisi kerja yang layak karena kurangnya regulasi yang secara jelas mengatur hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan PRT. Adapun peraturan yang ada yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga masih belum mencakup pengaturan khusus mengenai PRT maupun pemenuhan hak-hak dasar mereka. Menurut laporan Jaringan Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT), tercatat 3.308 kasus kekerasan telah terjadi terhadap PRT sepanjang 2021 hingga 2024.<sup>1</sup> Mayoritas kasus yang terjadi terdiri dari bentuk kekerasan fisik, psikis, hingga ekonomi dalam lingkup pekerjaan. Situasi ini menegaskan urgensi pembaruan regulasi dan penguatan kerangka hukum nasional untuk melindungi PRT Indonesia.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)<sup>2</sup> telah memberikan perhatian khusus terhadap isu ini melalui penerbitan Konvensi ILO 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi PRT, yang secara eksplisit memuat standar internasional mengenai kondisi kerja yang adil, hak atas jaminan sosial, serta perlindungan dari kekerasan dan eksploitasi. Dalam konteks ketidakpastian regulasi di Indonesia, urgensi ratifikasi konvensi ini menjadi semakin penting sebagai langkah konkret untuk menjamin hak-hak dasar PRT secara menyeluruh sekaligus memperkuat posisi hukum PRT sebagai tenaga kerja. Hingga saat ini, Konvensi ILO 189 sendiri telah diratifikasi oleh 38 negara, termasuk Inggris, Filipina, dan Italia. Sayangnya, Indonesia sebagai salah satu negara pengirim PRT terbesar di Asia Tenggara belum juga meratifikasi konvensi tersebut, meskipun dorongan berbagai pihak terus disuarakan.

---

<sup>1</sup> Shafira Aurel, *Jala PRT: Segera, Sahkan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, diakses dari <https://kbr.id/berita/nasional/jala-prt-segera-sahkan-ruu-pelindungan-pekerja-rumah-tangga>, diakses pada 27 November 2024.

<sup>2</sup> Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan tripartit di bawah naungan PBB yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman, dan bermartabat.

Kelalaian ini tampak semakin kontras jika dibandingkan dengan negara-negara yang telah mengambil langkah progresif dalam mengatur perlindungan terhadap PRT, seperti Filipina. Filipina menjadi contoh unggul dalam memberikan perlindungan hukum bagi PRT, terutama setelah mereka meratifikasi Konvensi ILO 189 pada tahun 2012. Ratifikasi Konvensi ILO diikuti dengan pengesahan *Republic Act No. 10361* atau *Batas Kasambahay* pada 2013, sebuah regulasi komprehensif yang memperkuat hak-hak PRT melalui pengaturan seperti kewajiban kontrak kerja tertulis, penetapan upah minimum, serta akses terhadap jaminan sosial dan perlindungan kesehatan. Pengalaman Filipina menunjukkan bahwa efektivitas ratifikasi Konvensi ILO 189 sangat ditentukan oleh seberapa jauh standar internasional yang termuat di dalamnya diintegrasikan ke dalam sistem hukum domestik.<sup>3</sup> Melalui proses akomodasi, muatan Konvensi ILO berfungsi sebagai acuan mutu yang memperkuat regulasi nasional dalam menjamin perlindungan bagi pekerja rumah tangga (PRT). Sayangnya, berbeda dengan Filipina, Indonesia hingga kini belum meratifikasi Konvensi ILO 189, sementara kerangka hukum nasional yang ada belum cukup memberikan perlindungan yang layak bagi PRT.

Upaya mengatasi kekosongan regulasi terkait PRT sebetulnya telah ditempuh melalui penyusunan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). Namun, meskipun telah dibahas selama lebih dari dua dekade, pengesahannya masih terhambat oleh lemahnya komitmen pemerintah dalam menjamin hak-hak PRT secara menyeluruh. Penolakan terhadap ketentuan upah minimum yang dianggap terlalu tinggi serta pasal pidana yang dinilai mengganggu nilai-nilai kekeluargaan, menunjukkan adanya resistensi terhadap perubahan struktural yang lebih berpihak pada PRT.<sup>4</sup> Dalam konteks ini, ratifikasi Konvensi ILO 189 berperan semakin relevan sebagai acuan penyusunan RUU PPRT, khususnya sebagai standar mutu konstruksi norma hukum domestik. Terlebih, menurut Komnas HAM RI, konvensi ini juga merupakan instrumen pelengkap yang penting untuk mendukung efektivitas implementasi RUU PPRT setelah disahkan menjadi undang-undang.

---

<sup>3</sup> Andrian Liem, Sabina Satriyani Puspita, Fajar dan Lita Anggraini, *Securing the Rights and Health of Domestic Workers: The Importance of Ratifying the ILO's C189*, *Globalization and Health*, Vol.20, No.58 (Agustus 2024), p.4.

<sup>4</sup> Lita Anggraini, *Urgensi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga 2022*, Makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan oleh Komnas HAM RI, 18 April 2022.

Berdasarkan urgensi tersebut, tulisan ini akan mengulas lebih lanjut dua pertanyaan utama, yaitu:

1. Apa urgensi ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh ratifikasi Konvensi ILO 189 terhadap perumusan dan penyempurnaan substansi RUU PPRT?

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak hanya mengkaji urgensi ratifikasi Konvensi ILO 189 dan pentingnya inkorporasi ke dalam sistem hukum nasional, tetapi juga membandingkan kesesuaian substansi perlindungan dalam RUU PPRT dengan standar internasional yang diatur dalam Konvensi ILO 189. Penelitian ini turut menelaah implikasi langsung dari pengadopsian standar-standar ILO terhadap penyempurnaan substansi RUU PPRT. Melalui metode komparatif, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi kesenjangan normatif (*legal gap*) antara ketentuan hukum nasional dan hukum internasional, serta menggambarkan pengaruh ratifikasi Konvensi ILO 189 terhadap penguatan substansi normatif RUU PPRT.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kelemahan Instrumen Hukum Nasional dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga (PRT)**

Perlindungan hukum dipahami sebagai mekanisme dalam sistem hukum suatu negara yang ditujukan untuk melindungi hak, kebebasan, serta kepentingan individu maupun kelompok masyarakat.<sup>5</sup> Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa semua orang memiliki akses yang sama terhadap keadilan, setiap orang dilayani dengan adil, dan bahwa hukum menjamin hak-hak setiap warga negara. Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, sayangnya keadilan atas perlindungan hukum belum dapat dirasakan oleh semua jenis tenaga kerja. Salah satu jenis pekerjaan yang minim mendapatkan perlindungan hukum adalah Pembantu Rumah Tangga. Di dalam Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI) 2014, PRT sendiri diklasifikasikan masuk ke dalam subgolongan 9 dengan kategori Pekerja Kasar.

---

<sup>5</sup> Maksun Rangkuti, *Perlindungan Hukum Indonesia : Pengertian, Aspek, Unsur, dan Contoh*, diakses dari <https://fahum.umsu.ac.id/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/>, diakses pada 5 Desember 2024.

Melihat instrumen hukum nasional di bidang ketenagakerjaan yang ada saat ini, belum terdapat regulasi yang secara komprehensif mengatur mengenai hak dan kewajiban PRT dalam melaksanakan pekerjaannya. PRT sebagai pekerja informal kerap dikesampingkan dalam hal pembuatan standar kerja serta perlindungan hukum yang memadai, termasuk akses terhadap jaminan sosial, upah layak, serta kondisi kerja yang aman dan manusiawi.

