

RANCANGAN
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN...
TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

- Menimbang : a. bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan harkat, martabat, dan hak asasinya sebagai manusia sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa pekerja rumah tangga berhak mendapatkan pengakuan dan perlakuan sebagai pekerja sesuai harkat dan martabat kemanusiaan serta untuk mencegah terjadinya diskriminasi dan kekerasan terhadap pekerja rumah tangga diperlukan perlindungan dan jaminan bagi pemenuhan hak-hak dasar pekerja rumah tangga, kesejahteraan serta pendidikan dan pelatihan kerja bagi pekerja rumah tangga, termasuk perlindungan terhadap pemberi kerja untuk keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja;
- c. bahwa dalam rangka menjamin perlindungan hukum dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan pekerja rumah tangga yang bersifat domestik maka diperlukan pengaturan dalam bentuk perundang-undangan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga;
- Mengingat : Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan.
2. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan dan/atau beberapa orang dalam suatu rumah tangga yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah.

3. Hubungan Kerja adalah hubungan sosiokultural PRT dengan Pemberi Kerja berdasarkan kesepakatan dan/atau perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis yang mencantumkan unsur pekerjaan, perintah, upah, serta hak dan kewajiban.
4. Penyalur PRT adalah badan usaha yang berbadan hukum dan telah mendapat izin tertulis dari Bupati/Walikota untuk merekrut dan menyalurkan PRT.
5. Surat Izin Usaha Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat SIU-PPRT adalah surat izin yang diberikan oleh Bupati/Walikota kepada Penyalur PRT untuk merekrut dan menyalurkan PRT yang dipekerjakan pada Pemberi Kerja.
6. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara PRT yang direkrut secara tidak langsung dengan Pemberi Kerja.
7. Upah adalah hak PRT yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada PRT yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan atau Perjanjian Kerja.
8. Pelindungan adalah segala upaya untuk menjamin penghormatan dan pemenuhan hak-hak PRT untuk memperoleh rasa aman, bebas dari kekerasan, diskriminasi dan pelanggaran hak atas PRT.
9. Waktu Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan rumah tangga berdasarkan kesepakatan Pemberi Kerja dan PRT.
10. Cuti adalah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan rumah tangga dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memperoleh Upah dan hak-haknya yang lain berdasarkan kesepakatan Pemberi Kerja dan PRT.
11. Perselisihan adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pemberi Kerja dan PRT karena adanya perselisihan kepentingan, perselisihan hak dan kewajiban, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja.
12. Mediasi adalah penyelesaian Perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh aparat pemerintah daerah yang berwenang.
13. Rukun Tetangga/Rukun Warga yang selanjutnya disebut RT/RW adalah lembaga kemasyarakatan desa yang bertugas membantu kepala desa atau lurah dalam bidang pelayanan pemerintahan dan tugas lain yang diberikan kepala desa atau lurah.
14. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
15. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
16. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Pelindungan PRT berasaskan:

- a. kekeluargaan;
- b. keadilan;
- c. kesejahteraan;
- d. kepastian hukum; dan
- e. penghormatan hak asasi manusia.

Pasal 3

Pelindungan PRT bertujuan:

- a. memberikan kepastian hukum kepada PRT dan Pemberi Kerja;
- b. mencegah segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, dan pelecehan terhadap PRT;
- c. mengatur Hubungan Kerja yang harmonis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan;
- d. meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan PRT; dan
- e. meningkatkan kesejahteraan PRT.

BAB III LINGKUP PEKERJAAN PRT

Bagian Kesatu Jenis Perekrutan

Pasal 4

- (1) Perekrutan calon PRT dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung.
- (2) Perekrutan calon PRT secara langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemberi Kerja.
- (3) Perekrutan calon PRT secara tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Penyalur PRT.

Pasal 5

- (1) Perekrutan calon PRT secara langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) dilakukan berdasarkan kesepakatan calon PRT dan Pemberi Kerja.
- (2) Perekrutan calon PRT secara tidak langsung dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dilakukan dengan Perjanjian Kerja tertulis antara calon PRT dan Pemberi Kerja.

