

Kendala Pelaksanaan Regulasi tentang Pembantu Rumah Tangga (PRT) di Yogyakarta

Muryanti

Pasca Sarjana Sosiologi Pedesaan, Fakultas Ekologi Manusia IPB

Email: newsyant@yahoo.com

Ekawati Sri Wahyuni

Pasca Sarjana Sosiologi Pedesaan, Fakultas Ekologi Manusia IPB

Email : ekawatiwahyuni@gmail.com

Rilus Kinseng

Pasca Sarjana Sosiologi Pedesaan, Fakultas Ekologi Manusia IPB

Email : rilus_kinseng@hotmail.com

Aida Vitayala S.Hubeis

Pasca Sarjana Sosiologi Pedesaan, Fakultas Ekologi Manusia IPB

Email: aidavitayala@yahoo.com

Abstract: Non-Governmental Organizations (NGO), through their advocacy program, have succeeded in protecting the housemaids and their employers, both at provincial as well as national levels. Some regulations on this issue have been issued as results of their advocacy program include: Surat Edaran Gubernur DIY Tahun 2003 (Governor of Yogyakarta's Handbill 2003), Peraturan Gubernur DIY No. 48 Tahun 2010 (Governor of Yogyakarta's Bylaw 2010), Peraturan Walikota Yogyakarta No. 31 Tahun 2011, (Mayor of Yogyakarta City's Bylaw 2011), and Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2 Tahun 2015 (Ministry of Labor's Law No.2/2015). This paper discusses some difficulties in implementing those regulations, especially related to the debatable content, such as: the definition of Pembantu Rumah Tangga/PRT (Housemaids), whether they are considered as "helpers" or "labor"; deciding their working hours; having a written or oral contract; and involving the third parties in the relationship between housemaids and their employers. Some reasons are found in explaining those difficulties: in any situation, PRT (housemaids) are considered as an informal work; there is a strong notion of familial relationship, where emotional relation is preferred than formal relationship. One thing that should be noted related to the importance of legal protection for housemaids is the need of continuous advocacy in dealing with managing their relationships with others, especially employers and the third parties.

Keywords: PRT (housemaid), Employer, Regulations, Formal and Familial Relationship

Abstrak: Beberapa regulasi PRT merupakan salah satu keberhasilan advokasi gerakan sipil (NGO) baik di level Yogyakarta ataupun Nasional untuk melindungi majikan dan PRT. Produk peraturan yang dihasilkan diantaranya: Surat Edaran Gubernur DIY tahun 2003, Peraturan Gubernur DIY tahun 2010 dan Peraturan Wali Kota DIY tahun 2011 serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2 tahun 2015. Tulisan ini mengkaji kendala penerapan peraturan tersebut, terkait dengan materi yang diperdebatkan. Materi tersebut diantaranya: definisi PRT apakah pembantu atau pekerja, kesulitan menentukan jam kerja PRT, kontrak kerja apakah secara lisan atau tertulis, serta kesulitan pihak ketiga (agen dan RT/RW) untuk dilibatkan dalam proses hubungan kerja. Faktor penyebabnya pada situasi apapun dan bagaimanapun pekerjaan PRT merupakan pekerjaan informal serta masih melekatnya hubungan kekeluargaan sehingga hubungan yang bersifat emosional lebih disukai daripada hubungan formal. Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk proses pemberlakukannya perlu dilakukan dengan advokasi secara terus menerus bagi pihak-pihak yang terlibat hubungan kerja tentang pentingnya perlindungan hukum bagi PRT.

Kata Kunci: *PRT, Majikan, Peraturan, Hubungan Formal dan Hubungan Kekeluargaan.*

Pendahuluan

Pekerja Rumah Tangga (PRT) memiliki peranan penting dalam sebuah keluarga, terkait dengan perannya untuk menjaga keberlangsungan fungsi dalam keluarga.¹ Peran-peran yang dilakukan oleh PRT dalam rumah tangga tersebut disebut produksi subsisten, yakni semua kegiatan ekonomi yang berorientasi konsumsi untuk digunakan dan dikonsumsi sendiri tanpa melalui mekanisme ekonomi pasar. Produksi subsisten ini bersama dengan sektor informal, yang meliputi unit-unit kecil yang menghasilkan barang dan jasa yang dipasarkan menjadi ekonomi bayangan yang merangkum semua kegiatan yang dikerjakan dalam rumah tangga dan tenaga kerja perempuan yang tidak diupah sampai dengan tenaga kerja yang tidak terdaftar serta kejahanan ekonomi.²

PRT yang mensupport produksi subsisten dalam keluarga tersebut didefinisikan sebagai orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga. Dimana keluarga yang

¹Marion J Levi, *The Family Revolution in Modern China*. New York: Octagon Books

² Hans D. Evers, *Urbanisasi di Asia Tenggara: Makna dan Kekuasaan dalam Ruang-Ruang Sosial*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia (YOI), 2002

dimaksudkan menurut UU No.23 Tahun 2004³ adalah keluarga inti (suami, isteri dan anak) serta keluarga besar (orang-orang yang mempunyai hubungan keluraga dengan keluarga inti karena hubungan darah, perkawinan, persusuan, pengasuhan dan perwalian yang menetap dalam sebuah rumah tangga Selain itu menurut Uma Joshi⁴, mereka menjadi elemen penting dalam kehidupan sosial masyarakat dengan kontribusinya terhadap kesehatan dan kesejahteraan secara umum, terutama terhadap keluarga majikan dimana mereka bekerja. Banyak dan beragamnya pekerjaan dalam rumah tangga merupakan hal penting bagi PRT sebagai kelas pekerja yang menentukan keberlangsungan hidup keluarga. Mereka juga mengurangi stres dalam kehidupan sebuah keluarga dengan melakukan berbagai macam pekerjaan rumah tangga dan menjadikan kehidupan majikan menjadi menyenangkan. Pekerjaan rumah tangga yang menjadi beban utama PRT ini, sesuai dengan definisi ILO (*International Labour Organisation*) tentang pekerja domestik yang ditujukan kepada siapa pun yang memberikan pelayanan bersih-bersih, laundry, setrika, belanja, memasak dan merawat anak dan orang tua dalam rumah tangga (Wilson 2010). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, definisi PRT adalah orang yang bekerja membantu pekerjaan kerumah tanggaan (memberikan pelayanan bersih-bersih, laundry, setrika, belanja, memasak dan merawat anak dan orang tua dalam rumah tangga), baik menetap ataupun tidak menetap dalam keluarga majikan.

Pekerjaan PRT ini merupakan pekerjaan rendah⁵, walaupun keberadaannya sangat penting serta jumlahnya sangat banyak.⁶ Salah satu penyebab stereotipi yang rendah karena hubungan kerja yang terjalin berdasarkan relasi kuasa.⁷ Majikan sebagai pemberi kerja memiliki otoritas, sedangkan PRT sebagai pekerja memiliki ketergantungan kepada majikan terkait dengan sumber ekonomi dan asuransi sosial yang diberikan oleh majikan. Scott⁸ menjelaskan dengan

³ Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga

⁴ Uma Joshi, *Domestic Worker in India: The Major Force of Unorganized Sector*, The Maharaja Sayajirao, University Vadodara, 2013

⁵ Khaterine E. Wilson, *From Silence to Affirmation: Domestic Workers in Uganda from Fieldwork to Empirical Agenda: An Intersection of Class, Gender, and Ethnicity*. Centre for Gender Studies, Sweden, Lund University, 2010

⁶ Uma Joshi, *Domestic Worker in India: The Major Force of Unorganized Sector*, The Maharaja Sayajirao, University Vadodara, 2013

⁷ Ralf Dahrendorf, *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri: Sebuah Analisa-Kritik*, Jakarta, Rajawali, 1986

⁸ James C. Scott, *Moral Ekonomi Petani*, Jakarta, LP3ES, 1981

kONSEP majikan sebagai patron dan PRT sebagai klien. Ketergantungan ekonomi yang tinggi PRT pada majikan, kondisi sosial-ekonomi majikan, ketidakjelasan hubungan kerja serta adanya pelanggaran dalam hubungan kerja menjadi penyebab terjadi banyaknya kekerasan yang dialami oleh PRT.

Situasi tersebut mendorong beberapa pihak, terutama NGO yang tergabung dalam JPPRT (Jaringan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga) melakukan advokasi pada PRT. Advokasi yang dimaksud merupakan upaya memperbaiki atau merubah suatu kebijakan publik sesuai dengan kehendak atau kepentingan mereka yang mendesakkan terjadinya perbaikan atau perubahan tersebut. Kebijakan publik adalah suatu sistem hukum yang terdiri dari : (1) isi hukum (content of law) yakni uraian atau penjabaran tertulis dari suatu kebijakan yang tertuang dalam bentuk perundang-undangan, peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemerintah; (2) Tata laksana hukum (structure of law) yakni semua perangkat kelembagaan (pengadilan, penjara, birokrasi pemeritahan, partai politik dll) dan pelaksana (hakim,jaksa,pengacara,polisi, tentara, pejabat, pemerintah, anggota parlemen dll) dari isi hukum yang berlaku; (3) Budaya hukum (culture of law) yakni persepsi, pemahaman, sikap penerimaan, praktik-praktik pelaksanaan, penafsiran terhadap dua aspek hukum, yakni isi dan tata laksana hukum.⁹ Berdasarkan makna advokasi tersebut, advokasi regulasi ini dilandasi spirit untuk memberikan perlindungan kepada PRT sebagai pihak lemah dalam hubungan kerja antara PRT dan majikan. Harapannya terjadi perubahan pada hubungan kerja ini untuk mewujudkan kesejahteraan PRT dan majikan dengan menegakan prinsip-prinsip HAM serta meminimalkan berbagai macam kekerasan yang menimpanya.