Istilah “pekerja” dalam Pekerja Rumah Tangga masih mengandung inkonsistensi dari sisi penafsiran dan pengaturannya dalam sistem hukum Indonesia.<sup>6</sup> Menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja diartikan sebagai orang yang bekerja dengan memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan definisi ini, PRT seharusnya dapat masuk ke dalam kategori pekerja karena mereka juga melakukan pekerjaannya guna mendapatkan penghasilan atau imbalan dalam bentuk lain. Namun demikian, pemerintah menginterpretasikan bahwa pengguna PRT dapat dianggap sebagai pemberi kerja, namun tidak termasuk ke dalam kategori “pengusaha” sebagaimana diartikan UU Ketenagakerjaan.<sup>7</sup> Oleh karena itu, pemaknaan PRT yang dianggap tidak dipekerjakan oleh pengusaha membuat mereka tidak termasuk ke dalam definisi pekerja yang dimaksud undang-undang ini.

Secara lebih lanjut, rumusan pasal UU Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa undang-undang ini lebih berfokus pada pengaturan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal atau pekerja yang memiliki perjanjian kerja resmi dengan perusahaan. Sebaliknya, aturan yang membahas pekerja informal termasuk PRT di dalam UU ini belum cukup memadai. Berdasarkan penafsiran terhadap substansi UU No. 13 Tahun 2003, maka kedudukan PRT sebagai pekerja dinyatakan tidak diakui oleh pemerintah dan oleh karenanya mereka dianggap tidak berhak atas perlindungan hak dan kepentingan PRT tidak memperoleh akses untuk melakukan proses penyelesaian perselisihan melalui mekanisme hubungan industrial. PRT dikategorikan sebagai pekerja non-formal berdasar hasil putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat

---

<sup>6</sup> Tri Dian April Sesa, *Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dilihat dari Perspektif Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Nestor Magister Hukum, Vol.4, No.1 (2016), p.4.

<sup>7</sup> Organisasi Perburuhan Internasional, *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia: Perundangan yang Ada, Standar Internasional dan Praktik Terbaik*, Organisasi Perburuhan Internasional Jakarta (2006), p.10.

**Nisrina Putri Fauzi dan Naia Afra Rayandi**  
*Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam Perlindungan Hukum Pekerja Rumah  
Tangga: Implikasi Terhadap RUU PPRT Indonesia*

(P4) No. 70/59/111/02/C sehingga tidak termasuk kategori yang dilindungi di bawah payung hukum UU Ketenagakerjaan. Akibatnya, PRT tidak termasuk dalam sistem hukum perburuhan dan tidak pula dapat menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan kerja melalui pengadilan industrial yang dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri, UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa untuk melakukan PHK, perusahaan perlu memenuhi sejumlah syarat tertentu secara objektif dan harus dapat memikul tanggung jawab yang ditimbulkan seperti memberikan uang kompensasi. Akan tetapi, dalam hubungan antara PRT dengan pengguna/pemberi kerja, sering kali pemberi kerja memecat PRT tanpa mengungkapkan syarat maupun alasan tertentu. Umumnya, pemberi kerja menggunakan pertimbangan subjektif untuk memutus hubungan kerja yang ada dengan PRT.<sup>8</sup>

Pada tanggal 18 Januari 2015, Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Permen PPRT) diterbitkan dalam rangka memberikan perlindungan dan pemberdayaan kepada PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat. Dapat diakui bahwa peraturan ini merupakan inisiatif yang baik oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap PRT. Permen ini kemudian menjadi satu-satunya dasar hukum yang secara khusus mengatur mengenai PRT di Indonesia. Namun, banyak pihak menyayangkan bahwa peraturan yang termuat di dalam Permen ini lebih banyak mengatur mengenai keberadaan Lembaga Penyalur PRT (LPPRT) dibandingkan mengatur mengenai hak dan kewajiban maupun aspek-aspek lain yang termuat dalam hubungan antara PRT dan pemberi kerja secara komprehensif.<sup>9</sup>

Secara lebih lanjut, Permen PPRT tersebut dinilai belum cukup memadai memberikan jaminan perlindungan dan pengakuan bagi PRT. Hal ini dikarenakan di dalam Permen ini sendiri, hak-hak dari PRT sebagai pekerja belum diatur secara rinci dan tidak pula mengacu kepada ketentuan UU Ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Tri Dian April Sesa, *Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dilihat dari Perspektif Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan*, p.15.

<sup>9</sup> Ono Haryono, dkk., Komnas HAM RI, *Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2022, p.3.

<sup>10</sup> Nur Hidayati, *Perlindungan terhadap PRT Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015*, Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol.14, No.3 (Desember 2014), p.215.

Hak-hak PRT yang tertuang di dalam Pasal 7 Permen PPRT seperti hak mendapatkan upah yang sesuai, hak atas waktu istirahat yang cukup, hak atas waktu cuti, dan hak mendapatkan tunjangan tidak dijabarkan secara rinci. Pasal tersebut juga belum menjangkau hak dasar PRT sebagai pekerja sebagai tertuang dalam UU Ketenagakerjaan yang meliputi hak dalam hubungan kerja, hak jaminan sosial atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak perlindungan upah, hak pekerja khusus perempuan, dan perlindungan atas tindakan pemutusan hubungan kerja.<sup>11</sup>

Dalam mengatur perjanjian kerja, penggunaan kata “wajib” pada Pasal 5 menimbulkan ketidakjelasan status perjanjian kerja yang dibuat secara lisan karena dianggap tidak dapat melindungi PRT secara hukum.<sup>12</sup> Untuk memaksimalkan perlindungan hukum bagi para pihak, khususnya PRT, perjanjian kerja yang memuat hubungan timbal balik antara PRT dan pengguna jasa sebaiknya dibuat dalam bentuk tertulis. Waktu kerja PRT juga tidak secara jelas diatur di dalam Permen PPRT yang menimbulkan kemungkinan terjadinya eksploitasi kerja.

Minimnya perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT juga tidak lepas dari mandeknya proses legislasi RUU PPRT yang hingga kini belum disahkan, meskipun telah mulai dibahas sejak tahun 2004. Ketidakpastian selama lebih dari dua dekade ini menunjukkan lemahnya komitmen negara dalam mewujudkan perlindungan hukum yang spesifik bagi PRT. Padahal, sebagai negara yang meratifikasi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menjamin hak setiap warga negaranya atas pekerjaan yang adil dan layak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 23 DUHAM.<sup>13</sup> Ketiadaan payung hukum nasional yang secara khusus mengatur hak dan kewajiban PRT memperkuat kerentanan mereka terhadap praktik pelanggaran hak.

---

<sup>11</sup> Baby Ista Pranoto, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*, Jurnal Lex Renaissance. Vol.7, No.4 (Oktober 2022), p.750.

<sup>12</sup> *Ibid.*,

<sup>13</sup> Majelis Umum PBB, *Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia*, diakses dari [https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--\\$R48R63.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--$R48R63.pdf), diakses pada 22 April 2025.