Bagian Kedua Waktu Kerja

Pasal 6

PRT digolongkan berdasarkan Waktu Kerja meliputi:

- a. PRT penuh waktu; dan
- b. PRT paruh waktu.

Bagian Ketiga Lingkup Pekerjaan

Pasal 7

Lingkup pekerjaan PRT meliputi:

- a. kelompok pekerjaan memasak;
- b. kelompok pekerjaan mencuci pakaian;
- c. kelompok pekerjaan membersihkan rumah;
- d. kelompok pekerjaan membersihkan halaman dan/atau kebun tempat tinggal Pemberi Kerja;
- e. kelompok pekerjaan merawat anak;
- f. kelompok pekerjaan menjaga orang sakit, dan/atau orang yang berkebutuhan khusus;
- g. kelompok pekerjaan mengemudi;
- h. kelompok pekerjaan menjaga rumah; dan/atau
- i. kelompok pekerjaan mengurus binatang peliharaan.

BAB IV HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Perjanjian Kerja

Pasal 8

- (1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. identitas PRT dan Pemberi Kerja;
 - b. tanggal dimulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
 - c. hak dan kewajiban PRT dan Pemberi Kerja;
 - d. jumlah upah yang diterima PRT sebagai imbalan kerja;
 - e. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
 - f. tanda tangan PRT dan Pemberi Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja dapat memperpanjang masa percobaan paling lama 1 (satu) bulan.
- (3) Selama masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemberi Kerja memberikan upah kepada PRT sesuai dengan kesepakatan dengan PRT.
- (4) Perjanjian Kerja harus bermaterai dan dibuat rangkap 2 (dua) untuk PRT dan Pemberi Kerja.
- (5) Perjanjian Kerja harus memuat syarat kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- (6) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat tertulis dan harus menggunakan Bahasa Indonesia.

Pasal 9

Perjanjian Kerja dibuat berdasarkan:

- a. kesepakatan yang mengikat para pihak; dan
- b. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Berakhirnya Hubungan Kerja

Pasal 10

- (1) Hubungan Kerja dapat berakhir karena:
 - a. kehendak kedua belah pihak;
 - b. salah satu pihak melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan Perjanjian Kerja;
 - c. PRT atau Pemberi Kerja melakukan tindak pidana terhadap satu sama lain;
 - d. PRT mangkir kerja selama 7 (tujuh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas;
 - e. PRT atau Pemberi Kerja meninggal dunia;
 - f. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja; dan/atau
 - g. Pemberi Kerja pindah tempat dan PRT tidak bersedia untuk melanjutkan Hubungan Kerja.
- (2) Pemberi Kerja melaporkan berakhirnya Hubungan Kerja kepada RT/RW sesuai domisili Pemberi Kerja dan keluarga PRT.

BAB V HAK DAN KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga

Pasal 11

PRT berhak:

- a. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- b. bekerja pada jam kerja yang manusiawi;
- c. mendapatkan Cuti sesuai dengan kesepakatan PRT dan Pemberi Kerja;
- d. mendapatkan Upah dan tunjangan hari raya sesuai kesepakatan dengan Pemberi Kerja;
- e. mendapatkan jaminan sosial kesehatan sebagai penerima bantuan iuran;
- f. mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja; dan
- g. mengakhiri Hubungan Kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja.

Pasal 12

- (1) Iuran jaminan sosial kesehatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 huruf e ditanggung oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Iuran jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 huruf f ditanggung bersama oleh PRT dan Pemberi Kerja.

