

Jangan Lupakan RUU Perlindungan PRT

■ Oleh Nurul S Hamami

Persoalan PRT masih dianggap bukan persoalan ketenagakerjaan, dan dikaburkan.

Penganiayaan yang berujung pada kematian seorang pekerja rumah tangga (PRT) oleh majikannya di Medan, Sumatera Utara, awal Desember 2014 lalu, menambah panjang lembaran potret buram perlindungan PRT di Indonesia. Namun, sejauh ini tidak ada langkah konkret dari penyelenggara negara untuk menjamin keselamatan kerja mereka. Di tengah hangatnya kasus tersebut, pemerintah dan DPR justru tidak memasukkan RUU Perlindungan PRT ke dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas 2015, pada 9 Februari lalu.

Kasus di Medan semestinya semakin mengetuk hati pemerintah dan DPR untuk segera memberi payung hukum bagi para PRT. Bagaimanapun mereka adalah warga negara yang memiliki kesetaraan di depan hukum dan dijamin atas pekerjaan yang mereka pilih. Sebagaimana bunyi Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945: "(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

hubungan kerja."

Oleh karenanya, peristiwa di Medan seharusnya menjadi momentum bagi pemerintah dan DPR untuk memprioritaskan pembahasan dan mengesahkan RUU PPRT. Sebab, itu bukanlah kasus pertama terkait penganiayaan terhadap PRT di Tanah Air. Apalagi RUU ini sudah *mangkrak* di DPR selama sebelas tahun. Tapi kenyataannya DPR dan pemerintah tidak tergerak hatinya untuk memasukkannya ke dalam Prolegnas 2015.

Data yang dikumpulkan oleh Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT), menunjukkan dari tahun 2012-2013 terdapat 653 kasus kekerasan yang dapat terlihat karena ada lembaga yang mendampingi, serta adanya media dan publik yang memberitakan. Tahun 2104 terjadi 408 kasus kekerasan terhadap PRT. Sebanyak 90 persen adalah multikasus dari mulai kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan perdagangan manusia, dengan pelaku adalah majikan dan juga agen penyalur. Dari kasus tersebut, 85 persen proses hukum berhenti di kepolisan.

"Persoalan PRT masih dianggap bukan persoalan ketenagakerjaan, dan dikaburkan. Akibatnya tidak ada kejelasan dalam acuan sistem dalam konteks hubungan kerja, mekanisme keberangkatan kerja, dan mekanisme pembekalan serta mekanisme penyelesaian perselisihan dan penanganan kasus PRT," jelas Koordinator Nasional Jala PRT, Lita Angraini, kepada *Republika* Rabu (25/3) lalu.

Menurut Lita, beberapa perancang perundang-undangan yang mengantar perlindungan terhadap pekerja seperti UU

tentang Ketenagakerjaan No 13/2003 tidak mengatur tentang PRT. Beberapa peraturan perundangan di tingkat nasional yang bisa dikaitkan secara umum antara lain, adalah UU No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga dan UU No 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, serta masing-masing KUHPerdata dan KUHPidana yang akan berlaku untuk kasus-kasus pelanggaran kesepakatan (kerja) dan pemipuan atau pelecehan.

"Namun sekali lagi, bahwa peraturan perundangan tersebut tidak mengatur situasi kerja normatif PRT yang menjamin hak-hak PRT sebagaimana pekerja lainnya," kata Lita lagi. Artinya, peraturan perundangan nasional yang secara khusus, jelas, dan komprehensif dalam penghormatan, perlindungan dan pemenuhan situasi kerja layak PRT belum ada.

Terkait sebanyak 85 persen proses hukum berhenti di kepolisan, menurut Lita hal ini menjadi catatan pihaknya. "Penegakan hukum tidak berjalan dan tidak ada efek jera bagi pelaku yang kemudian melakukan tindakan penyiksaan berulang."

Desak pemerintah dan DPR

Pemerintah Indonesia sudah menyatakan komitmennya di mata internasional mengenai dukungan dan adopsi terhadap Konvensi ILO tentang Kerja Layak bagi PRT. Bahkan, akan menjadikan acuan dalam melakukan perlindungan bagi PRT migran maupun PRT dalam negeri melalui penyusunan peraturan perundang-undangan yang efektif.

Konvensi itu tertuang pada pidato Presiden RI dalam Sesi ke-100 yang bertema Kerja Layak, khususnya mengenai Pekerja Rumah Tangga. Presiden (saat itu) Susilo Bambang Yudhoyono menyampaikan pidatonya bahwa Pemerintah RI akan mendukung Konvensi Kerja Layak bagi PRT, yang dipastikan bahwa Sesi ke-100 ini akan mengadopsinya menjadi sebuah Konvensi. Presiden juga menegaskan bahwa konvensi ini dapat menjadi acuan bagi negara pengirim dan negara penerima guna melindungi PRT migran.

"Artinya, apa yang disampaikan oleh Presiden RI haruslah segera diwujudkan dalam tindakan politik yang konkret, komprehensif atas kebijakan di tingkat nasional untuk perlindungan baik PRT migran dan PRT yang bekerja di negeri sendiri," terang Lita.

Demikian pula dengan DPR sebagai *partner* politik dalam pembuatan kebijakan. "DPR harus segera membahas dan mengesahkan RUU PPRT yang sudah diajukan oleh masyarakat sipil sejak tahun 2004." Lanjut Lita.

Desakan juga datang dari Jaringan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (JPPRT) yang menuntut segera disahkannya RUU PPRT sebagai landasan hukum untuk mewujudkan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja rumah tangga.

"Pada 2010, Rancangan Undang-Undang (RUU) Pekerja Rumah Tangga (PRT) sudah masuk dalam prolegnas, namun

kandas dan tidak jadi disahkan. Pada tahun berikutnya, RUU PRT kembali masuk ke prolegnas dan kembali tidak jadi disahkan," kata Koordinator JPPRT, Aminah, seperti dikutip *Antara*.

Menurut Aminah, masih banyak persoalan yang dialami PRT di antaranya upah yang rendah, jam kerja lebih dari delapan jam sehari, tidak adanya jaminan kesehatan dan sosial, serta masih banyak PRT yang berusia kurang dari 18 tahun atau masih termasuk anak-anak.

Persoalan yang dialami PRT tersebut, lanjut dia, dilandasi oleh status kerja PRT yang belum diakui oleh pemerintah dan masyarakat sebagai pekerja. "Selama ini, PRT masih dianggap sebagai pembantu rumah tangga yang akhirnya membuat PRT kehilangan haknya sebagai pekerja," katanya.

Oleh karena itu, lanjut dia, JPPRT pun menuntut agar RUU PPRT segera disahkan dengan delapan hal pokok yang harus tercantum di dalamnya yaitu pengakuan PRT sebagai pekerja karena unsur pekerja sudah terpenuhi dengan adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan PRT serta adanya upah dan pekerjaan.

PRT juga memiliki beban kerja dan waktu kerja yang melebihi pekerja pada umumnya, sehingga perlu diatur waktu kerja, beban kerja dan kategori pekerjaan rumah tangga. Di dalam RUU PRT juga diatur tentang perijinan kerja, upah, tunjangan hari raya (THR), waktu kerja, istirahat, cuti, jaminan sosial, pendidikan dan pelatihan serta usia kerja.

"Usia kerja ini menjadi perdebatan menarik karena faktanya masih banyak anak-anak yang bekerja di sektor ini. Karenanya, banyak anak yang tidak terpenuhi hak pendidikannya dan rentan menjadi sasaran kekerasan karena usianya belum dewasa," kata Aminah pula.

Selain itu, RUU tersebut juga mengatur penyelesaian perselisihan antara PRT dengan pengguna jasa, karena seringkali hanya diselesaikan secara kekeluargaan sehingga posisi tawar PRT tidak terlalu kuat. "Karenanya, perlu ada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang tidak hanya dengan musyawarah namun juga bisa dengan merevisi UU Perselisihan Hubungan Industrial," sebut Aminah.

PRT juga sama dengan pekerja lain sehingga memiliki hak untuk mendirikan serikat, bergabung menjadi anggota atau pengurus serikat tanpa intimidasi dari pihak manapun. "Kami juga mendorong Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk ikut melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja PRT dan pengguna jasa agar ada jaminan perlindungan terhadap PRT," katanya.

JPPRT juga berharap agar Balai Latihan Kerja (BLK) setempat menyediakan informasi kerja secara berkala dan mendorong penghapusan agen penyedia jasa. "Jika ada agen penyedia jasa, maka tidak diperbolehkan melakukan perekrutan, pendidikan dan penempatan. Hal ini dilakukan untuk menghindari praktik perdagangan manusia," ucap Aminah.

Melihat ratusan kasus yang menimpa PRT di Tanah Air dalam empat tahun terakhir, tentu saja negara tidak boleh absen di dalamnya. Itu harus ditunjukkan dengan memberikan perlindungan dan jaminan hukum bagi para PRT. RUU PPRT yang sudah digagas kalangan sipil dalam satu dekade semestinya segera dibahas untuk kemudian disahkan sebagai UU. Inilah peran penyelenggara negara -pemerintah dan DPR—dalam menjamin hak bekerja dan kepastian hukum para PRT. Jangan menunggu sampai jauh korban lagi. ■



Yasin Habibi/Republika

ANALISIS JALAN PRT TERHADAP PERMENAKER NO 2 TAHUN 2015 BERDASAR-KAN KONVENSI ILO 189

• **Konsideran Permen No 2 Tahun 2015 tidak merujuk pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dalam bagian pertimbangan peraturan perundang-undangan yang menjadi rujukan, Menteri Tenaga Kerja tidak menyebutkan UU No 13 Tahun 2003 sebagai landasan pembuatan permen. Ini berarti pengakuan PRT sebagai pekerja belum dapat dipenuhi karena PRT tidak dapat menggunakan perlindungan yang disediakan oleh UU No 13 Tahun 2003, seperti adanya Pengawas Ketenagakerjaan yang mengawasi apakah majikan melakukan pelanggaran upah, jam kerja, hak cuti, atau hak-hak lain PRT. PRT juga tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak dianggap sebagai pekerja sebagaimana UU No 13 Tahun 2003.

• **Pengawasan kepada majikan tidak ada**

Permen No 2 Tahun 2015 ini hanya mengatur bagaimana Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga bekerja, namun tidak dapat menjawab bagaimana jika terjadi pelanggaran-pelanggaran normatif, fisik, maupun psikologis yang dialami oleh PRT. Berdasarkan data yang dihimpun oleh JALA PRT, sepanjang tahun 2014 terdapat 408 kasus yang menimpa PRT. Dari kasus tersebut yang di bawa ke proses hukum, 85% berakhir di kepolisian. Kepolisian mengalami kesulitan karena menyidik kasus kekerasan terhadap pekerja rumah tangga karena tidak menemukan payung hukum yang dapat menjadi rujukan pemberian sanksi kepada majikan. Hal ini yang menjadi catatan juga, penegakan hukum tidak berjalan dan pelaku tidak ada efek jera kemudian melakukan tindakan penyalahgunaan berulang.

• **Kemerdekaan berserikat PRT tidak dijamin**

Poin penting dalam perlindungan hak PRT, salah satunya adalah penghormatan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, salah satunya adalah kemerdekaan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak perundingan bersama yang ada dalam pasal 3 ayat 3 Konvensi ILO 189. Dalam Permen No 2 Tahun 2015 ini, pemerintah sama sekali tidak mengatur kemerdekaan berserikat ini. Padahal melalui berserikat, PRT dapat belajar berorganisasi dan melakukan pengawasan terhadap majikan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran hak pekerja.

• **Masih diperbolehkan perjanjian kerja lisan**

Untuk membuktikan adanya hubungan kerja, dibutuhkan kontrak kerja tertulis sebagai bukti

paling kuat jika ke depannya terjadi perselisihan antara PRT dan majikan. Jikapun PRT ingin menggugat majikan karena tidak memenuh hak-hak normatifnya, bukti tertulis adalah bukti yang paling otentik di mata hakim. Oleh karena itulah dengan masih diakomodirnya perjanjian kerja lisan dalam Permen No 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT ini merupakan bentuk mundur perlindungan pemerintah. Selain itu Permen ini juga kontraproduktif dengan Konvensi ILO 189 yang mengatur informasi syarat dan ketentuan kerja, yaitu pekerja rumah tangga harus diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja mereka dengan cara yang mudah dipahami, dan sebaiknya dilakukan melalui kontrak tertulis.

• **Perjanjian kerja di bawah standar Konvensi ILO 189**

Dalam pasal 7 Konvensi ILO 189, kontrak tertulis yang dibuat antara majikan dan PRT memuat hal-hal penting sebagai berikut:

- nama dan alamat majikan dan pekerja;
- alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain;
- tanggal mulai dan, bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, durasinya;
- jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan;
- pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran;
- jam kerja normal;
- cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan;
- penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada;
- periode masa percobaan atau uji coba, jika ada;
- ketentuan pemulangan, jika ada; dan
- syarat dan ketentuan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja domestik maupun majikan;

Sedangkan dalam Permen No 2 Tahun 2015, perjanjian kerja tertulis selain masih menjadi pilihan dan bukan kewajiban, juga hanya menyertakan poin-poin sebagai berikut:

- identitas para pihak;
- hak dan kewajiban para pihak;
- jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan
- tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

Pembuatan kontrak yang spesifik merupakan bentuk jaminan perlindungan, seperti jenis

pekerjaan PRT harus dispesifikkan, apakah dia akan menjadi pekerja masak, bersih-bersih rumah, menjaga bayi, dll. Hal ini untuk menghindari majikan memberikan pekerjaan bertumpuk-tumpuk pada PRT. Pembatasan jam kerja juga tidak diatur dalam kontrak kerja, tentu hal ini tidak akan menyelesaikan persoalan eksploitasi majikan kepada PRT yang selama ini terjadi.

• **Tidak mengatur hari libur untuk PRT**

Permen ini kembali meyerahkan standar kerja layak, salah satunya adalah hak libur bagi PRT pada kesepakatan buruh-majikan. Padahal seharusnya sebagai pekerja, PRT dapat memperoleh libur mingguan untuk dipergunakan sebagai waktu keluarga atau sarana hiburan agar kondisi psikis PRT seimbang.

• **Upah masih ditentukan berdasarkan kesepakatan**

Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak Bagi PRT mengatur kewajiban pemerintah menentukan upah minimum, jika pemerintah juga menerapkan aturan upah minimum kepada pekerja lain (Pasal 11 Konvensi ILO). Oleh karena itu dengan tidak diaturnya standar upah oleh Permen ini, sebenarnya pemerintah tidak memberikan perbaikan yang signifikan pada kondisi PRT di dalam negeri. Ini merupakan bentuk diskriminasi yang dilakukan pemerintah terhadap PRT dan semakin menunjukkan pemerintah masih belum sepenuhnya mengakui PRT sebagai pekerja.

• **Tidak menjamin akses ke lembaga penyelesaian perselisihan**

Suatu aturan dikualifikasikan sebagai peraturan yang efektif jika dalam pelaksanaannya, masyarakat dapat mengadakan keburukan-keburukan yang terjadi dalam praktek untuk semakin memperbaiki sistem. Oleh karena itu salah satu standar kerja layak bagi PRT adalah akses efektif ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian lain, termasuk mekanisme pengaduan yang mudah dilakukan, apabila majikan melakukan pelanggaran-pelanggaran ketenagakerjaan. Namun dalam Permen No 2 Tahun 2015 ini, akses efektif ke lembaga perselisihan tidak disediakan oleh pemerintah. Tentu hal ini tidak dapat menjawab permasalahan PRT selama ini, seperti yang dialami oleh PRT di Medan yang menjadi korban penyekapan dan penyalahgunaan, mereka tidak dapat mengadakan majikan yang tidak membayar gaji buruh berbulan-bulan. Bahkan saat mengadu ke Disnaker, pengaduannya ditolak dengan alasan mereka bukan termasuk pekerja yang dijamin sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003. Jikapun PRT ingin menggugat ke pengadilan, mereka sudah mengalami kondisi yang sangat berat jika diharuskan menghadapi proses peradilan yang berbiaya mahal.

• **Jaminan sosial**

Permen No 2 Tahun 2015 ini sudah mengatur masalah jaminan sosial, sekalipun hanya disebutkan dalam kewajiban pengguna/majikan. Seperti permasalahan di nomor 2, bahwa tidak ada mekanisme pengawasan kepada majikan, maka pendaftaran PRT dalam program jaminan sosial juga tidak memiliki akibat/efek jika majikan melalaikan kewajibannya. Hal seperti ini jika tidak akan membuat perlindungan PRT menjadi lebih maju karena tidak ada mekanisme pengaduan yang efektif untuk memastikan apakah peraturan telah benar-benar dijalankan oleh pihak yang memangku kewajiban.

• **Pengaturan agen ketenagakerjaan swasta**

Agan Ketenagakerjaan Swasta atau yang dikenal dengan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga diatur dengan cukup baik oleh pemerintah, diantaranya agen penyalur harus mendapatkan surat izin usaha dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 13 Permen No 2 Tahun 2015, langkah-langkah verifikasi, mekanisme kerja LPPRT, dan laporan setiap bulan bagi LPPRT kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk. Yang cukup disayangkan adalah tidak adanya mekanisme pengaduan bagi PRT itu sendiri dan penyerahan pelaksanaan lebih lanjut permen ini kepada Gubernur. Dengan menyerahkan pengaturan lebih lanjut pelaksanaan PRT ini kepada Gubernur, maka semakin membawa masalah ini ke zona lokal. Seharusnya pemerintah dapat membuat standar yang dapat berlaku nasional dan pengawasan yang terintegrasi untuk menjamin kepastian hukum dan pemenuhan hak-hak PRT.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Permen No 2 Tahun 2015 masih jauh dari standar kerja layak yang ditentukan dalam Konvensi ILO 189
- Permen No 2 Tahun 2015 tidak memberikan kepastian hukum bagi PRT untuk mengakses keadilan jika terjadi perselisihan atau tindak pidana yang dilakukan oleh majikan
- Permen No 2 Tahun 2015 belum merujuk pada UU No 13 Tahun 2003 sehingga keberadaan PRT sebagai pekerja belum dapat sepenuhnya diakui oleh Negara
- RUU PRT yang berdasarkan update terakhir dari Komisi IX sudah masuk ke dalam prolegnas harus segera disahkan untuk memberikan perlindungan yang efektif pada Pekerja Rumah Tangga
- Permen No 2 Tahun 2015 harus segera dicabut jika secara substansi bertentangan dengan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang sudah disahkan.