**Nisrina Putri Fauzi dan Naia Afra Rayandi**  
*Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam Perlindungan Hukum Pekerja Rumah  
Tangga: Implikasi Terhadap RUU PPRT Indonesia*

Dalam praktiknya, PRT kerap menerima upah jauh di bawah standar yang layak, bahkan hanya berkisar 20% hingga 30% dari Upah Minimum Provinsi (UMP).<sup>14</sup> Tidak adanya peraturan tegas yang secara khusus mengatur skema pengupahan bagi PRT turut memperbesar risiko terjadinya praktik penangguhan upah atau bahkan tidak dibayarkannya upah sama sekali. Selain itu, PRT juga tidak mendapatkan jaminan perlindungan melalui kontrak kerja yang adil dan setara, yang seharusnya menjadi instrumen dasar dalam menjamin hak-hak ketenagakerjaan mereka.<sup>15</sup> Kondisi ini menunjukkan bahwa Indonesia masih belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan dalam Pasal 23 DUHAM tersebut.

Kesubjektifan dalam penentuan waktu istirahat dan hak libur PRT masih menjadi praktik yang sering terjadi di Indonesia. Praktik tersebut mencerminkan pelanggaran terhadap Pasal 24 DUHAM yang secara tegas menjamin hak setiap individu atas waktu istirahat dan libur secara berkala sebagai bagian dari hak dasar pekerja.<sup>16</sup> Banyak PRT, khususnya yang tinggal di tempat kerja (*live-in*), dihadapkan pada pola kerja 7 (tujuh) hari seminggu tanpa hari libur, jam kerja yang tidak terbatas, serta ketiadaan ketentuan mengenai hak cuti tahunan maupun mingguan secara jelas. Kemudian, tidak diakuinya PRT dalam kerangka hukum formal seperti UU Ketenagakerjaan, menyebabkan mereka tidak memiliki akses setara terhadap perlindungan hak ketenagakerjaan. Status mereka yang dikategorikan sebagai pekerja informal turut membatasi partisipasi dalam serikat pekerja, padahal kebebasan berserikat merupakan hak fundamental sebagaimana diatur dalam Pasal 20 DUHAM.<sup>17</sup> Jumlah organisasi seperti JALA PRT pun masih sangat minim dan terbatas dibandingkan dengan total populasi PRT di Indonesia, sehingga mempersempit ruang bagi mereka untuk menyuarakan dan memperjuangkan hak-haknya secara kolektif.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Badan Pusat Statistik, *Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah), 2019-2020*, diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwIzI=/upah-minimum-regional-propinsi.html>, diakses pada 22 April 2025.

<sup>15</sup> Utari Putri W, *Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 untuk Pemenuhan dan Perlindungan Hak PRT*, Kabar Latuharhary, diakses dari <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2022/9/23/2237/urgensi-ratifikasi-konvensi-ilo-189-untuk-pemenuhan-dan-perlindungan-hak-prt.html>, diakses pada 26 November 2024.

<sup>16</sup> Majelis Umum PBB, *Op.Cit.*

<sup>17</sup> Majelis Umum PBB, *Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia*.

<sup>18</sup> Kanyadibya Cendana Prasetyo dan Fitrotin Azizah, *Mewujudkan Decent Work: Menyorot Perlindungan Sosial untuk Pekerja Rumah Tangga di Indonesia dengan Praktik Baik dari Brasil dan Italia*, Jurnal Jamsostek, Vol.2, No.2 (Desember 2024).

Selain disebabkan oleh tidak adanya standar sistem pengupahan nasional untuk melindungi PRT, minimnya pemberian upah kepada PRT juga disebabkan oleh ketergantungan pada kesepakatan antara PRT dengan pemberi kerja. Akibatnya, banyak PRT menerima upah dengan jumlah yang rendah karena hubungan kerja sering kali dipahami dalam kerangka patronase atau kekeluargaan, bukan sebagai hubungan kerja profesional.<sup>19</sup> Keadaan ini diperparah oleh pandangan yang masih menganggap pekerjaan domestik sebagai tugas ‘kodrati’ perempuan, sehingga pekerjaan ini dinilai tidak membutuhkan suatu keahlian dan tidak dipandang layak mendapatkan hak-hak kerja seperti upah layak, libur, dan cuti. Hal ini jelas bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 2 dan Pasal 7 DUHAM.<sup>20</sup>

Dapat disimpulkan bahwa perlakuan terhadap PRT di dalam negeri sudah menunjukkan tingkat kerentanan yang tinggi terhadap berbagai bentuk eksploitasi. Kerentanan ini semakin meningkat pada PRT migran yang bekerja di luar negeri, mengingat posisi mereka yang jauh lebih rentan dalam sistem migrasi kerja yang minim perlindungan hukum.<sup>21</sup> Kebijakan seperti persyaratan migrasi, kewajiban surat izin kerja, lemahnya pengawasan terhadap agen penyalur, serta buruknya penegakan hukum terhadap pelaku pelanggaran baik agen maupun pengguna jasa menjadi celah besar bagi terjadinya pelanggaran hak-hak PRT secara sistematis. PRT migran sering kali berada di bawah kendali penuh agen atau pemberi kerja, sehingga ketika mengalami kekerasan, penahanan dokumen, upah yang tidak dibayar, atau eksploitasi kerja, mereka tidak memiliki akses memadai terhadap bantuan hukum, perlindungan, atau bahkan informasi mengenai hak-hak dasar yang dimilikinya sendiri.<sup>22</sup> Dalam banyak kasus, lemahnya pengawasan dari negara asal juga turut memperparah keadaan, menjadikan pelanggaran terhadap PRT migran seringkali luput dari pertanggungjawaban hukum.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> Kabar Latuhary, *Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 untuk Pemenuhan dan Perlindungan Hak PRT*.

<sup>20</sup> Majelis Umum PBB, *Op.Cit.*

<sup>21</sup> Nisha Varia, *Sanctioned Abuses: The Case of Migrant Domestic Workers*, Human Rights Brief, Vol.14, No.3 (2007), p.17-20.

<sup>22</sup> Nisha Varia, *Sanctioned Abuses: The Case of Migrant Domestic Workers*.

<sup>23</sup> Organisasi Perburuhan Internasional, *Penerapan Perundangan Indonesia untuk Melindungi dan Memberdayakan Pekerja Migran Indonesia: Beberapa Pelajaran Dari Filipina*, ILO, ILO, 2006, p.7.

Ketiadaan undang-undang yang secara eksplisit mengakui PRT sebagai pekerja formal dan menjamin hak-haknya, menjadi bukti lemahnya komitmen negara terhadap perlindungan kelompok rentan ini padahal jumlah mereka sangat besar dan kontribusinya terhadap kehidupan rumah tangga serta ekonomi nasional tidak dapat diabaikan.<sup>24</sup> Kekosongan hukum di tingkat domestik ini menimbulkan kekhawatiran serius terhadap kondisi PRT migran. Jika negara belum mampu menjamin perlindungan yang layak bagi PRT di dalam yurisdiksi hukumnya sendiri, maka akan jauh lebih sulit untuk memastikan perlindungan terhadap PRT yang bekerja di luar negeri, yang berada di bawah otoritas hukum negara lain.