Proses advokasi yang dilakukan oleh JPPRT berlangsung dalam jangka waktu cukup lama sejak tahun 1999 sampai dengan saat ini. Keberhasilan advokasi tersebut melahirkan beberapa peraturan tentang PRT, yakni : Surat Edaran Gubernur DIY pada tahun 2003, Peraturan Gubernur DIY No. 48 tahun 2010 dan Peraturan Wali Kota DIY No. 11 tahun 2011 serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2/2015. Tulisan ini hendak mengkaji materi dalam regulasi PRT yang diperdebatkan serta kendala yang muncul sebagai upaya pelaksanaannya.

⁹ R. Topatimasang, *Merubah Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2000, hlm 41

Proses Lahirnya Regulasi PRT

Pencegahan terjadinya berbagai macam kekerasan terhadap PRT, menurut beberapa kelompok yang konsen dengan permasalahan PRT merupakan landasan perlunya peraturan tentang PRT di Yogyakarta. Dengan adanya peraturan yang mengatur hubungan kerja tersebut setidaknya bisa mengurangi jumlah angka kekerasan yang terjadi. Beberapa regulasi tentang hubungan kerja majikan dan PRT di Yogyakarta sebagai berikut: Surat Edaran Gubernur tahun 2003, Peraturan Gubernur No.31 tahun 2010, Peraturan Walikota No.48 tahun 2011. Sedangkan pada level nasional ada peraturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2 tahun 2015.

Terbentuknya beberapa peraturan di Yogyakarta tersebut membutuhkan waktu panjang karena melibatkan partisipasi masyarakat dalam prosesnya. Regulasi tersebut merupakan bagian dari kebijakan publik yang untuk mewujudkannya merupakan proses berkelanjutan yang diawali dari agenda publik yang berasal dari agenda pemerintah untuk ditindaklanjuti atau ditolak karena memiliki dampak negative pada masyarakat. Proses pembentukan kebijakan publik selalu dikaitkan dengan agenda publik dan agenda publik berada di permukaan karena secara umum semua orang memiliki masalah. Bagaimana masyarakat atau pemerintah menerima atau mendefinisikan masalah tergantung seberapa besar masyarakat merasakan sebuah masalah.¹⁰

Awal inisiasinya pembentukan regulasi PRT dilakukan oleh salah satu NGO yang konsen terhadap perlindungan sosial dan hukum terhadap PRT yakni yayasan Rumpun Tjoet Njak Dien (RTND) yang melakukan advokasi semenjak tahun 1999. Pada tahap perkembangannya advokasi dilakukan oleh beberapa NGO di Yogyakarta yang tergabung dalam Jaringan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (JPPRT) untuk memberikan perlindungan kepada PRT dengan melakukan perlindungan hukum. Jaringan tersebut terdiri dari beberapa NGO : RTND, PKBI DIY, LBH Yogyakarta, Rifka Annisa, KPI Yogyakarta, PKBH UMY, LKBH UII, Yasanti, Yayasan LAPERA Indonesia, OPERATA DIY, Serikat Bersama Perempuan Yogyakarta (SBPY),PSW UMY, Yabinkas dan YLKI Yogyakarta. Tujuan dibentuknya JPPRT untuk memperjuangkan perlindungan hukum bagi PRT. Tujuan operasionalnya : (1) menyusun draft hukum

¹⁰ *Ibid*, hlm 45

bagi PRT dengan prinsip keadilan gender, HAM dan anak; (2) penyusunan dan pengesahan draft perlindungan; (3) mencari dukungan publik terhadap perlindungan hukum PRT. Keberadaan JPPRT di Yogyakarta menginspirasi pendirian organisasi dalam skala nasional untuk melindungi PRT, pada tahun 2004 berdiri Jaringan Perlindungan PRT dalam skala nasional yang dikenal dengan Jaringan Advokasi Nasional (Jala) PRT. Pada proses implementasi program JPPRT dan Jala PRT mendapatkan dukungan dari *International Labour Organisation* (ILO) dalam skala nasional dan regional untuk melakukan koleksi data dan diseminasi penelitian, melakukan perlindungan hukum dan administrasi, advokasi untuk mencegah perdagangan PRT, mengorganisir PRT, peningkatan keterampilan dan teknik bekerjasama, serta melakukan intervensi sumber diskriminasi dan perlindungan kekerasan untuk kekerasan PRT.¹¹ (Lita,2014)

Proses perjalanan pembuatan draft hukum tentang PRT dari tahun ke tahun di Yogyakarta sebagai berikut : (1) Tahun 1999: Terbentuknya Jaringan Perlindungan PRT (Pekerja Rumah Tangga) yang dikenal dengan JPPRT, Proses pembuatan draft akademik, Sosialisasi draft akademik kepada akademisi, majikan dan PRT oleh JPPRT, Draft hukum tentang PRT yang sudah disusun oleh JPPRT, Fakultas Pertanian dan LBH APIK Jakarta berjudul : Draft Hukum Perlindungan untuk PRT di DIY. (2) Tahun 2000 : JPPRT memasukan draft ke Komisi E DPRD DIY dan Sosialisasi dan kampanye draft tentang PRT kepada PRT, majikan, perempuan, partai politik, Walikota Yogyakarta, Disnaker, NGO dan media massa. (3) Tahun 2001: JPPRT melakukan revisi terhadap draft dengan menggunakan pendekatan HAM dan anak, Perubahan judul dari “Draft hukum perlindungan hukum bagi PRT di Provinsi DIY” berubah menjadi “Draft hukum hubungan kerja antara PRT dan Pengguna Jasa di Provinsi DIY”, Komisi E Provinsi DPRD melakukan studi komparasi ke Jakarta dengan adanya Peraturan Daerah Jakarta No.6 Tahun 1993 tentang pendidikan kesejahteraan bagi PRT. (4) Tahun 2002: Memperluas sosialisasi draft hukum kepada partai politik, Memperluas rapat dengan pemerintah Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Bantul dan beberapa kantor pemerintah, Mempertimbangkan draft hukum yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Sleman dan Draft hukum ditolak oleh seluruh Fraksi di DPRD Sleman, kecuali

¹¹ Wawancara dengan Ketua Jala PRT, Lita Anggraeni, di Jakarta, pada Desember 2014

Fraksi PKB. (5) Tahun 2003: Adanya Surat Edaran Gubernur No. 568/0807 tentang Hubungan Kerja antara PRT dan Pengguna Jasa dan Adanya dukungan dari Disnaker Kota. (6) Tahun 2004: Serikat PRT didaftarkan di Disnaker, Dibentuk tim reviewer oleh pemerintah Kota Yogyakarta, Dibuat draft hukum versi Gubernur, Adanya seminar dan workshop “Pembangunan Sinergi antara Gerakan Perlindungan PRT”. (7) Tahun 2005: Dibuat draft hukum Menteri Tenaga Kerja, (8) Tahun 2010 : Adanya Peraturan Gubernur No.31/2010 tentang Pekerja Rumah Tangga, (9) Tahun 2011: Adanya Peraturan Walikota No.48/2011 tentang Pekerja Rumah Tangga. (10) Tahun 2015: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2/2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.¹²

Upaya pemberlakukan regulasi PRT tersebut sampai saat ini masih berlangsung yang dilakukan oleh beberapa organisasi yang konsen dengan PRT dalam skala Nasional yakni JALA PRT. Targetnya adanya peraturan berupa Undang-Undang yang mengatur hubungan kerja PRT dalam cakupan yang lebih luas serta memiliki kekuatan hukum yang lebih tinggi dibandingkan regulasi tentang PRT yang ada selama ini berupa Surat Edaran Gubernur Yogyakarta, Peraturan Gubernur Yogyakarta, Peraturan Walikota Yogyakarta dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI.

Materi Regulasi PRT dan Persoalan Implementasinya

Beberapa regulasi tentang PRT dapat diklasifikasikan menjadi beberapa permasalahan yang menjadi perdebatan pada implementasinya, sebagai berikut :

1. Definisi Pembantu Rumah Tangga

Regulasi PRT mendefinisikan PRT sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Pembantu Rumah Tangga

Surat Edaran Gubernur 2003	Peraturan Gubernur No.31/2010	Peraturan Walikota No.48/2011	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2/2015
----------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--

¹² Anis Mahmudah, *The Analysis of Domestic Workers Protection Policy: PRT Domestic Workers Raperda Making Process in Yogyakarta*, Yogyakarta, UGM, 2009

Orang yang bekerja dan berfungsi membantu mengerjakan pekerjaan kerumahtanggaan seseorang atau pengguna jasa dengan menerima imbalan/upah sesuai dengan kesepakatan.	PRT merupakan orang yang bekerja pada rumah tangga untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan untuk mendapatkan upah.	PRT adalah orang yang bekerja pada Rumah Tangga untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah.	PRT merupakan orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
--	--	---	---

Sumber : Surat Edaran Gubernur 2003, Peraturan Gubernur 31/2010, Peraturan Walikota 48/2011, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. No.2/2015.