Pasal 13

PRT berkewajiban:

- a. menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja;
- b. meminta izin kepada Pemberi Kerja apabila berhalangan melakukan kerja disertai dengan alasannya sesuai dengan ketentuan dalam Hubungan Kerja;
- c. melakukan pekerjaan berdasar tata cara kerja yang benar dan aman;
- d. memberitahukan kepada Pemberi Kerja pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berhenti bekerja.
- e. menjaga nama baik Pemberi Kerja beserta keluarganya; dan
- f. melaporkan keberadaan dirinya sebagai PRT kepada RT/RW di tempatnya bekerja.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal 14

Pemberi Kerja berhak:

- a. memperoleh informasi yang jelas dan benar mengenai identitas PRT;
- b. memperoleh informasi mengenai kemampuan kerja PRT;
- c. memberikan izin kepada PRT apabila berhalangan masuk kerja sesuai dengan ketentuan dalam Hubungan Kerja;
- d. mendapatkan hasil kerja PRT sesuai dengan Hubungan Kerja;
- e. mendapatkan pemberitahuan pengunduran diri PRT paling lambat 1 (satu) bulan sebelumnya; dan
- f. Mengakhiri Hubungan Kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja.

Pasal 15

Pemberi Kerja berkewajiban:

- a. menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja;
- b. memberikan hak-hak PRT sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- c. memberikan waktu istirahat;
- d. memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai identitas Pemberi Kerja, anggota keluarganya, rincian dan prosedur pekerjaan;
- e. melaporkan keberadaan PRT yang bekerja di rumahnya kepada Ketua RT/RW.

Bagian Ketiga
Hak dan Kewajiban Penyalur PRT

Pasal 16

Penyalur PRT berhak:

- a. mendapatkan informasi mengenai jenis pekerjaan yang dibutuhkan Pemberi Kerja;
- b. mendapatkan informasi mengenai Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT; dan
- c. mendapatkan imbalan jasa dari Pemberi Kerja setelah PRT ditempatkan sesuai kesepakatan antara Penyalur PRT dengan Pemberi Kerja.

Pasal 17

Penyalur PRT wajib:

- a. memberikan informasi kepada calon PRT mengenai Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT;
- b. memberikan informasi kepada Pemberi Kerja mengenai calon PRT yang akan ditempatkan;
- c. membuat pernyataan tertulis bermaterai yang memuat kualifikasi PRT dan pertanggungjawaban Penyalur PRT kepada Pemberi Kerja;
- d. menyediakan PRT pengganti atau mengembalikan biaya Penempatan PRT apabila dalam masa percobaan PRT tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- e. menyediakan PRT pengganti apabila dalam masa percobaan Pemberi Kerja tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- f. melakukan pelaporan atas data pengelolaan proses perekrutan dan penempatan secara berkala kepada instansi yang berwenang.

BAB VI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pasal 18

- (1) Pendidikan dan pelatihan bagi calon PRT dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Pemerintah Pusat; dan
 - b. Pemerintah Daerah.
- (2) Penyalur PRT harus menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan bagi calon PRT.
- (3) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pengetahuan tentang Hubungan Kerja;
 - b. pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian kerja; dan
 - c. pendidikan tentang norma-norma sosial dan budaya yang hidup dalam masyarakat sesuai dengan konteks tempat bekerja.
- (4) Penyalur PRT yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi administratif.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembekuan kegiatan usaha; atau
 - c. pencabutan izin.

Pasal 19

- (1) Pendidikan dan pelatihan bagi calon PRT oleh pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) diselenggarakan pada balai latihan kerja milik Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah.

- (2) Pembiayaan balai latihan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibebankan kepada Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Pasal 20

- (1) Pendidikan dan pelatihan bagi calon PRT oleh Penyalur PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) diselenggarakan pada balai latihan kerja milik Penyalur PRT atau bekerjasama dengan balai latihan kerja milik Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah.
- (2) Pembiayaan Pendidikan dan pelatihan bagi calon PRT oleh Penyalur PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Penyalur PRT.

BAB VII PENYALUR PEKERJA RUMAH TANGGA

Pasal 21

- (1) Penyalur PRT wajib memiliki SIU-PPRT.
- (2) SIU-PPRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh bupati/walikota.

Pasal 22

- (1) SIU-PPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) SIU-PPRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diperpanjang paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum masa berlaku SIU-PPRT berakhir.