## **2. Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga sebagai Rujukan Penyusunan RUU PPRT dan Instrumen Pelengkap Kerangka Hukum Nasional**

Dalam rangka mengatasi kekosongan hukum terkait pengaturan hak dan kewajiban PRT, Indonesia telah menginisiasi penyusunan Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). RUU ini bertujuan untuk memberikan landasan hukum yang jelas mengenai hak dan kewajiban PRT sekaligus menyediakan mekanisme perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia. Namun, sejak pertama kali diusulkan, RUU PPRT ini belum juga disahkan oleh pemerintah. Banyak pihak beranggapan bahwa mandeknya proses pembahasan dan pengesahan RUU PPRT disebabkan adanya perbedaan kepentingan antara pemerintah yang memosisikan diri sebagai bagian dari pemberi kerja dengan dengan PRT. Oleh karenanya, pemerintah dianggap enggan meloloskan kebijakan yang dapat menetapkan standar kerja serta memberikan perlindungan bagi PRT. Terlebih, praktik mempekerjakan PRT secara informal yang sudah menjadi kebiasaan di masyarakat mengaburkan pandangan para pembuat kebijakan akan pentingnya merumuskan aturan yang mampu memberikan perlindungan hak-hak PRT sebagai bagian dari pekerja/buruh.

Ratifikasi Konvensi ILO 189 dianggap dapat mempercepat pengesahan RUU PPRT dan menjadi rujukan dalam penyusunan RUU itu. Konvensi ILO 189 sebagai kerangka kebijakan hak asasi manusia yang secara komprehensif dan menyeluruh mengatur mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak PRT dapat menjadi rujukan bagi pembentukan peraturan terkait PRT di tingkat nasional.

---

<sup>24</sup> Sonya Hellen Sinombor, *PRT Penyangga Kehidupan Modern*, diakses dari <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2021/11/01/prt-penyangga-kehidupan-modern>, diakses pada 23 April 2024.

Menurut Komnas HAM RI, Konvensi ILO 189 hadir sebagai kerangka dasar sekaligus sebagai minimal tanggung jawab negara dalam membuat aturan yang mampu melindungi, menghargai, dan memenuhi hak-hak PRT.<sup>25</sup> Konvensi ILO 189 dapat digunakan sebagai meta norma sekaligus standar minimum untuk merumuskan kebijakan nasional terkait perlindungan hak-hak PRT. Dengan mengadopsi muatan Konvensi ILO 189, diharapkan kebijakan nasional terkait PRT dapat selaras dengan aturan hukum internasional, sembari mempertahankan kekhususan sesuai dengan konteks Indonesia.<sup>26</sup>

Di Indonesia, ratifikasi Konvensi ILO 189 dilakukan melalui pengesahan undang-undang, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional. Proses ini melibatkan beberapa tahapan penting, mulai dari pengkajian oleh kementerian terkait, harmonisasi antar lembaga, persetujuan Presiden, hingga pengesahan oleh DPR sebagai undang-undang ratifikasi. Setelah diratifikasi, Konvensi ILO 189 tidak hanya menjadi acuan dalam penyusunan kerangka hukum domestik, tetapi juga berfungsi sebagai sumber hukum materiil yang melengkapi kerangka aturan perlindungan PRT. Sebagai contoh, Konvensi ILO 189 memuat pedoman kerja sama antarnegara untuk melindungi PRT migran.<sup>27</sup>

Meskipun sebelumnya Indonesia telah membuat sejumlah perjanjian bilateral dengan negara lain terkait PRT migran, ratifikasi Konvensi ILO 189 diperkirakan dapat menciptakan pendekatan yang lebih komprehensif dan terstandarisasi untuk menjamin pelaksanaan hak-hak PRT migran baik di dalam maupun di luar negeri.<sup>28</sup>

### **3. Komparasi Muatan RUU PPRT dan Konvensi ILO 189 sebagai Basis Reformasi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia**

Sebagai langkah strategis menuju reformasi perlindungan hukum bagi PRT, ratifikasi Konvensi ILO 189 memiliki peran penting dalam memperkuat substansi RUU PPRT yang ada.<sup>29</sup> Ratifikasi ini menjadi krusial mengingat masih adanya

---

<sup>25</sup> Ono Haryono, dkk, *Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*, p.40.

<sup>26</sup> *Ibid.*,

<sup>27</sup> Andrian Liem, dkk., *Securing the Rights and Health of Domestic Workers: The Importance of Ratifying the ILO's C189*, p. 3.

<sup>28</sup> DPR RI, *RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, Program Legislasi Nasional 17 Desember 2019, diakses dari <https://www.dpr.go.id/uu/detail/id/318>, diakses pada 25 November 2024.

<sup>29</sup> Utari Putri W., *Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 untuk Pemenuhan dan Perlindungan Hak PRT*.

**Nisrina Putri Fauzi dan Naia Afra Rayandi**  
*Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam Perlindungan Hukum Pekerja Rumah  
Tangga: Implikasi Terhadap RUU PPRT Indonesia*

jumlah ketentuan dalam RUU PPRT yang menyisakan celah yang dapat mengurangi efektivitas perlindungan terhadap PRT.<sup>30</sup> Contoh nyata pertama adalah ketentuan dalam draf RUU PPRT yang hanya mewajibkan Perjanjian Kerja Tertulis bagi PRT yang direkrut melalui jasa Penyalur PRT.<sup>31</sup> Ketentuan ini menimbulkan masalah signifikan karena pekerja yang direkrut langsung oleh pemberi kerja (majikan) tidak mendapatkan jaminan perlindungan kontrak yang setara. Padahal, keberadaan kontrak kerja tertulis sangat penting untuk menjamin hak dan kewajiban PRT dalam hubungan kerja.

Dalam konteks ini, Pasal 7 Konvensi ILO 189 menjadi sangat relevan karena mewajibkan negara pihak untuk memastikan kontrak kerja tertulis ini berlaku untuk seluruh pekerja. Ketentuan ini tidak hanya memberikan kejelasan mengenai syarat dan kondisi kerja, tetapi juga berfungsi sebagai dokumen yang dapat diverifikasi untuk melindungi hak PRT secara hukum. Oleh karena itu, penting bagi perumusan RUU PPRT untuk mengadopsi prinsip inklusivitas sebagaimana Konvensi ILO 189 tersebut dengan memperluas kewajiban pemberian kontrak kerja tertulis kepada semua bentuk hubungan kerja, tanpa terkecuali.

Kedua, ketentuan dalam Pasal 8 ayat 1 RUU PPRT tidak memberikan perincian komprehensif mengenai unsur-unsur yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja sebagaimana yang terdapat dalam Konvensi ILO 189. Konvensi ini secara tegas mengharuskan perjanjian kerja mencakup rincian seperti jenis pekerjaan yang dilakukan, hak atas cuti tahunan, periode istirahat, serta syarat dan ketentuan pemutusan hubungan kerja.<sup>32</sup> Rincian ini sangat penting karena tidak hanya melindungi hak-hak PRT, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang lebih pasti dengan adanya potensi berkurangnya konflik antara pemberi kerja dan PRT. Oleh karena itu, Pasal 7 Konvensi ILO 189 ini perlu diakomodasi dalam RUU PPRT untuk mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih transparan, adil, dan saling menghormati.

---

<sup>30</sup> Ono Haryono, dkk., Komnas HAM RI, *Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2022, p.6.

<sup>31</sup> Indonesia, *Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, Pasal 5 ayat 2.

<sup>32</sup> International Labour Organization, *Convention No. 189, 2011 tentang Decent Works for Domestic Workers*, Pasal 7.

Ketiga, Pasal 11 dalam RUU PPRT yang mengatur hak-hak pekerja belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan dan jaminan hak yang komprehensif seperti yang diamanatkan oleh Konvensi ILO 189.<sup>33</sup> Sebagai contoh, Pasal 11 huruf (b) dan Pasal 15 huruf (c) hanya menyatakan bahwa “PRT berhak atas jam kerja yang manusiawi” dan “Pemberi Kerja berkewajiban memberikan waktu istirahat”. Rumusan ini memberikan ruang bagi pemberi kerja (majikan) untuk menafsirkan secara sepihak apa yang dimaksud dengan ‘jam kerja yang manusiawi’. Akibatnya, pemberi kerja dapat menetapkan jam kerja yang tidak proporsional atau bahkan berlebihan, tanpa memperhatikan kesejahteraan fisik, mental, dan hak atas waktu istirahat pekerja.

Berdasarkan data dari ILO tahun 2007, rata-rata jam kerja per minggu oleh pekerja di rumah tangga pribadi di Indonesia adalah sebanyak 50,9 jam.<sup>34</sup> Kondisi empiris tersebut telah jauh melebihi jam kerja standar yang ditentukan oleh Pasal 77 UU Ketenagakerjaan dan bertentangan dengan prinsip yang diatur dalam Pasal 10 angka 1 Konvensi ILO 189. Disebutkan bahwa negara wajib untuk menjamin pemberian perlakuan yang setara bagi PRT, khususnya dalam hal jam kerja, kompensasi lembur, dan pemberian waktu istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan mengenai jam kerja dan hak atas istirahat menjadi wajib untuk dirumuskan dalam RUU yang mengatur secara khusus perlindungan bagi PRT. Penetapan jam kerja normal ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang mengacu pada ketentuan UU Ketenagakerjaan<sup>35</sup> atau dapat dilakukan dengan mengadopsi praktik terbaik internasional.<sup>36</sup> Dengan adanya ketentuan yang secara eksplisit membatasi, pemberian beban kerja di luar jam kerja dapat lebih terkontrol, menciptakan batasan yang jelas atas jadwal istirahat PRT.

---

<sup>33</sup> Ono Haryono, dkk., Komnas HAM RI, *Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2022, p.24-25.

<sup>34</sup> Amelita King D., *Policy Brief: Working Hour in Domestic Work*, ILO, Geneva, 2011, p.3.

<sup>35</sup> Pengaturan jam kerja PRT dapat diwajibkan untuk dicantumkan dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja (majikan) dan PRT. Jika PRT dipekerjakan melebihi waktu yang telah disepakati, mereka harus diberikan kompensasi berupa upah kerja lembur sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Lihat Pasal 78 angka 4 UU Ketenagakerjaan.

<sup>36</sup> Pendekatan dalam menentukan jam kerja normal (batas per minggu/atau batas per hari) dapat mengacu pada praktik: (1) *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; dan (2) *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. lihat Amelita King D, *Policy Brief: Working Hour in Domestic Work*, ILO, Geneva, 2011, p.9.

Ketentuan lain mengenai hak pekerja dalam RUU PPRT yang masih bersifat subjektif adalah terkait pengaturan upah dan THR. Dalam ketentuan tersebut, disebutkan bahwa PRT hanya berhak atas pendapatan upah dan THR sesuai besaran yang disepakati dengan pemberi kerja.<sup>37</sup> Rumusan ini tidak memberikan efek pembenahan terhadap kondisi pemberian upah kepada PRT yang secara empiris terjadi. Lebih lagi, rumusan ini justru memberikan keleluasaan bagi pemberi kerja untuk menetapkan upah yang tidak sebanding dengan upaya dan kontribusi yang telah diberikan oleh pekerja. Sedangkan, Pasal 11 Konvensi ILO 189, menetapkan dengan tegas bahwa PRT berhak atas upah minimum serta pemberian upah tanpa diskriminasi berbasis jenis kelamin. Apabila pasal dalam Konvensi ini diberlakukan dan diterapkan dalam RUU PPRT, standar upah yang lebih jelas dan adil akan tercipta untuk melindungi hak-hak pekerja rumah tangga.

Dengan adanya upah minimum, kesenjangan dalam pemberian upah akan berkurang sehingga PRT tidak hanya bergantung pada kesepakatan dengan pemberi kerja yang mungkin subjektif dan kurang berpihak pada mereka.<sup>38</sup> Selain itu, larangan diskriminasi berbasis jenis kelamin dalam pemberian upah akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, di mana pekerja laki-laki dan perempuan mendapat perlakuan yang adil. Implementasi ini akan mendukung penghargaan yang lebih layak terhadap kontribusi PRT serta membantu mendorong standar ketenagakerjaan yang sejalan dengan norma-norma internasional.

Keempat, RUU PPRT tidak memberikan pengaturan mengenai usia minimum dari PRT.<sup>39</sup> Sementara ketentuan ini menjadi sangat penting untuk dirumuskan, mengingat bahwa PRT anak merupakan salah satu pekerjaan yang paling rentan dan tereksplorasi. Meskipun larangan mempekerjakan anak telah diatur dalam Pasal 68 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tantangan dalam melindungi PRT anak tetap tinggi. Anak-anak ini sering kali dianggap sebagai pekerja “tersembunyi” yang sulit terjangkau oleh pengawasan reguler.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Indonesia, *Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, Pasal 11 huruf d.

<sup>38</sup> Ono Haryono, dkk., Komnas HAM RI, *Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2022, p.27.

<sup>39</sup> *Ibid.*.

<sup>40</sup> Paul Vandenberg, *Pengusaha dan Pekerja Anak, Panduan 2: Bagaimana Pengusaha Dapat Menghapuskan Pekerja Anak*, ILO, Jakarta, 2009, p.6-58.

Oleh karena itu, diperlukan regulasi khusus yang secara tegas menetapkan batas usia minimum serta sanksi yang jelas untuk melindungi mereka dari eksploitasi dan memastikan hak-hak mereka terpenuhi.

Atas hal tersebut, ketentuan Pasal 4 angka 1 Konvensi ILO 189 yang mewajibkan untuk adanya usia minimum PRT menjadi penting untuk diadopsi. Pasal 4 angka 2 Konvensi ILO 189 juga melarang mempekerjakan PRT yang masih di bawah usia 18 tahun, serta mengharuskan adanya jaminan hak pendidikan bagi mereka, sehingga anak-anak ini memiliki kesempatan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk masa depan yang lebih baik. Ketentuan ini menunjukkan bahwa RUU PPRT belum sepenuhnya memenuhi standar internasional dalam melindungi PRT, terutama anak-anak.

Kelima, RUU PPRT sama sekali belum merumuskan ketentuan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).<sup>41</sup> Padahal, secara historis K3 merupakan pilar utama dalam Hukum Ketenagakerjaan sejak awal kemunculannya.<sup>42</sup> Di mana bidang ini esensial untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak ekonomi lemah dari eksploitasi yang cenderung dilakukan oleh pemberi kerja.<sup>43</sup> Ketiadaan pengaturan K3 dalam RUU PPRT menunjukkan secara tidak langsung bahwa PRT masih diperlakukan secara tidak setara dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. Atas hal tersebut, Pasal 13 angka 1 Konvensi ILO 189 yang mewajibkan setiap negara untuk memenuhi hak PRT atas lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat menjadi panduan dasar dalam merumuskan ketentuan K3 dalam RUU PPRT.

Ketentuan tersebut memberikan kerangka yang jelas untuk memastikan bahwa PRT bekerja dalam kondisi yang layak dan terlindungi dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah dapat merujuk pada Pasal 86 UU Ketenagakerjaan yang menjamin hak setiap pekerja atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja,

---

<sup>41</sup> Ono Haryono, dkk., Komnas HAM RI, *Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*, Jakarta, 2022, p.28.

<sup>42</sup> Dishub, *Sejarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, diakses dari <https://dishub.kulonprogokab.go.id/detil/792/sejarah-keselamatan-dan-kesehatan-kerja>, diakses pada 29 November 2024.

<sup>43</sup> *Ibid.*.

**Nisrina Putri Fauzi dan Naia Afra Rayandi**  
*Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam Perlindungan Hukum Pekerja Rumah  
Tangga: Implikasi Terhadap RUU PPRT Indonesia*

serta perlakuan yang menghormati harkat dan martabat manusia. Implementasi perlindungan ini dapat dilakukan melalui berbagai langkah, seperti pencegahan kecelakaan kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan kerja, pemberian akses layanan pengobatan, serta program rehabilitasi bagi pekerja yang terdampak kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Khusus untuk PRT, kebijakan ini perlu disesuaikan dengan lingkungan kerja domestik yang memiliki karakteristik unik, seperti risiko penggunaan alat rumah tangga, paparan bahan kimia, atau beban kerja fisik yang berlebihan. Dengan adopsi ketentuan tersebut, RUU PPRT akan mampu menghadirkan perlindungan yang setara dan menyeluruh, serta memastikan bahwa hak PRT atas kesehatan dan keselamatan kerja diakui dan dihormati secara hukum.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, ketentuan RUU PPRT saat ini masih jauh dari standar minimal yang ditetapkan oleh Konvensi ILO 189. Bagi pemerintah Indonesia, ratifikasi Konvensi ILO 189 akan memberi panduan jelas mengenai hak-hak PRT yang perlu diakomodasi, sehingga menciptakan kerangka hukum yang lebih komprehensif dalam melindungi PRT. Bagi masyarakat, ratifikasi tersebut berpotensi mengubah standar kehidupan PRT secara signifikan, sekaligus memberikan dampak positif bagi perekonomian Indonesia. Dengan status sebagai tenaga kerja formal, PRT akan memiliki akses ke layanan perbankan dan lembaga kredit, yang dapat meningkatkan taraf hidup mereka dan keluarga.<sup>44</sup> Selain itu, pengakuan ini juga membuka peluang bagi PRT untuk mendapatkan jaminan sosial, pelatihan keterampilan, dan perlindungan hak-hak kerja lainnya, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kesejahteraan mereka.<sup>45</sup> Dampak ini tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga menjadi katalisator bagi pertumbuhan ekonomi dan sosial di Indonesia.

#### **4. Ratifikasi ILO 189 dan Penerapan Perlindungan PRT dalam Kebijakan Nasional Filipina**

Filipina, sebagai negara Asia yang paling awal meratifikasi Konvensi ILO 189 dan telah memiliki kebijakan nasional khusus mengenai PPRT, menjadi acuan yang relevan bagi Indonesia dalam merancang dan mengesahkan RUU PPRT.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Utari Putri W., *Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 untuk Pemenuhan dan Perlindungan Hak PRT*.

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> ILO, *Ratifications of C189-Domestic Workers Convention 2011 (No.189)*, diakses dari [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460), diakses pada 22 April 2025.

Melalui *Republic Act No. 10361 an Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers (Domestic Workers Act/DWA)* yang disahkan pada tanggal 18 Januari 2013, Filipina mengintegrasikan sejumlah ketentuan penting dari Konvensi ILO 189 ke dalam hukum nasionalnya.<sup>47</sup> DWA mencakup berbagai aspek perlindungan, seperti: (1) mekanisme kontrak kerja PRT; (2) pelarangan pekerja anak di bawah usia 15 tahun; (3) hak atas upah/gaji minimum; (4) hak waktu istirahat, hak cuti, dan pesangon; (5) hak atas jaminan sosial dan kesehatan; (6) perlindungan dari kekerasan, penyiksaan, dan diskriminasi; dan (7) mekanisme pengawasan, sengketa, dan pemidanaan. Meskipun secara umum ketentuan dalam DWA selaras dengan prinsip-prinsip Konvensi ILO 189, terdapat sejumlah aspek spesifik yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut.

Dalam Pasal 1 ayat (2), DWA menegaskan komitmen negara Filipina untuk melindungi pekerja domestik dari segala bentuk kekerasan, dengan mengacu pada standar internasional guna mewujudkan pekerjaan yang layak, penghasilan yang memadai, serta perlindungan sosial yang lebih baik. Lebih dari itu, kebijakan dalam DWA juga dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan yang berbeda antara pekerja laki-laki dan perempuan sebagai bagian dari pendekatan yang sensitif terhadap gender. Dalam Pasal 1 ayat (4), DWA memberikan penjelasan definisi dari istilah “Pekerja Domestik” atau *kasambahay*, yakni setiap individu yang bekerja secara tetap dan menerima upah di rumah pemberi kerja, seperti PRT, pengasuh anak, tukang masak, tukang kebun, atau tukang cuci. Namun, definisi ini secara tegas mengecualikan individu yang hanya sesekali membantu di rumah serta anak-anak yang berada dalam pengasuhan keluarga untuk tujuan pendidikan, bukan pekerjaan.

Pendefinisian ini penting dilakukan untuk membedakan hubungan kerja yang formal dengan bentuk bantuan nonformal atau praktik yang berisiko mengeksploitasi anak. Kemudian dalam Pasal 2, DWA memperluas cakupan hak bagi pekerja domestik, termasuk hak atas pendidikan dan pelatihan keterampilan. Disebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberi kesempatan kepada *kasambahay* menyelesaikan pendidikan dasar, serta jika memungkinkan, mengakses pendidikan lanjutan atau pelatihan keterampilan. Hak ini diharuskan untuk diberikan dengan cara menyesuaikan jadwal kerja *kasambahay*, sehingga mereka tetap dapat belajar tanpa mengganggu kewajiban dari pekerjaannya. Selain itu,

---

<sup>47</sup> *Ibid.*,

**Nisrina Putri Fauzi dan Naia Afra Rayandi**  
*Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dalam Perlindungan Hukum Pekerja Rumah  
Tangga: Implikasi Terhadap RUU PPRT Indonesia*

pasal ini juga mengatur kewajiban *kasambahay* untuk menjaga kerahasiaan informasi pribadi dari rumah tangga pemberi kerja. Informasi tersebut tidak boleh disebarluaskan atau digunakan sebagai bukti hukum, kecuali dalam kasus kejahatan serius seperti kekerasan, pencurian, atau pelecehan.

DWA juga mengatur secara rinci tahapan perlindungan bagi *kasambahay*, mulai dari sebelum bekerja (pra-kerja), selama masa kerja, hingga setelah hubungan kerja berakhir (pasca-kerja), termasuk mekanisme perekrutan *kasambahay* melalui agen tenaga kerja Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT) sebagaimana dikenal dalam RUU PPRT.<sup>48</sup> Pada tahap pra-kerja, pemberi kerja dan *kasambahay* wajib menandatangani kontrak kerja dalam bahasa yang dimengerti kedua belah pihak.<sup>49</sup> Selain itu, pemberi kerja juga berhak untuk meminta beberapa dokumen dari *kasambahay* seperti surat keterangan sehat, keterangan dari RT/RW, surat keterangan dari NBI (*National Bureau of Investigation*), serta akta kelahiran atau dokumen lain yang memverifikasi usia pekerja.<sup>50</sup> Namun, apabila *kasambahay* direkrut melalui agen, maka seluruh persyaratan ini menjadi wajib, dan biaya dokumen harus ditanggung oleh majikan atau agen, bukan pekerja.<sup>51</sup>

Lebih lanjut, DWA secara tegas melarang praktik-praktik yang merugikan *kasambahay* pada masa pra-kerja. Pemberi kerja tidak dibolehkan untuk meminta uang jaminan dari *kasambahay* untuk mengganti kerusakan atau kehilangan barang di rumah, karena hal ini dianggap sebagai bentuk pemaksaan yang melanggar hukum.<sup>52</sup> Sebelum dimulainya masa kerja, setiap *kasambahay* juga diwajibkan untuk didaftarkan ke kantor kelurahan setempat di mana pemerintah telah menyediakan sistem registrasi khusus untuk memastikan bahwa hak-hak dari *kasambahay* tetap terlindungi.<sup>53</sup> Selain itu, DWA memberikan batasan dengan menetapkan bahwa anak di bawah usia 15 tahun tidak boleh dipekerjakan sebagai *kasambahay*.<sup>54</sup> Jika ada anak yang masih bekerja dalam kondisi itu, maka mereka wajib mendapatkan perlindungan hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, mendapat hak atas upah minimum dan hak-hak dasar lainnya.

---

<sup>48</sup> Republic Act No. 10361, *an Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers*, Pasal 3; Pasal 4; Pasal 5; Pasal 6.

<sup>49</sup> *Ibid.*, Pasal 3 ayat (11).

<sup>50</sup> *Ibid.*, Pasal 3 ayat (12).

<sup>51</sup> *Ibid.*,

<sup>52</sup> *Ibid.*, Pasal 3 ayat (13).

<sup>53</sup> *Ibid.*, Pasal 3 ayat (17).

<sup>54</sup> *Ibid.*, Pasal 3 ayat (16).

Dalam kasus kekerasan atau kejahatan terhadap pekerja anak, maka pelaku akan dikenai sanksi pidana yang lebih berat, dan dilarang mempekerjakan anak lagi di masa mendatang.<sup>55</sup>

Selama masa kerja, ketentuan mengenai standar minimum upah dan mekanisme pembayaran yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja juga dirincikan dalam DWA. Pasal 4 ayat (24) menetapkan bahwa upah minimum bagi *kasambahay* dibedakan berdasarkan wilayah: PHP 2.500 untuk wilayah Ibu Kota Nasional (NCR), PHP 2.000 untuk kota madya kelas satu, dan PHP 1.500 untuk wilayah lain, dengan evaluasi berkala oleh Dewan Upah Regional. Selain itu, Pasal 5 ayat (25) dan (26) menekankan pentingnya pembayaran upah secara langsung dan tepat waktu dalam bentuk tunai, tanpa potongan kecuali yang diatur oleh hukum, serta kewajiban memberikan slip gaji yang rinci dan terdokumentasi selama tiga tahun. Ketentuan ini menunjukkan komitmen DWA dalam memberikan kepastian upah, transparansi pembayaran, dan perlindungan dari eksploitasi ekonomi bagi PRT suatu aspek yang bisa menjadi pelajaran penting bagi penyempurnaan RUU PPRT di Indonesia, yang hingga kini belum mengatur secara rinci tentang standar upah dan mekanisme dokumentasi upah PRT. DWA juga mengatur mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara rinci, di mana pemberi kerja hanya diperbolehkan mengakhiri kontrak dengan alasan yang sah sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 5 ayat (33) dan ayat (34). Ketentuan pesangon pun diatur secara jelas, sebagai berikut:

- a. Jika *kasambahay* dipecat tidak adil, maka ia berhak atas gaji dan ganti rugi 15 hari kerja.
- b. Jika *kasambahay* keluar tanpa alasan yang sah, maka ia berhak atas gaji selama maksimal 15 hari.
- c. Jika *kasambahay* keluar dalam 6 bulan, maka biaya penempatan bisa diminta kembali oleh pemberi kerja.

Khusus untuk kontrak kerja yang tidak menyebutkan batas waktu, diperlukan pemberitahuan lima hari sebelum pengakhiran kerja dilakukan.

Di Filipina, Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (*Private Employment Agency/PEA*), diatur dan diberi izin oleh Departemen Tenaga Kerja dan Pekerjaan (DOLE).<sup>56</sup> Berdasar Pasal 6, jika *kasambahay* direkrut oleh PEA,

---

<sup>55</sup> *Ibid.*.

<sup>56</sup> Republic Act No. 10361, *an Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers*, Pasal 6 ayat (36).

maka PEA tersebut harus turut bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak *kasambahay*, termasuk pembayaran gaji dan perlindungan lainnya, bersama dengan majikan. PEA juga diwajibkan untuk tidak memungut biaya dari *kasambahay*, menyediakan kontrak kerja lengkap sesuai ketentuan hukum, memberikan pelatihan pra-kerja, serta aktif membantu penyelesaian keluhan pekerja, dan harus sigap melakukan penyelamatan bilamana terdapat kasus pengeksploitasian dan penyiksaan kepada PRT. Dengan singkat, apabila seorang PRT dipekerjakan melalui agensi penyalur, maka agensi tersebut juga ikut bertanggung jawab atas semua hak PRT dan tidak boleh membebankan biaya apapun ke PRT.

Di akhir ketentuan DWA, DOLE Filipina bersama lembaga pemerintah lainnya diberikan mandat untuk secara berkala melakukan sosialisasi kepada masyarakat khususnya kepada *kasambahay* dan para pemberi kerja mengenai hak dan kewajiban mereka sebagaimana diatur dalam DWA.<sup>57</sup> Tujuan dari sosialisasi ini adalah untuk memastikan bahwa semua pihak menyadari eksistensi perlindungan hukum yang berlaku dan mampu menjalankannya secara tepat. Secara keseluruhan, kebijakan perlindungan PRT di Filipina melalui DWA mencerminkan upaya konkret dalam menerapkan prinsip-prinsip Konvensi ILO 189 secara menyeluruh dan kontekstual. Mulai dari mekanisme kontrak kerja, hak atas pendidikan dan pelatihan, perlindungan terhadap pekerja anak, hingga sistem tanggung jawab PEA, semua aspek tersebut membentuk ekosistem perlindungan yang komprehensif. Indonesia dapat menjadikan DWA sebagai contoh baik (*best practice*) dalam menyusun dan menyempurnakan RUU PPRT agar mampu menghadirkan keadilan dan perlindungan maksimal bagi PRT, tidak hanya secara formal, tetapi juga dalam implementasi nyata di lapangan.