Keempat peraturan tentang PRT tersebut mendefinisikan PRT sebagai (1) seseorang yang bekerja dan membantu, (2) pada perseorangan dalam rumah tangga, (3) untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan kerumahtanggaan seseorang atau pengguna jasa, dan (4) mendapatkan upah dan atau imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan kesepakatan. Apakah PRT itu sebagai seorang pekerja atau pembantu masih diperdebatkan pada beberapa peraturan tersebut. Peraturan Gubernur menyebut PRT merupakan Pramu Rumah Tangga yang memiliki kejelasan apakah definisi pramu rumah tangga tersebut, apakah sejenis pelayan, menghaluskan kata pembantu ataukah bisa disamakan pramu rumah tangga sebagai seorang pekerja. Ketiga peraturan, disamping Peraturan Gubernur sudah menyebutkan istilah pekerja bagi PRT bukan sebagai seorang pembantu.

Jika sebutan pembantu masih melekat pada PRT berarti PRT di dalam rumah majikan hanya sekedar membantu menyelesaikan berbagai pekerjaan kerumahtanggaan, bukan seorang pekerja yang mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Hal ini nampak dari pernyataan bahwa PRT yang bekerja di rumah majikan bisa mendapatkan upah dan atau imbalan dalam bentuk yang lain. Upah tersebut dimaknai sebagai pemberian majikan atas hasil kerja seseorang dalam bentuk uang. Pernyataan dalam Peraturan Menteri tersebut menekankan bahwa hasil pekerjaan kerumahtanggaan PRT bisa diupah dalam bentuk uang, barang ataupun bantuan yang setara dengan uang. Upah PRT belum ditegaskan berupa uang yang ditentukan besarnya dalam peraturan akan tetapi sangat longgar tidak harus dalam bentuk

uang yang besarnya sesuai dengan kesepakatan antara majikan dan PRT. Peraturan tersebut belum melakukan perubahan terhadap tradisi hubungan kerja yang selama ini sudah mengakar.

2. Klasifikasi dan Jenis Pekerjaan Kerumahtanggaan

Beberapa peraturan tentang PRT melakukan klasifikasi dan pembagian jenis pekerjaan kerumahtanggaan sebagai berikut :

Tabel 3

Klasifikasi dan Jenis Pekerjaan Kerumahtanggaan			
Surat Edaran Gubernur	Peraturan Gubernur No.31/2010	Peraturan Walikota No.48/2011	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI, No.2/2015
-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klasifikasi pekerjaan kerumahtanggaan berdasarkan jam/waktu kerja serta akomodasi: <ul style="list-style-type: none"> - Bekerja penuh waktu - Paruh waktu 2. Jenis pekerjaan kerumahtanggaan terdiri atas pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klasifikasi pekerjaan kerumahtanggaan berdasarkan waktu/jam kerja serta akomodasi terdiri atas bekerja : (1) penuh waktu dan (2) paruh waktu. 2. Jenis pekerjaan kerumahtanggaan terdiri atas pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan 	-

Sumber : Surat Edaran Gubernur 2003, Peraturan Gubernur 31/2010, Peraturan Walikota 48/2011, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. No.2/2015

Pekerjaan kerumahtanggaan dalam keluarga tidak pernah selesai dikerjakan oleh PRT dalam waktu sehari semalam. Mengingat aktivitas yang terjadi dalam lingkup keluarga berlangsung dari pagi sampai pagi hari berikutnya. Pembagian kerja terhadap pekerjaan PRT yang panjang tersebut dilakukan berdasarkan waktu kerja dan jenis pekerjaan. Berdasarkan waktu kerja PRT terhadap pekerjaannya, mereka dapat digolongkan menjadi : (1) PRT yang bekerja penuh waktu atau dikenal dengan istilah PRT tinggal atau PRT full time. Mereka bekerja di rumah majikan, tinggal di rumahnya serta menjadi bagian dari keluarga majikan. (2) PRT paruh waktu atau dikenal dengan istilah PRT pocokan atau PRT part time. Mereka tidak tinggal

di rumah majikan, mengerjakan pekerjaan rumah tangga selama waktu tertentu (pagi-siang, siang-sore atau pagi sampai sore), adanya jenis pekerjaan khusus yang dikerjakan serta tidak menjadi bagian keluarga majikan. Sementara itu, jenis pekerjaan PRT dibagi menjadi (1) pekerjaan pokok dan (2) pekerjaan tambahan. Pekerjaan pokok merupakan pekerjaan yang wajib dikerjakan oleh PRT sesuai dengan kesepakatan majikan. Mengingat sifatnya yang seharusnya ada kesepakatan dengan majikan, jenis pekerjaan pokok atau tambahan menjadi tidak baku dan sama antara satu dengan yang lainnya. Misalnya, seorang PRT yang memiliki tugas pokoknya mengawasi anak kecil (baby sitter), maka pekerjaan kerumahtanggaan yang lain (membersihkan rumah, memasak atau mencuci) menjadi pekerjaan tambahan. Kasus yang lain, PRT pocokan memiliki tugas pokok memasak dan membersihkan rumah, maka pekerjaan kerumahtanggaan yang lain (baby sitter, merawat orang tua atau mnecuci-seterika pakaian) menjadi pekerjaan tambahan. Konsekuensinya penyebutakan pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan berarti adanya tambahan uang lembur/bonus atau tambahan yang seharusnya diberikan kepada PRT, jika mereka mengerjakan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokoknya. Ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Gubernur 2010 dan Peraturan walikota 2011 tersebut muncul sebagai upaya melakukan pembatasan terhadap banyaknya pekerjaan PRT yang tidak mengenal jam kerja. Sedangkan peraturan baru yang digagas oleh Kementerian Tenaga Kerja tidak membahas tentang pembagian kerja tersebut, asumsinya pekerjaan PRT berlangsung secara penuh dalam rumah tangga sepanjang waktu sehingga menjadi kesulitan untuk melakukan klasifikasi jenis pekerjaan rumah tangga.

3. Hal Pengupahan

Beberapa peraturan tentang PRT mendeskripsikan hal pengupahan sebagai berikut :

Tabel 4
Hal Pengupahan

Surat Edaran Gubernur 2003	Peraturan Gubernur No.31/2010	Peraturan Walikota No.48/2011	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI, No.2/2015
-------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------	--

Adanya pengupahan dan kesejahteraan Pramu Rumah Tangga (PRT)	Sejumlah uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada PRT atas prestasi dan jasa yang telah diberikan oleh PRT dan diterima oleh Pemberi Kerja	Sejumlah uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada PRT atas prestasi dan jasa yang telah diberikan oleh PRT dan diterima oleh pemberi kerja	-
--	---	---	---

Sumber : Surat Edaran Gubernur 2003, Peraturan Gubernur 31/2010, Peraturan Walikota 48/2011, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. No.2/2015

Salah satu indikator hubungan kerja antara PRT dan majikan dapat berlangsung adanya upah yang diberikan oleh majikan kepada PRT sebagai akibat adanya hubungan kerja. Beberapa peraturan tersebut hanya menjelaskan tentang definisi dan perluanya pengupahan terkait dengan kesejahteraan seorang PRT. Ketentuan tersebut tidak berbeda dengan jenis pekerjaan lainnya. Hal yang membedakan hubungan kerja majikan dan PRT dibandingkan dengan pekerjaan lainnya terutama berkaitan dengan kesepakatan kerja. Hubungan kerja majikan dan PRT tidak diatur secara tegas dan detil dalam ketentuan tersebut, termasuk jumlah upah yang layak dan seharusnya diberikan oleh majikan kepada PRT. Upah yang layak ditentukan oleh majikan yang melakukan hubungan kerja yang besarnya berbeda. Perbedaan upah ini disebabkan oleh adanya perbedaan jenis pekerjaan, jam kerja dan klasifikasi PRT nya. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam penentuan standard upah yang pasti untuk PRT dalam lingkup satu daerah yang sama.

4. Perjanjian Kerja dan Sifat Hubungan Kerja

Beberapa konten dari regulasi PRT yang memuat perjanjian kerja sebagai berikut :

Tabel 5

Perjanjian Kerja dan Sifat Hubungan Kerja

Surat Edaran Gubernur 2003	Peraturan Gubernur No.31/2010	Peraturan Walikota No.48/2011	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI, No.2/2015
----------------------------	-------------------------------	-------------------------------	---

Adanya jaminan keselarasan dan keseimbangan dalam mengatur hubungan kerja antara Pramu Rumah Tangga (PRT) dengan Pengguna Jasa	Hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja berasarkan :	Hubungan kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja berasarkan :	-
	1. Penghormatan atas HAM 2. Kekeluargaan 3. Ketertiban dan kepastian hukum 4. Keadilan dan kesetaraan	1. Penghormatan atas hak asasi manusia 2. Kekeluargaan 3. Ketertiban dan kepastian hukum 4. Keadilan dan kesetaraan	
	(1). Hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja berupa kesepakatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja dengan mengedepankan hubungan yang bersifat kekeluargaan	(1) Hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja berupa kesepakatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja dengan mengedepankan hubungan yang bersifat kekeluargaan	- Penggunaan PRT wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.
	(2). Perjanjian kerja dapat dituangkan secara tertulis atau lisan	(2) Perjanjian kerja dapat dituangkan secara tertulis atau tidak tertulis atas kesepakatan kedua belah pihak.	- Jangka waktu perjanjian kerja adalah 2 tahun, yang dapat diperpanjang dan diakhiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak

Sumber : Surat Edaran Gubernur 2003, Peraturan Gubernur 31/2010, Peraturan Walikota 48/2011, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2/2015

Regulasi PRT belum secara tegas menyatakan bahwa perlu ada perjanjian kerja secara tertulis pada hubungan kerja antara majikan dan PRT. Perjanjian kerja secara tidak tertulis (lisan) pun dibenarkan sebagai pengganti perjanjian kerja tertulis. Perjanjian kerja yang

berbentuk lisan sangat rentan untuk dilanggar karena minimnya bukti jika terjadi pelanggaran. Faktor ini menyebabkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan agak lebih detil mengatur tentang pasal perjanjian kerja untuk mengantisipasi perjanjian kerja lisan yang banyak terjadi pada hubungan kerja PRT selama ini. Salah satu poin yang tercantum dalam peraturan Menteri untuk menguatkan bentuk perjanjian kerjasama secara lisan dengan melibatkan kelembagaan formal yang paling rendah untuk melakukan pengawasan terhadap pekerjaan PRT. Sebelum memulai hubungan kerja, adanya pelibatan pihak luar yang menyaksikan terjadinya hubungan kerja ini, terutama RT/RW yang berhubungan dengan warga secara langsung. Adanya keterlibatan RT/RW sebagai saksi dalam pembuatan perjanjian kerja ini, menjadikan semacam pengawas eksternal. Hal ini sangat penting karena hubungan kerja antara majikan dan PRT merupakan salah satu hubungan kerja yang sangat tertutup dalam lingkup domestik rumah tangga. Lingkup domestik ini menjadi salah satu penyebab tidak diketahuinya pihak luar jika sewaktu-waktu terjadi pelanggaran atau kekerasan yang dilakukan oleh majikan ataupun PRT dengan berbagai macam bentuknya. adanya pengawasan yang dilakukan oleh RT akan meminimalkan terjadinya pelanggaran terhadap PRT.

Ketidakformalan sifat hubungan kerja ini juga nampak pada bentuk hubungan kekeluargaan yang tertulis dalam peraturan tentang PRT tersebut. Hubungan kekeluargaan berarti seorang PRT yang bekerja di rumah majikan memiliki hubungan yang sama dengan anggota keluarga atau dalam bekerja diminta untuk memperlakukan anggota keluarga majikan sama halnya dengan keluarga PRT. Kekeluargaan ini merupakan salah satu bentuk hubungan informal yang memiliki karakter berlawanan dengan hubungan yang bersifat formal. Misalnya hubungan kerja pada pekerjaan yang bersifat formal sangat menekankan adanya kontrak kerja sebelum memulai hubungan kerja sebagai jaminan keselamatan bagi majikan dan PRT. Sebaliknya hubungan kekeluargaan menerapkan azas kepercayaan yang menganggap adanya kontrak kerja justru menodai kepercayaan yang sudah terbangun selama ini.

5. Hak dan Kewajiban PRT

Konten dari beberapa regulasi PRT yang memuat tentang hak dan kewajiban PRT sebagai berikut :

Tabel 6
Hak dan Kewajiban PRT

Surat Edaran Gubernur 2003	Peraturan Gubernur No.31/2010	Peraturan Walikota No.48/2011	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI, No.2/2015
Hak dan kewajiban serta perlindungan antara Pramu Rumah Tangga (PRT) dengan pengguna jasa	<p>(1) PRT berhak :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hari libur - Upah - Kerja yang layak tanpa kekerasan - Beban kerja dan jenis pekerjaan yang jelas - Waktu istirahat yang cukup - Cuti baik karena alasan kesehatan atau alasan lainnya <p>(2) Hak-hak tersebut dilaksanakan sesuai kesepakatan antara Pemberi kerja dan PRT</p>	<p>Hak PRT :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hari libur 2. Upah 3. THR sesuai dengan agama yang dianutnya 4. Kerja yang layak tanpa kekerasan 5. Beban kerja dan jenis pekerjaan yang jelas 6. Waktu istirahat yang cukup 7. Cuti 8. Ijin tidak masuk kerja yang disepakati 	<p>Hak PRT :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh informasi mengenai pengguna 2. Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarga 3. Mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja 4. Mandapatkan makanan dan minuman yang sehat 5. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup 6. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan 7. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya 8. Mendapatkan tunjangan hari raya 9. Berkommunikasi dengan keluarga
PRT wajib melaksanakan semua isi perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan PRT	PRT wajib melaksanakan semua isi perjanjian kerja dengan pemberi kerja sebagaimana telah	Kewajiban PRT :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 3. Menjaga etika dan

disepakati dalam perjanjian kerja	sopan santun dalam keluarga pengguna
	4. Memberitahukan kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT berhenti bekerja

Sumber : Surat Edaran Gubernur 2003, Peraturan Gubernur 31/2010, Peraturan Walikota 48/2011, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2/2015

Semua peraturan tentang PRT menguraikan tentang hak-hak yang diterima oleh PRT. Hak tersebut tidak jauh berbeda dengan sektor pekerjaan lain. PRT mendapatkan : hari libur, upah, adanya kejelasan tentang beban dan jenis pekerjaan, mendapatkan makanan/minuman yang layak, cuti, mendapatkan THR, mendapatkan kesempatan untuk beribadah serta terjalinnya komunikasi yang baik antara PRT dengan majikan serta anggota keluarga majikan ataupun PRT. Adanya kesempatan bagi PRT untuk melakukan kontak dengan anggota keluarganya menjadi poin yang penting untuk dicantumkan karena kebanyakan PRT yang tinggal di rumah majikan berlanjut pada hubungan yang bersifat keluarga yang berdampak pada kesulitan berkomunikasi dengan anggota keluarga PRT lain. Implikasinya PRT sangat rentang dengan berbagai macam kekerasan.

Kewajiban PRT adalah menjalankan semua tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati dengan majikan. Poin tersebut menjelaskan tanggung jawab PRT sesuai dengan perjanjian kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa perjanjian kerja menjadi hal penting dalam proses berlangsungnya hubungan kerja ini. Jika perjanjian kerja tersebut berbentuk tertulis akan lebih baik, akan tetapi jika perjanjian dalam bentuk tidak tertulis harus mendapatkan persetujuan dari pihak ketiga, sebagaimana amanat peraturan adalah seorang RT atau pejabat pemerintah lain yang berada di lokasi dimana hubungan kerja berlangsung. Kewajiban utama yang lain sebagai seorang PRT adalah menjaga moralitas-etika dengan majikan. Mengingat mereka merupakan anggota keluarga yang sudah seharusnya memiliki rasa penghormatan yang tinggi, menjaga sopan santun dan menaati pekerjaan yang diberikan oleh seorang majikan. Moralitas menjadi hal yang paling diutamakan dalam hubungan kerja ini karena pada hakikatnya hubungan majikan dan PRT melibatkan ikatan emosional. Dengan demikian criteria PRT yang baik menurut majikan bukan hanya seseorang yang menjalankan pekerjaan rumah tangga

dengan baik, akan tetapi dilekat dengan moralitas dan etika yang baik ketika bergaul dengan anggota keluarga yang lainnya. Tuntutan mengedepankan etika dalam hubungan kerja ini merupakan salah satu bentuk ambiguitas apakah hubungan kerja formal atau kekeluargan.

6. Hal Pihak Ketiga (Stakeholder)

Pihak ketiga yang terlibat dalam hubungan kerja majikan dan PRT diantaranya sebagai berikut:

Tabel 7

Rukun Tetangga, Serikat PRT, Lembaga Penyalur PRT

Surat Edaran Gubernur	Peraturan Gubernur No.31/2010	Peraturan Walikota No.48/2011	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI, No.2/2015
-	-	RT (Rukun Tetangga) merupakan lembaga sosial masyarakat yang independen yang dibentuk melalui musyawarah warga masyarakat setempat sebagai mitra kerja Kelurahan dalam pelayanan kepada masyarakat.	-
-	(1) PRT dapat bergabung dengan SPRT sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan undangan. (2) SPRT dapat memberikan kontribusi pada perlindungan PRT.	(1) PRT dapat bergabung dengan SPRT sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan undangan. (2) SPRT dapat memberikan pendampingan PRT pada waktu penyelesaian perselisihan.	Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk PRT yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan PRT serta meningkatkan kesejahteraannya.
-	• Agen penyalur adalah Orang atau beberapa orang atau badan usaha baik berbadan hukum maupun tidak berbadan	• Agen penyalur PRT harus berbadan hukum dan mendapatkan ijin dari pemerintah daerah • Agen penyalur PRT	• LPPRT yang menyalurkan PRT, wajib memiliki SIU-LPPRT dari Gubernur atau pajabat yang