Pasal 23

- (1) Penyalur PRT tidak diperbolehkan:
 - a. memungut biaya dalam bentuk apapun kepada calon PRT dan PRT;
 - b. menahan dokumen apapun dari calon PRT dan PRT; dan/atau
 - c. menyalurkan PRT kepada badan usaha atau lembaga lainnya yang bukan Pemberi Kerja perseorangan.
- (2) Penyalur PRT yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembekuan kegiatan usaha; atau
 - c. pencabutan izin.

Pasal 24

Ketentuan lebih lanjut mengenai SIU-PPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 22 serta mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 diatur dalam Peraturan Menteri.

BAB VIII PENGAWASAN

Pasal 25

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pelindungan PRT.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pendataan dan pembinaan Penyalur PRT dan PRT;
 - b. pelibatan aparatur pemerintahan dalam penyelenggaraan Pelindungan PRT;
 - c. sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan Pelindungan PRT;
 - d. penertiban perizinan dan evaluasi kinerja Penyalur PRT; dan

- e. penguatan jejaring pengawasan sampai tingkat RT/RW dalam rangka pencegahan terjadinya kekerasan terhadap PRT.

BAB IX PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Musyawarah Mufakat

Pasal 26

- (1) Penyelesaian Perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah mufakat.
- (2) Proses musyawarah mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari.

Bagian Kedua Mediasi

Pasal 27

- (1) Dalam hal musyawarah mufakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) tidak tercapai, penyelesaian Perselisihan dilakukan dengan cara Mediasi melibatkan RT/RW tempat PRT bekerja.
- (2) Dalam hal musyawarah mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian Perselisihan dilakukan dengan cara Mediasi melibatkan mediator pada satuan kerja Pemerintah Daerah bidang ketenagakerjaan.
- (3) Mediator harus menangani dan menyelesaikan Perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak pengaduan diterima.
- (4) Mediator dalam menangani dan menyelesaikan Perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mengeluarkan anjuran tertulis.
- (5) Dalam hal penyelesaian Perselisihan dengan Mediasi tidak tercapai, dapat ditempuh upaya hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X LARANGAN

Pasal 28

Pemberi Kerja dilarang mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non fisik kepada PRT.

Pasal 29

Penyalur PRT dilarang:

- a. Memberikan informasi palsu tentang perusahaannya dan data calon PRT kepada Pemberi Kerja; dan/atau
- b. Mengintimidasi dan melakukan kekerasan kepada calon PRT atau PRT.

BAB XI KETENTUAN PIDANA

Pasal 30

Pemberi Kerja yang mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non fisik kepada PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun

atau denda paling banyak Rp.125.000.000,00 (seratus dua puluh lima juta rupiah).

Pasal 31

Penyalur PRT yang memberikan informasi palsu tentang perusahaannya dan data calon PRT kepada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun atau denda paling banyak sebesar Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Pasal 32

Penyalur PRT yang mengintimidasi dan melakukan kekerasan kepada calon PRT dan PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b, dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau denda paling banyak Rp. 125.000.000,00 (seratus dua puluh lima juta rupiah).

BAB XII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

- (1) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai PRT dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.
- (2) Semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini berlaku.
- (3) Pemerintah Pusat harus melaporkan pelaksanaan dari Undang-Undang ini kepada Dewan Perwakilan Rakyat paling lambat 3 (tiga) tahun sejak Undang-Undang ini berlaku.

Pasal 34

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal...

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ...

MENTERI SEKRETARIAT NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

PRATIKNO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN... NOMOR...

RANCANGAN
PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan bernegara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk melindungi setiap warga negara dari segala bentuk perlakuan yang tidak manusiawi yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia.

Sebagai warga negara, PRT memiliki hak dasar yang harus dipenuhi oleh negara, untuk itu negara dan masyarakat memiliki tanggung jawab dalam memposisikan dan memperlakukan PRT sebagai warga negara yang memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya. Oleh karena itu, sebagai warga negara, PRT memiliki hak untuk dilindungi dalam menjalankan pekerjaannya.

Persoalan PRT di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari sistem budaya yang berlaku dalam masyarakat. Hubungan paternalistik yang ada saat ini lebih mengedepankan pandangan bahwa PRT merupakan bagian dari sebuah keluarga, sehingga hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kekerabatan atau pekerjaan informal. Ketiadaan peraturan perundang-undangan yang secara khusus melindungi PRT salah satunya karena jasa PRT di Indonesia tidak dianggap sebagai hubungan kerja.