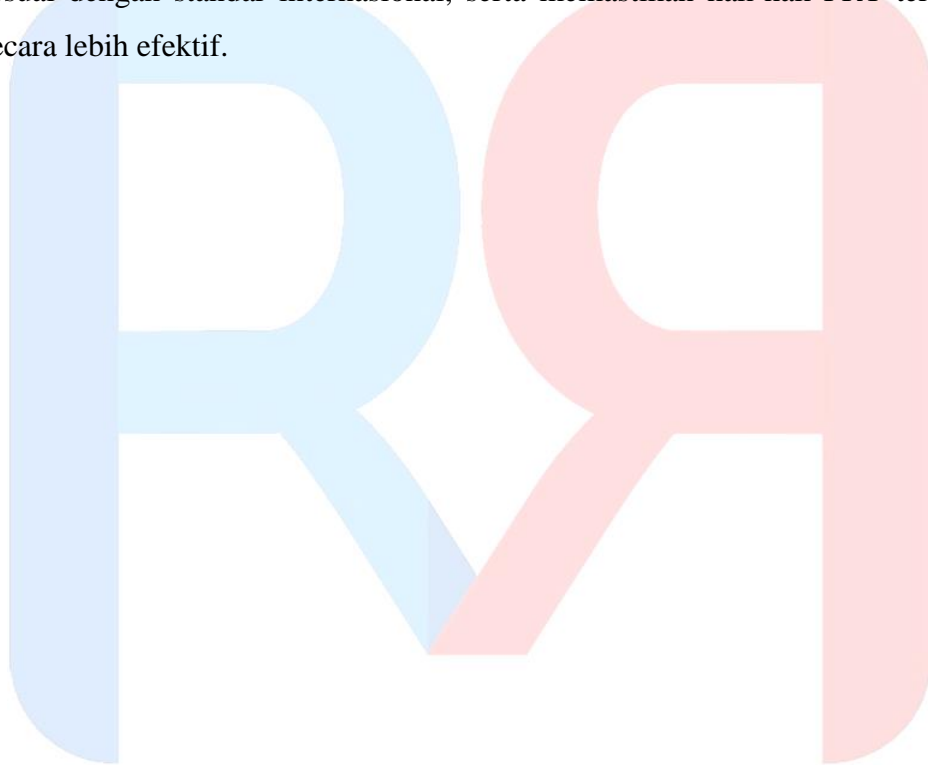
### **C. PENUTUP**

Perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Meski PRT ialah bagian penting dari tenaga kerja di Indonesia, hak-hak dasar dan status mereka sebagai pekerja belum mendapat pengakuan dalam sistem hukum nasional. Hal ini karena ketidaksesuaian definisi pekerja di dalam UU Ketenagakerjaan, yang mana mengabaikan status PRT sebagai pekerja formal,

---

<sup>57</sup> Republic Act No. 10361, *an Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers*, Pasal 9.

serta ketidakjelasan dalam peraturan yang ada, seperti yang terdapat dalam Permen PPRT. Ketidakjelasan ini diperburuk dengan ketiadaan pengesahan RUU PPRT, yang telah tertunda selama dua dekade. Hal ini menunjukkan kurangnya keseriusan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum yang layak bagi PRT. Selain itu, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO 189, yang membuat tidak adanya standar perlindungan dalam merumuskan hak-hak PRT pada RUU PPRT. Dengan demikian, ratifikasi Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga ini menjadi langkah yang mendesak dan penting untuk memastikan perlindungan yang lebih kuat dan komprehensif bagi PRT. Dengan ratifikasi ini, Indonesia dapat merumuskan RUU PPRT yang lebih sesuai dengan standar internasional, serta memastikan hak-hak PRT terlindungi secara lebih efektif.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Haryono, Ono., dkk. 2006. *Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga*. (Jakarta: Komnas HAM RI).
- King D, Amelita. 2011. *Policy Brief: Working Hour in Domestic Work*. (Geneva: ILO).
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2006. *Penerapan Perundangan Indonesia untuk Melindungi dan Memberdayakan Pekerja Migran Indonesia: Beberapa Pelajaran dari Filipina*. (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional).
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2006. *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia: Perundangan yang Ada, Standar Internasional dan Praktik Terbaik*. (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional).
- Vandenberg, Paul. 2009. *Pengusaha dan Pekerja Anak, Panduan 2: Bagaimana Pengusaha Dapat Menghapuskan Pekerja Anak*. (Jakarta: ILO).

### Publikasi

- Hidayati, Nur. *Perlindungan terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2015*. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol.14. No.3 (Desember 2014).
- Liem, Andrian, dkk., *Securing The Rights And Health Of Domestic Workers: The Importance Of Ratifying The ILO's C189*. Global Health. Vol.20. No.58 (Agustus 2024).
- Pranoto, Baby Ista. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*. Jurnal Lex Renaissance. Vol.7. No.4 (Oktober 2022).
- Prasetyo, Kanyadibya Cendana dan Azizah, Fitrotin. *Mewujudkan Decent Work: Menyorot Perlindungan Sosial untuk Pekerja Rumah Tangga di Indonesia dengan Praktik Baik dari Brasil dan Italia*. Jurnal Jamsostek. Vol.2. No.2 (Desember 2024).
- Sesa, Tri Dian April. *Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dilihat dari Perspektif Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan*. Jurnal Nestor Magister Hukum. Vol.1. No.1 (2016).
- Varia, Nisha. *Sanctioned Abuses: The Case of Migrant Domestic Workers*. Human Rights Brief. Vol.14. No.3 (2007).

### Karya Ilmiah

- Anggraini, Lita. *Urgensi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga 2022*. Makalah yang dipresentasikan dalam diskusi terfokus tentang Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga yang dilaksanakan oleh Komnas HAM RI, 18 April 2022.

### Website

- Aurel, Shafira. *Jala PRT: Segera, Sahkan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, diakses dari <https://kbr.id/berita/nasional/jala-prt-segera-sahkan-ruu-pelindungan-pekerja-rumah-tangga>. diakses pada 27 November 2024.
- Badan Pusat Statistika. *Upah Minimum Regional /Propinsi (Rupiah), 2019-2020*, diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwIzI=/upah-minimum-regional-propinsi.html>. diakses pada 22 April 2025.

- Dishub. *Sejarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. diakses dari [https://dishub.kulonprogokab.go.id/detil/792/sejarah-keselamatan-dan-kes ehatan-kerja](https://dishub.kulonprogokab.go.id/detil/792/sejarah-keselamatan-dan-kes-ehatan-kerja), diakses pada 29 November 2024.
- DPR RI, *RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, Program Legislasi Nasional 17 Desember 2019, diakses dari <https://www.dpr.go.id/uu/detail/id/318>, diakses pada 25 November 2024.
- International Labour Organization. *Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No.189)*, diakses dari [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460). diakses pada 22 April 2025.
- Majelis Umum PBB. *Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia*, diakses dari [https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--\\$R48R63.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--$R48R63.pdf). diakses pada 22 April 2025.
- Putri W, Utari. Komnasham. *Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 untuk Pemenuhan dan Perlindungan Hak PRT*, diakses dari <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2022/9/23/2237/urgensi-ratifikasi-konvensi-ilo-189-untuk-pemenuhan-dan-perlindungan-hak-prt.html>. diakses pada 26 November 2024.
- Rangkuti, Maksum. *Perlindungan Hukum Indonesia : Pengertian, Aspek, Unsur, dan Contoh*, diakses dari <https://fahum.umsu.ac.id/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/>. diakses pada 5 Desember 2024.
- Sinombor, Sonya Hellen. *PRT Penyangga Kehidupan Modern*, Kompas.id, diakses dari <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2021/11/01/prt-penyangga-kehidupan-modern>. diakses pada 23 April 2024.

### **Sumber Hukum**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.  
Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia.  
International Labour Convention No. 189, 2011 tentang *Decent Works for Domestic Workers*.  
Republic Act No. 10361 an Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers.

### **Sumber Lain**

- Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.