<p>hukum yang memberikan dan/atau menerima informasi mengenai lowongan pekerjaan PRT dan suplai tenaga kerja PRT dari atau kepada pemberi kerja dan PRT, serta berkewajiban untuk memfasilitasi pendidikan atau pelatihan untuk PRT</p>	<p>dapat melakukan tugas dalam pengelolaan arus informasi, rekrutmen, permintaan dan penempatan PRT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agen penyalur PRT harus menggunakan standard operasional yang telah ditetapkan asosiasi penyalur PRT 	<p>ditunjuk</p> <ul style="list-style-type: none"> • LPPRT harus mengajukan permohonan secara tertulis untuk memperoleh surat izin
---	--	---

Sumber : Surat Edaran Gubernur 2003, Peraturan Gubernur 31/2010, Peraturan Walikota 48/2011, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2/2015

Jalinan hubungan kerja majikan dan PRT tidak dapat dipungkiri melibatkan berbagai macam aktor dalam proses sebelum, pada saat bekerja dan setelah bekerja. Stakeholder yang berperan dalam proses tersebut, diantaranya : (1) Ketua RT sebagai pihak luar yang mengetahui hubungan kerja sehingga kerap menjadi saksi pada saat penetapan hubungan kerja antara majikan dan PRT dan pihak yang ikut menyelesaikan berbagai macam konflik majikan dan PRT. Kendala yang dihadapi dalam melibatkan Ketua RT untuk menyelesaikan berbagai macam permasalahan hubungan kerja ini karena tidak adanya dana operasional dan gaji bagi RT. Padahal dalam satu wilayah dalam satu bulan kurang lebih ada 10 (sepuluh) atau lebih kasus hubungan kerja yang perlu mendapatkan pengawasan dan penanganan. Padahal pekerjaan RT/RW juga tidak sedikit. Pada situasi saat ini RT/RW yang tidak dibayar dalam menjalankan pekerjaannya, ketika mereka terlibat dalam membantu hubungan kerja ini, perlunya anggaran khusus yang seharusnya mereka terima.

Pihak lain yang berperan dalam hubungan kerja antara majikan dan PRT adalah (2) agen/penyalur. Selama ini, agen memegang peran penting dalam proses terjadinya hubungan kerja majikan dan PRT. Agen merupakan pihak ketiga sebagai penghubung bagi kedua belah pihak. Bagi seorang majikan yang tidak memiliki kontak dan memiliki

kesulitan untuk mencari PRT, agen menjadi sarana yang bisa menghubungkan dengan PRT. Agen memiliki stok PRT yang siap bekerja karena mereka melakukan pencarian PRT sampai ke daerah-daerah yang banyak memiliki tenaga kerja melimpah di pedesaan dengan pendidikan yang minim. Bagi calon PRT sendiri, agen juga memiliki peran penting sebagai pihak yang menghubungkan dengan pemberi kerja. Pada saat tertentu mereka sangat membutuhkan pekerjaan dan agen berperan dalam menampung mereka untuk mendapatkan pekerjaan.

Peran penting agen dalam proses terjadinya hubungan kerja terkait banyaknya keuntungan yang diperolehnya dari majikan dan PRT. Pada saat majikan membutuhkan PRT, kemudian adanya kesepakatan dengan agen, terdapat kesepakatan bahwa seorang majikan harus menitipkan uang jaminan sebagai tanda jadi penggunaan PRT yang berasal dari agen serta semacam ucapan terima kasih. PRT yang mendapatkan pekerjaan dari agen juga harus membayar sejumlah uang tertentu yang bisa dibayarkan secara cash atau dicicil dari gaji yang diperoleh dari majikan. Keuntungan-keuntungan yang diperoleh agen tersebut menyebabkan terjadinya berbagai macam kasus penyelewengan agen. Misalnya: pungutan yang terlalu tinggi baik kepada majikan dan PRT, tidak adanya kesesuaian antara janji kepada majikan bahwa tenaga kerja PRT yang dijanjikan baik, akan tetapi pada kenyataannya tidak memiliki kemampuan baik dalam mengurus pekerjaan kerumah tanggaan. Hal tersebut terjadi karena agen yang seharusnya memberikan pendidikan dan keterampilan kepada PRT sebelum bekerja tidak menjalankan pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja. Selain itu, peran agen yang tidak dijalankan, ketika ada kasus pelanggaran majikan atau kekerasan yang menimpa PRT, mereka tidak bertanggung jawab dan cenderung cuci tangan. Dengan demikian agen sangat rentan dengan kasus perdagangan PRT (*trafficking*).

Banyaknya oknum agen yang hanya ingin mendapatkan keuntungan dibandingkan bertanggungjawab dengan berbagai macam kasus dalam hubungan kerja antara majikan dan PRT, mendorong perlunya sebuah organisasi yang dapat menyelesaikan berbagai macam permasalahan PRT. Keberadaan Serikat menjadi sangat penting bagi PRT sejak awal mulai bekerja untuk mendapatkan pendidikan dan keterampilan kerja, menempatkan kerja pada majikan, membantu menyelesaikan permasalahan kerja jika terjadi pelanggaran. SPRT ini memerlukan apa yang seharusnya diperlukan oleh agen, dengan perbedaan bukan sebuah perusahaan untuk mendapatkan keuntungan

maksimal, akan tetapi lebih mementingkan hubungan kerja dapat berjalan dengan baik. SPRT bisa dibentuk oleh pemerintah atauun NGO yang beranggotakan PRT di setiap Propinsi. Keberadaan SPRT bisa menjadi penyeimbang tatkala agen tidak berfungsi dengan baik serta banyaknya berbagai macam kasus kekerasan yang menimpa PRT yang memerlukan pendampingan. Faktanya, semua stakeholder yang terlibat hubungan kerja ini kurang optimal dalam menjalankan fungsinya.

7. Hal Konflik dan Perselisihan

Konten yang memuat tentang perselisihan dalam regulasi tentang PRT sebagai berikut :

Tabel 8

Perlindungan, Perselisihan dan Pengawasan Hubungan Kerja

Surat Edaran Gubernur 2003	Peraturan Gubernur No.31/2010	Peraturan Walikota No.48/2011	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI, No.2/2015
Keselamatan dan kesehatan kerja Pramu Rumah Tangga (PRT).	PRT dan pemberi kerja berhak mendapatkan perlindungan yang sama dan terbebas dari intervensi pihak manapun sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.	-	-
-	(1) Dalam hal terjadi perselisihan antara PRT dengan pemberi kerja dapat dilakukan penyelesaian secara musyawarah mufakat	(1) Dalam hal terjadi perselisihan antara PRT dengan pemberi kerja dapat dilakukan penyelesaian secara musyawarah mufakat	-
Pembinaan dan pengawasan terhadap Pramu Rumah Tangga dan Pengguna Jasa	1. Pengawasan hubungan kerja antara majikan dan PRT dapat dilakukan oleh Serikat Pekerja Rumah Tangga,	1. Pengawasan hubungan kerja antara majikan dan PRT dapat dilakukan oleh aparatur kelurahan	-

masyarakat, LSM dan aparatur kelurahan setempat. 2. Pemberi kerja wajib melaporkan tentang perjanjian kerja dengan PRT kepada Ketua RT setempat dengan menyertakan identitas PRT dan/atau salinan perjanjian kerja.	setempat. 2. Pemberi kerja wajib melaporkan kepada pengurus RT setempat setelah mempekerjakan PRT dengan menyertakan identitas PRT.
--	--

Sumber : Surat Edaran Gubernur 2003, Peraturan Gubernur 31/2010, Peraturan Walikota 48/2011, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. No.2/2015

Perlindungan hubungan kerja ini tidak hanya diberlakukan kepada PRT semata, akan tetapi majikan juga harus mendapatkan perlindungan dalam berbagai macam peraturan yang mengatur hubungan kerja antara PRT dan majikan ini. Mengingat berbagai macam pelanggaran yang terjadi di dalamnya tidak hanya dilakukan oleh majikan. PRT pun tidak sedikit yang melakukan pelanggaran dalam hubungan kerja dengan berbagai macam bentuknya. Beberapa kasus misalnya: mereka yang tidak benar dalam menyelesaikan berbagai macam pekerjaan rumah tangga, kekerasan terhadap majikan dalam bentuk bentakan ataupun pembunuhan, tidak mengembalikan pinjaman uang ataupun menggunakan obat-obat penenang tanpa menggunakan resep dokter pada saat mengawasi anak majikan. Rentannya pelanggaran tersebut menyebabkan perlindungan bagi PRT dan majikan.

Perselisihan yang terjadi antara majikan dan PRT yang terjadi selama ini diselesaikan dengan cara kekeluargaan karena hubungan kekeluargaan masih kuat mendasari hubungan kerja tersebut. Misalnya ketika majikan tidak memberikan upah yang selama ini dijanjikan, cukup mengganti sejumlah uang yang belum dibayarkan atau mengganti sejumlah barang kebutuhan pokok lainnya. Pada saat PRT tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik, penyelesaiannya dilakukan dengan cara meminta maaf dan nantinya tidak mengulangi kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Namun demikian, banyak juga beberapa kasus perselisihan yang terjadi diantara keduanya tidak bisa diselesaikan dengan hanya secara kekeluargaan disebabkan kasus yang

pelanggaran yang terjadi dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat yang merugikan majikan atau PRT. Pada situasi seperti ini, kehadiran pihak ketiga menjadi sangat penting untuk membantu menyelesaikan perselisihan tersebut, misalnya ketua RT/RW yang memiliki hubungan paling dekat dengan warganya pada struktur yang paling rendah dalam pemerintahan. Pada kasus-kasus tertentu yang lebih berat tentunya peranan RT/RW tidak cukup untuk menyelesaikan kasus tersebut, sehingga penyelesaian kasus memerlukan aparat penegak hukum yang seharusnya menyelesaikannya. Dengan dasar peraturan tentang PRT ini diharapkan bisa menjadi landasan hukum untuk bisa menjerat secara hukum bagi pihak-pihak yang melakukan pelanggaran hubungan kerja ini, baik majikan, PRT ataupun agen yang melakukan perdagangan terhadap PRT.

Keberadaan regulasi tentang PRT dan majikan dalam hal penyelesaian kasus perselisihan antara PRT dan majikan harus disertai dengan keberanian untuk melaporkannya kepada pihak yang berwenang. Tanpa adanya keberanian dari korban untuk melaporkan pelanggaran, regulasi tersebut tidak akan berarti apa pun. Salah satu kendala yang dihadapi oleh PRT yang mengakibatkan kurang keberaniannya untuk melapor adalah rasa takut berhadapan dengan pihak luar, tidak adanya informasi tentang bagaimana langkah-langkah yang harus ditempuh jika mengalami berbagai macam kekerasan serta kebutuhan financial yang jumlahnya tidak sedikit untuk menyelesaikannya. Adanya berbagai macam kendala tersebut menyebabkan pentingnya keberadaan pihak ketiga, dalam hal ini agen ataupun Serikat PRT untuk memberikan pendampingan jika sewaktu-waktu PRT mengalami berbagai macam pelanggaran tersebut.

Faktor-Faktor Penghambat

Beberapa pasal yang mengatur hubungan kerja PRT tersebut secara umum mengalami (1) ambiguitas sehingga secara umum terdapat banyak kekurangan dan (2) kesulitan untuk diimplementasikan dalam hubungan kerja yang senyatanya. Ambiguitas yang pertama dalam hal definisi tentang PRT yang menggunakan istilah pembantu dan PRT sekaligus.

Beberapa hal yang sangat sulit diimplementasikan pengaturan waktu kerja dan jam kerja yang dihubungkan dengan beban kerja. Ketentuan jam kerja dan istirahat kerja untuk pekerjaan formal diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, sebagai berikut : (1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; (2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Apabila majikan memberlakukan jam kerja lebih dari ketentuan tersebut harus membayar upah kerja lembur dengan adanya pembatasan jumlah jam lembur. Disela-sela waktu kerja terdapat jam istirahat kerja dan cuti kerja yang menjadi hak pekerja. Waktu istirahat kerja, (1) sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan (2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Selain itu, pekerja juga mendapatkan cuti tahunan.

Pengaturan jam kerja PRT untuk pekerjaan kerumahtanggaan menemui kesulitan jika disesuaikan dengan aturan jam kerja formal tersebut. Pada praktiknya jam kerja PRT untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga menjadi sangat fleksibel sesuai dengan kesepakatan antara majikan dan PRT yang kemudian variasi jam kerja dan istirahat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga menjadi beragam. Misalnya, (1) untuk PRT yang tinggal di rumah majikan, pada pukul 05.00-12.00 memasak-belanja dan menyelesaikan urusan dapur. Kemudian pada pukul 13.00-16.00 merapikan rumah dan jika ada kecukupan waktu mencuci pakaian yang dilanjutkan menyeterika pada malam hari, jam 19.00-21.00. PRT tinggal memiliki pekerjaan tidak hanya sebatas itu ada tambahan pekerjaan lain, diluar memasak-mencuci dan menyeterika. Misalnya: mengawasi anak atau menjaga rumah. (2) Situasi berbeda untuk PRT pocokan (yang tidak tinggal di rumah majikan) memiliki jam kerja yang lebih pendek dan kejelasan pekerjaan. Jam 07.00-12.00 memasak dan jam 13.00-16.00 mencuci dan seterika. Variasi jam kerja dan beban kerja tersebut dikarenakan kesulitan pengukuran jam kerja untuk pekerjaan domestik. Kalaupun bisa distandardkan, kesepakatan antara majikan dan PRT menjadi pilihan yang terbaik untuk mengukur pekerjaan domestik. Hal tersebut disebabkan kepuasan kerja yang berbeda-beda pada hubungan kerja ini. Persoalan ambiguitas dan kesulitan untuk mengimplementasikan pekerjaan kerumahtanggaan yang dikerjakan oleh PRT menjadi ada ukuran yang jelas sebagaimana layaknya pekerjaan formal disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Pekerjaan Kerumahtanggaan merupakan Pekerjaan Informal

PRT dikategorikan sebagai pekerjaan sektor ekonomi informal, dengan konsep yang berlawanan dengan ekonomi formal. Dalam laporannya kepada ILO, Hart menjelaskan tentang konsep informal yang diaplikasikan pada pekerjaan yang dilakukan oleh masyarakat sendiri, yang ditekankan pada dinamika dan beraneka ragam aktivitasnya. Menurutnya informal sangat beragam. Karakteristik sektor informal melebihi konsep yang dilembagakan ILO, yang menekankan bahwa sektor informal identik dengan kemiskinan. Sektor informal mengacu pada perilaku masyarakat yang memiliki karakteristik: (1) hambatan rendahnya *skill*, modal dan organisasi (2) kepemilikan berbasiskan keluarga, (3) skala usaha kecil, (4) proses produksi rendah teknologi dan (5) tidak adanya aturan serta kompetisi pasar. Karakteristik tambahan mengacu pada definisi produktivitas yang rendah dan rendahnya akumulasi pasar.¹³ Menurut Breman, terjadinya sektor informal dipengaruhi oleh latar belakang sosial, ciri, dan heterogenitas pekerja sektor informal serta hubungannya dengan sektor formal. Menurutnya, pasar tenaga kerja di Indonesia sangat terkotak-kotak oleh sebab peranan hubungan partikularis yang begitu menonjol dalam keadaan “kekurangan” yang menyeluruh. Faktor yang lain adalah tertutupnya kesempatan kerja itu sendiri bagi orang luar yang tidak mempunyai ikatan khusus dengan seorang pelindung ataupun dengan rekan sekeluarga atau sedesa.¹⁴

PRT pun merupakan bagian dari sektor pekerjaan informal yang jumlahnya tidak sedikit, baik di Indonesia sendiri ataupun yang bekerja di negeri orang (migran). PRT pun berasal juga dari kantong-kantong daerah tertentu dan juga etnis tertentu. Fakta bahwa pekerja ini sebagai pekerja informal, disebabkan oleh latar belakang budaya (*ngenger*) sebagai salah satu pemicu awal munculnya pekerjaan ini, standar upah yang sesuai dengan kesepakatan antara PRT dan majikan, artinya tidak ada standar yang jelas dan sebutan pembantu bukan pekerja bagi PRT. Latar belakang budaya, kondisi ekonomi dan sosial di Indonesia yang kompleks, menjadikan problematika sendiri, tatkala muncul wacana sektor pekerjaan PRT ini akan ditransformasi menjadi

¹³ Alexandro Portes, *Economic Sociology, A Systemic Inquiry*. Princeton University Press, United Kingdom , 2010.

¹⁴ Hans D Evers, *Urbanisasi di Asia Tenggara: Makna dan Kekuasaan dalam Ruang-Ruang Sosial*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia (YOI), 2002

pekerja formal dengan diberlakukannya peraturan yang mengatur hubungan kerja majikan dan PRT.

2. Hubungan Kekeluargaan lebih disukai daripada Hubungan Formal

Hubungan kerja antara majikan dan PRT merupakan salah satu hubungan kerja bersifat kekeluargaan yang mengacu pada analisis James Scott tentang relasi patron-klien pada masyarakat pedesaan dengan basis produksi yang homogen, solidaritas mekanik dan memiliki keinginan hidup kolektif. Scott¹⁵ menjelaskan bahwa ikatan yang terjalin antara buruh tani dengan tuannya ini membentuk sebuah relasi yang disebut dengan ikatan pelindung (patron) dan klien. Relasi yang terjalin diantara kedua belah pihak tersebut (antara pemilik dan penggarap lahan) disebut dengan relasi patron-klien. Patron (pelindung) merupakan orang yang berada pada posisi mampu dan berlebih untuk membantu klien-klien. Patron mempunyai sumber daya melimpah yang diandalkan oleh klien untuk bertahan hidup. Begitu bernilainya seorang patron terhadap kliennya, ada yang mengartikan peran sebagai patron adalah sebagai suri tauladan, sedangkan klien adalah pengikut yang berada pada posisi lemah terhadap sumberdaya patron dan berusaha mendapatkannya, dengan menjalin hubungan dengan patron.

Ikatan antara patron dan klien merupakan salah satu bentuk konsep *resiproitas*¹⁶. Keduanya saling memiliki “asuransi sosial”. Seorang patron ibaratnya mempunyai simpanan di bank, dalam konteks hubungan ini diinvestasikan kepada rumah tangga petani yang berbentuk: sawah, makanan, lahan tegalan, uang dan hasil pertanian yang digunakan pada suatu saat mereka berada pada kondisi kesulitan. Sedangkan klien sewaktu-waktu harus memberikan tenaga, menjadi abdi setia dan siap mengerjakan setiap pekerjaan patron. Patron ini bisa sanak saudara dekat, tuan tanah, pejabat desa, pedagang dan negara.

Bentuk relasi patron-klien di pedesaan sangat tampak pada kebudayaan Jawa, dengan adanya istilah yang disebut *ngenger*, *batur* dan *rewang*. *Ngenger* adalah suatu kebiasaan dimana klien tinggal di rumah orang lain. Secara umum, klien berasal dari keluarga kurang mampu (miskin) dan patron akan memberikan bantuan keuangan secara maksimal kepada klien. Sebagai balas jasa klien terhadap patronnya,

¹⁵ James C. Scott, *Moral Ekonomi Petani*, Jakarta, LP3ES, 1981.

¹⁶ Sifat hubungan yang saling menguntungkan kepentingan kedua belah pihak

mereka akan mengerjakan semua pekerjaan yang diinstruksikan oleh patronnya.¹⁷ Orang yang *ngenger* bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan domestik keluarga Jawa. Dalam tahap perkembangan masyarakat berikutnya, orang yang *ngenger* tersebut dikenal juga dengan konsep PRT. Berdasarkan latar belakang sejarah *ngenger*, nampak nampak bahwa PRT memiliki ikatan emosional kuat dengan majikan, terutama majikan perempuan. Hubungan antara perempuan kelas menengah sebagai majikan dan PRT berdampak pada emosi bekerja majikan pada sektor publik. PRT yang bertanggungjawab pada pekerjaan domestik keluarga majikan berperan menyukseskan aktivitas reproduksi sosial majikan. Aktivitas domestik perempuan kelas menengah dengan PRTnya merupakan salah satu bentuk relasi emosional. Didalamnya terdapat negosiasi emosi antar anggota keluarga (termasuk anak, suami dan PRT).¹⁸ (Jones 2006). Pekerjaan domestik yang dikerjakan PRT secara baik-benar dan rapi berdampak pada hubungan emosi antar anggota keluarga serta kesuksesan karir majikan perempuan.

Beberapa karakteristik hubungan kerja kekeluargaan yang nampak dalam masyarakat Yogyakarta diantaranya : (1) PRT tinggal di rumah majikan (*full time*), (2) Menggerjakan pekerjaan kerumahtanggaan, (3) Pekerjaan pokoknya : memasak, mencuci dan menyeterika dan membersihkan rumah, (4) Tambahan pekerjaannya : merawat balita, menjaga rumah saat majikan pergi ke luar kota, menjemput dan mengantar anak sekolah, mencabuti rumput, mencuci motor-mobil, ikut mengelola usaha majikan (*catering*), (5) Hubungan kerja tidak berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis, hanya lisan atau tidak ada perjanjian kerja, (6) Jam kerja tidak tentu, dari subuh sampai malam hari, (7) Istirahat kerja tidak tentu (apabila sudah menyelesaikan berbagai macam pekerjaan), (8) Upah yang diterima 500.000-1.000.000 rupiah, (9) Mendapatkan fasilitas tinggal di rumah dan kebutuhan sehari-hari dipenuhi oleh majikan (sabun-sikat-shampoo-makan-pakaian), dan (10) Apabila memiliki hajatan atau acara keluarga dibantu keuangan oleh majikan (sunatan, menikah ataupun selamatan). Hubungan kekeluargaan tersebut memberikan keuntungan yang maksimal bagi majikan dan PRT sehingga mereka pada posisinya

¹⁷ Purwanto, *Jejak Seribu Tangan*, Yogyakarta, Rumpun Tjoet Njak Dien, 2000.

¹⁸ Carla Jones, *Whose Stress? Emotion Work in Middle Class Javanese Homes*, USA, University of Colorado, 2006.

masing-masing enggan untuk meninggalkan hubungan kekeluargaan tersebut. Jika hubungan kerja bersifat formal yang terjadi tidak adanya ikatan emosional yang alami serta tidak adanya berbagai macam fasilitas yang sewaktu-waktu dapat dinikmati oleh keduanya.(#)

Penutup

Kebijakan Publik yang berasal dari aspirasi dari masyarakat menjadi hal yang penting untuk muatan peraturan. Artinya peraturan tersebut sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pengaturan. Peraturan tentang PRT ini menjadi bagian dari beberapa peraturan yang melalui proses tersebut, berasal dari masyarakat, diadvokasi oleh masyarakat sampai pada akhirnya dikeluarkan oleh pemerintah menjadi sebuah regulasi yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan PRT. Akan tetapi, jika melihat bagaimana senyataanya peraturan dan proses penyusunannya ada beberapa hal yang perlu menjadi catatan :

1. Advokasi dilakukan oleh pihak-pihak, terutama NGO yang tidak memiliki keterlibatan dalam hubungan kerja. Pelibatan PRT dan majikan dalam skala yang lebih luas sangatlah terbatas. Artinya responden yang terlibat lebih banyak PRT dan majikan yang pro dengan adanya pengaturan hubungan kerja tersebut. Sementara majikan dan PRT yang kontra dengan adanya sebuah pengaturan atau mereka yang lebih menyukai hubungan kekeluargaan belum banyak dilibatkan dengan beberapa penyebab: kesulitan mencari responden karena situasi hubungan kerja yang tertutup serta ketakutan PRT terhadap majikan jika mengikuti aktivitas sosial di luar rumah yang kurang ada hubungannya dengan pekerjaannya.
2. Peraturan tersebut agak dipaksakan dengan mengabaikan situasi di lapangan bahwa akar hubungan kekeluargaan yang mendasari relasi ini masih cukup kuat. Hubungan kekeluargaan lebih disukai daripada hubungan formal karena keuntungan ekonomi yang diperoleh lebih besar (misalnya pemberian barang-barang kebutuhan sehari-hari, ada bantuan pinjaman uang jika ada kebutuhan mendadak: hajatan, sakit ataupun anak sekolah)

Mengingat kedua alasan tersebut, pemberlakuan regulasi PRT ini merupakan bagian proses yang masih memerlukan waktu untuk bisa diterapkan. Pemerintah perlu membentuk sebuah komisi atau badan yang secara khusus mengawasi tentang hubungan kerja ini dari level atas sampai ke bawah di komplek/desa/kampung yang memiliki

hubungan kerja majikan dan PRT. Badan tersebut yang melakukan sosialisasi tentang pentingnya peraturan tentang PRT untuk memberikan perlindungan kepada majikan dan PRT, menjadi saksi pada saat hubungan kerja akan terjadi, mengawasi agen serta membantu menyelesaikan berbagai macam kasus perselisihan dalam hubungan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Irwan. *Seks, Gender dan Reproduksi Kekuasaan*. Yogyakarta: Tarawang, 2001
- Adji, Oemar Seno, *Hukum (Acara) Pidana dalam Prospeksi*, Jakarta. Erangga, 1976.
- Agusta, Ivanovic. *Diskursus. Kekuasaan dan Praktik Kemiskinan di Pedesaan*. Bogor: IPB, 2012
- Beauvoir, Simone D. *Second Sex: Fakta dan Mitos*. Surabaya: Pustaka Promethea, 2003
- Boeke,JH. *The Interest of The Voices Far East: Introduction to Oriental Economics* diterjemahkan D.Projosiswoyo. *Prakapitalisme di Asia*. Jakarta: Penerbit Sinar Harapan, 1983.
- Breman, Jean;Wiradi, Gunawan. *Masa Cerah dan Masa Suram di Pedesaan Jawa: Studi Kasus Dinamika Sosio-Ekonomi di Dua Desa Menjelang Akhir Abad Ke-20*. Jakarta: KITLV-LP3ES, 2004.
- Budiman, Arif. *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologis tentang Peran Perempuan di dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama, 1985.
- Busono, Mardi. *Kehidupan dan Kebetahan Tempat Tinggal Pekerja Pembantu Rumah Tangga Wanita: Studi di Lingkungan Keraton dan Bulaksumur Yogyakarta*. Yogyakarta: Pascasarjana UGM, 1993.
- Dahrendorf, Ralf. *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri: Sebuah Analisa-Kritik*. Jakarta: Rajawali, 1986.
- Delaney. *Contemporary Social Theory: Investigation and Application*. State University of New York: Oswego, 2005.

- Denzin, Norman K, Lincoln YS. *Handbook of Qualitative Research (second edition)*. Thousand Oaks: Sage Publikation, 1997.
- Djati, Sri P. *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Petra,2003
- Evers, Hans D, Korff R. *Urbanisasi di Asia Tenggara: Makna dan Kekuasaan dalam Ruang-Ruang Sosial*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia (YOI), 2002
- Fadjar, Undang. *Transformasi Struktur Agraria dan Differensiasi Sosial Pada Komunitas Petani*. Bogor: Pasca Sarjana IPB, 2009.
- Faqih, Mansour. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Febrianto, Frans D. *Problematika Pekerja Rumah Tangga*. Yogyakarta: RTND, 2003.
- Geertz, Clifford. *Agriculture Involution* diterjemahkan oleh Ir.Suleiman Krisnandhi M.Sc. Involusi Pertanian: Proses Perubahan Ekologi di Indonesia. Jakarta: Bharata K.A, 1976.
- Geertz, Hildred. *Keluarga Jawa*. Jakarta: Grafiti Press, 1982.
- Goode, William J. *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hamzah, Andi, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Hardjodisastro, D. *Ilmu Slamet: Merangkai Filsafat Jawa di Era Modernisasi dan Globalisasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer (BIP), 2010.
- Herusatoto, B. *Mitologi Jawa*, Depok: Grafiti, 2011.
- Hutter, Marx. *Exchange Family*. New York: Sage Publikation, 1981.
- Ihromi, TO. *Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1999.
- Indraswari. *Potret Kerja Buruh Perempuan: Tinjauan Pada Agroindustri Tembakau Ekspor di Jember*. Bandung: AKATIGA, 1994.
- International Labor Organization. *Kesetaraan dalam Pekerjaan: Konsep dan Prinsip Utama*. Jakarta: ILO Office, 2013.

- Johnson, Daul P. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. University of South Florida Jilid I. diIndonesiakan oleh Robert M.Z.Lawang Jilid I. Jakarta: Gramedia, 1986.
- Johnson, Daul P. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. University of South Florida Jilid II. diIndonesiakan oleh Robert M.Z.Lawang Jilid II. Jakarta: Gramedia, 1986.
- Jones, P. *Pengantar Teori-Teori Sosial: Dari Fungsionalisme hingga Postmodernisme*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009.
- Jones,Carla. *Whose Stress? Emotion Work in Middle Class Javanese Homes*. USA : University of Colorado, 2006.
- Joshi, Uma: Thakkar, Neena. *Domestic Worker in India: The Major Force of Unorganized Sector*. The Maharaja Sayajirao: University Vadodara, 2013.
- Jurnal “*Bina Adhyaksa*”, Kejaksaan Agung RI, Vol. 6 Nomor 1, Jakarta, Juli, 2012.
- Jurnal “*Hukum dan Pembangunan*”, Badan Penerbit FH-UI, Tahun ke-10 Nomor 4, Jakarta, Oktober, 2010.
- Jurnal “*Konstitusi*”, Mahkamah Konstitusi RI, Vol. 9 Nomor 2, Jakarta, Juni, 2012.
- Jurnal “*Legislasi Indonesia*”, Dirjen Perundang-undangan Kemenhumham RI, Vol. 9 Nomor 1, Jakarta, April, 2012.
- Jurnal “*Legislasi Indonesia*”, Dirjen Perundang-undangan Kemenhumham RI, Vol. 9 Nomor 2, Jakarta, Juli, 2012.
- Jurnal “*Legislasi Indonesia*”, Dirjen Perundang-undangan Kemenhumham RI, Vol. 9 Nomor 3, Jakarta, Oktober, 2012.
- Jurnal “*Wawasan Hukum*”, Sekolah Tinggi Hukum Bandung, Vol. 16 Nomor 10, Bandung, Februari 2007.
- Jurnal “*Wawasan Hukum*”, Sekolah Tinggi Hukum Bandung, Vol. 18 Nomor 1, Bandung, Februari 2008.
- Jurnal Ilmiah *Kebijakan Hukum*, Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia RI, Vol. 5 Nomor 1, Jakarta, 2012.
- Jurnal Ilmu Hukum “*Litigasi*”, Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Vol. 4 Nomor 3, Bandung, Oktober 2003.

- Jurnal Ilmu Hukum “*Litigasi*”, Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Vol. 9 Nomor 3, Bandung, Oktober 2008.
- Jurnal Ilmu Hukum “*Litigasi*”, Vol. 8 Nomor 3, Bandung, Oktober 2007.
- Jurnal *Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, Vol. XII Nomor 1, Bandung, Maret 2010.
- Kementerian Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka, 1989.
- Klein, David M, White, JM. *Family Theories: An Introduction*. London: Sage Publikation
- Koentjaraningrat. *Masyarakat Desa di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 1984.
- Laporan Kegiatan Pengorganisasian RTND, 2003
- Levi, Marion J. *The Family Revolution in Modern China*. New York: Octagon Books
- Lie S. *Pembebasan Tubuh Perempuan: Gugatan Etis Simone De Beauvoir terhadap Budaya Patriarkat*. Jakarta: Grasindo, 2005.
- Mahmudah, Anis. *The Analysis of Domestic Workers Protection Policy: PRT Domestic Workers Raperda Making Process in Yogyakarta*. Yogyakarta: UGM, 2009.
- Manning, Chris, Effendi, Tadjudin N. *Urbanisasi. Pengangguran dan Sektor Informal di Kota*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1996.
- Megawangi, Ratna. *Membarkan Berbeda ?: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Pustaka Mizan, 1999.
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Moore, BL, Higman B W, Campbell C, Bryan P. *Slavery, Freedom and Gender: The Dynamics of Caribbean Society*. Jamaica: University of The West Indies Press, 2003.
- Mosse, Julia C. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Mukhlas, (Tanpa Tanggal), “Integritas dan Profesionalitas Korps Penegak Hukum di Indonesia”, Makalah, Bandung.

- Mulyono, P. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bogor: IPB Press, 2012.
- Murchland,B. *Humanism dan Kapitalisme: Kajian Pemikiran Tentang Moralitas*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1992.
- Muryanti. *Perempuan Pedesaan : Kajian Pekerja Rumah Tangga*. Yogyakarta: Bimasakti Publishing, 2012.
- Nawawi Arief, Barda, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- Peraturan Gubernur No.31 tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2 tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga
- Peraturan Walikota No.48 tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga
- Pha. MHN. *Liku-Liku Kehidupan Pembantu Rumah Tangga di Jakarta*. Jakarta: Pusat Pelatihan Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial UI, 1978.
- Portes, Alejandro. *Economic Sociology. A Systemic Inquiry*. Princeton University Press: United Kingdom , 2010.
- Pound, Roscoe, *Pengantar Filsafat Hukum*, Jakarta: Bharata, 1972.
- Prasetya E.E, Saptono H. *Monarki Yogyakarta "Inkonstitusional?"*. Jakarta: Kompas, 2011.
- Purwanto, B. *Jejak Seribu Tangan*. Yogyakarta: Rumpun Tjoet Njak Dien, 2000.
- Ritzer, Goerge. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prenada Kencana, 2004.
- Ritzer, Goerge, Goodman DJ. *Teori Sosiologi : dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*. Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2009.
- Sadli,S. *Berbeda tetapi Setara: Pemikiran tentang Kajian Perempuan*. Jakarta: Kompas, 2010.
- Sajoga, Pudjiwati. *Peranan Wanita dalam Perkembangan Masyarakat Desa*. Jakarta: YIIS, 1983.
- Schmidt,C. *Child Domestic Work in Peru: A Question of Political Will*. University Of Antwerp: Institute Of Development Policy And Management., 2005.

- Scott,James C. *Moral Ekonomi Petani*. Jakarta: LP3ES, 1981.
- Singarimbun, Masri. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 1989.
- Sitorus, P., *Pengantar Ilmu Hukum (dilengkapi tanya jawab*, Pasundan Law Faculty. Bandung: Alumnus Press, 1998.
- Soedjono D., *Pemeriksaan Pendahuluan Menurut KUHAP*. Bandung: Alumni, 1982.
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta. Rajawali Press, 2001.
- Soetarto,Endriatmo. *Keistimewaan Yogyakarta: Yang diingat dan Yang dilupakan*.Yogyakarta. STPN, 2009.
- Sukendar,Ahmad. *Profil Sosial dan Problematika Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: RTND, 1999.
- Surat Edaran Gubernur No. 568/0807 tahun 2003 tentang Hubungan Kerja antara Pramu Rumah Tangga (PRT) dengan Pengguna Jasa
- Suseno, Franz M. *Etika Jawa (Sebuah Analisa Falsafi tentang Kebijaksanaan Hidup Jawa)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama, 2003.
- Suseno,Franz M. *Pemikiran Karl Marx: Dari Sosioalisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama, 1999.
- Syahmin, AK. *Hukum Kontrak Internasional*. Jakarta: Rajawali Press, 2006.
- Tahir, Hadari Djenawi, *Pokok-Pokok Pikian dalam KUHAP*, Bandung: Alumni, 1981.
- Tanusuboto, S., *Peranan Praperadilan dalam Hukum Acara Pidana*.Bandung: Alumni, 1983.
- Topatimasang R, Mansour F, Toto R. *Merubah Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.
- Tresna, R., *Komentar HIR*. Djakarta: Pradnya Paramita, t.t.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial.
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999, tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004, tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981, tentang Hukum Acara Pidana.
- Walby, Silvya. *Theorizing Patriarchy*. Massachusetts.USA: Blacwell, 1998.
- Wangi,MS. *Perubahan Status Pembantu Rumah Tangga (Studi tentang Hubungan Kerja antara Pembantu Rumah Tangga dengan Majikan Suku Jawa, Etnis Cina dan Etnis Arab di Surakarta)*. Yogyakarta: Pasca Sarjana UGM , 2006.
- Wildan Suyuthi, *Kode Etik Hakim, dalam Pedoman Perilaku Hakim (code of conduct)*. Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2003.
- Wilson,Katherine E. *From Silence to Affirmation: Domestic Workers in Uganda from Fieldwork to Empirical Agenda: An Intersection of Class, Gender, and Ethnicity*. Centre for Gender Studies. Sweden: Lund University, 2010.