Pekerjaan sebagai PRT mempunyai karakteristik tersendiri, baik wilayah kerjanya yang berada dalam ruang privat (rumah tangga), jenis pekerjaan, Waktu Kerja, maupun Hubungan Kerja dengan Pemberi Kerja. Keberadaan PRT semakin dibutuhkan dan secara kuantitas jumlahnya semakin meningkat. Namun demikian Pelindungan terhadap pekerjaan ini masih belum memadai. Dalam budaya masyarakat tertentu, hubungan PRT dengan Pemberi Kerja lebih bersifat kekeluargaan. PRT biasanya masih memiliki hubungan keluarga dengan Pemberi Kerja, dan upah yang diterima tidak selalu dalam bentuk uang, melainkan dapat dalam bentuk lain, seperti disekolahkan, dikursuskan, dan lain-lain. Sampai saat ini masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh PRT, mulai dari upah yang tidak dibayar atau dibayar tidak sebagaimana mestinya, jam kerja di luar batas kewajaran, hingga pelecehan ataupun kekerasan, baik secara fisik, psikis, seksual, ataupun penelantaran rumah tangga.

Secara yuridis formal belum ada perundang-undangan yang khusus mengatur mengenai PRT. Untuk itu, diperlukan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga yang dapat memberikan Pelindungan kepada PRT dan Pemberi Kerja, memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sehingga tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan dan seimbang antara PRT dan Pemberi kerja, memberikan pengakuan secara hukum atas jenis pekerjaan PRT, menciptakan rasa aman dan ketenteraman bagi PRT dalam melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan, meningkatkan kesejahteraan PRT, meningkatkan harkat dan martabat PRT serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan PRT.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “kekeluargaan” adalah Pelindungan PRT dan relasi yang dibangun antara PRT dan Pemberi Kerja harus dilakukan dengan mengedepankan nilai-nilai sosiokultural.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “keadilan” adalah bahwa Pelindungan PRT harus mencerminkan keadilan yang setara dan proporsional bagi setiap warga negara tanpa kecuali, baik PRT maupun Pemberi Kerja.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “kesejahteraan” adalah Pelindungan PRT dilakukan dalam rangka meningkatkan pendapatan PRT sesuai kelayakan dan standar hidup di suatu wilayah, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, peningkatan kapastitas diri PRT melalui pendidikan dan pelatihan, termasuk peningkatan kualitas hidup PRT dan keluarganya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “kepastian hukum” adalah penyelenggaraan Pelindungan PRT harus selaras dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan, serta memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi semua.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “penghormatan hak asasi manusia” adalah Pelindungan PRT harus dilakukan dengan menempatkan penghormatan yang setinggi-tingginya atas harkat dan martabat PRT sesuai dengan hak asasi manusia.

Pasal 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “diskriminasi” adalah setiap pembatasan atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung kepada PRT yang didasarkan pada perbedaan agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dalam kehidupannya.

Yang dimaksud dengan “eksploitasi” adalah tindakan yang bertujuan untuk mengambil keuntungan atau memanfaatkan PRT secara berlebihan dan sewenang-wenang.

Yang dimaksud dengan “pelecehan” adalah segala tindakan yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang membuat PRT merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

Pasal 4
Cukup jelas.

Pasal 5
Cukup jelas.

Pasal 6
Huruf a
Yang termasuk PRT penuh waktu yaitu PRT yang secara penuh waktu bekerja dan tinggal di tempat Pemberi Kerja.

Huruf b
Yang termasuk PRT paruh waktu yaitu PRT yang bekerja paling sedikit 2 jam per hari dan tidak tinggal di tempat Pemberi Kerja.

Pasal 7
Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

Huruf f
Jaminan sosial ketenagakerjaan yang didapatkan oleh PRT paling sedikit berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Huruf g
Cukup jelas.

Huruf h
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR...