



LAPORAN PENELITIAN SMERU NO. 2/2026

BERINVESTASI PADA PEKERJA PERAWATAN: MEMOSISIKAN PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM EKONOMI PERAWATAN DI INDONESIA

Valentina Y. D. Utari, Asep Kurniawan, Sylvia Andriyani, Hening Wikan Sawiji, Hartika Arbiyanti, Esha Adnan



In partnership with
Canada



LAPORAN PENELITIAN SMERU NO. 2/2026

BERINVESTASI PADA PEKERJA PERAWATAN: MEMOSISIKAN PEKERJA RUMAH TANGGA DALAM EKONOMI PERAWATAN DI INDONESIA

Valentina Y. D. Utari

Asep Kurniawan

Sylvia Andriyani

Hening Wikan Sawiji

Hartika Arbiyanti

Esha Adnan

The SMERU Research Institute

April 2026

Berinvestasi pada Pekerja Perawatan: Memosisikan Pekerja Rumah Tangga dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia

Penulis: Valentina Y. D. Utari, Asep Kurniawan, Sylvia Andriyani, Hening Wikan Sawiji, Hartika Arbiyanti, Esha Adnan

Foto Sampul: Sari Novita (Penabulu)

Diterbitkan oleh:
The SMERU Research Institute
Jl. Cikini Raya No. 10A
Jakarta 10330
Indonesia

Cetakan pertama, April 2026

Saran sitasi

Utari, Valentina Y. D., Asep Kurniawan, Sylvia Andriyani, Hening Wikan Sawiji, Hartika Arbiyanti, dan Esha Adnan (2026) 'Berinvestasi pada Pekerja Perawatan: Memosisikan Pekerja Rumah Tangga dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia.' Jakarta: The SMERU Research Institute <URL> [tanggal akses].



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

Konten SMERU dapat disalin atau disebarluaskan untuk tujuan nonkomersial sejauh dilakukan dengan menyebutkan The SMERU Research Institute sebagai sumbernya. Jika tidak ada kesepakatan secara kelembagaan, format PDF publikasi SMERU tidak boleh diunggah dalam jaringan (daring) dan konten daring hanya bisa dipublikasikan melalui tautan ke situs web SMERU.

Penafian

Materi publikasi ini diproduksi atas dukungan dari Pemerintah Kanada. Pendapat/pandangan yang dinyatakan dalam materi publikasi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab penulis dan bukan mencerminkan pendapat/pandangan Pemerintah Kanada.

Studi dalam publikasi ini sebagian besar menggunakan metode wawancara dan diskusi kelompok terfokus. Semua informasi terkait direkam dan disimpan di kantor SMERU.

Untuk mendapatkan informasi mengenai publikasi SMERU, hubungi kami melalui nomor telepon 62-21-31936336, nomor faks 62-21-31930850, atau alamat surel smeru@smeru.or.id; atau kunjungi situs web www.smeru.or.id.

Tim Peneliti

Peneliti SMERU

Valentina Y. D. Utari

Asep Kurniawan

Hening Wikan Sawiji

Sylvia Andriyani

Eliesta Handitya

Asisten Peneliti

Hartika Arbiyanti

Magang Bidang Penelitian

Esha Adnan

Peneliti Daerah

Lina Rozana

Pipin Widaningsih

Farida Hanum

Talitha Nabilah Ritonga

Eksa Satya Pertiwi

Ridwan Muzir

Asisten Lapangan

Faisal Rachmad Syaputra

Rifki Elindawati

Jumiyem

Sargini

Linda Desyana Koswara

Penasihat

Nila Warda

Ucapan Terima Kasih

Yayasan Penabulu melalui inisiatif Care Connect di Indonesia bekerja bersama Kalyanamitra, JALA PRT, dan The SMERU Research Institute yang melaksanakan studi ini, dengan dukungan dari Pemerintah Kanada.

Kami mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Penabulu atas bimbingan berharga yang mereka berikan sepanjang pelaksanaan studi ini. Kami menyampaikan apresiasi kepada Oxfam Canada dan Pemerintah Kanada atas dukungan mereka.

Kami menghaturkan penghargaan kepada seluruh informan di tingkat nasional dan lokasi studi—dari kementerian, serikat pekerja rumah tangga, organisasi nonpemerintah, pelaku sektor swasta, penyedia layanan perawatan, dan masyarakat—yang telah berbagi wawasan melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (FGD), dan lokakarya validasi.

Kami mengakui dukungan semua tim di The SMERU Research Institute, baik di bidang manajemen, administrasi, komunikasi, keuangan, maupun teknologi informasi. Kami juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh tim peneliti, termasuk asisten peneliti, magang bidang penelitian, peneliti daerah, dan asisten lapangan, atas dedikasi mereka di setiap tahapan studi ini.

Kami menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para pekerja rumah tangga yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Kisah, waktu, dan refleksi mereka telah membentuk inti dari studi ini. Laporan ini dipersembahkan kepada mereka dan perjuangan mereka yang terus berlangsung untuk memperoleh pengakuan, martabat, dan hak-hak mereka.

Abstrak

Berinvestasi pada Pekerja Perawatan: Memosisikan Pekerja Rumah Tangga dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia

Valentina Y. D. Utari, Asep Kurniawan, Sylvia Andriyani, Hening Wikan Sawiji, Hartika Arbiyanti, Esha Adnan

Studi ini mengkaji peran pekerja rumah tangga (PRT) yang terus berkembang dalam ekonomi perawatan di Indonesia. Kerja mereka memungkinkan keluarga untuk berpartisipasi dalam kerja berbayar, kegiatan pendidikan, dan kehidupan bermasyarakat. Meskipun memiliki peran sentral dalam menjalankan fungsi rumah tangga dan ekonomi dalam konteks yang lebih luas, PRT masih dipandang sebagai pekerja perawatan informal yang dibentuk oleh warisan kolonial dan norma budaya yang mengasosiasikan pekerjaan perawatan dengan kerja privat berkeahlian rendah. Mereka juga terus menghadapi perlindungan hukum dan pengakuan publik yang terbatas.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa para PRT—yang sebagian besar adalah perempuan yang bermigrasi dari daerah perdesaan dan mulai bekerja sejak usia muda—bekerja dalam kondisi yang rentan. Sebagian besar dipekerjakan tanpa kontrak tertulis dan menghadapi struktur upah yang tidak jelas, mobilitas yang terbatas, serta perlindungan hukum ketenagakerjaan yang minim. Pekerjaan mereka makin kompleks, yaitu mencakup stimulasi perkembangan bayi, perawatan lansia, pemantauan pola makan, dan pengelolaan peralatan rumah tangga; akan tetapi, hanya sedikit PRT yang mendapatkan pelatihan formal. Norma budaya terus menormalisasi relasi kerja yang timpang antara PRT dan pemberi kerja, sementara persepsi publik masih melabeli pekerjaan rumah tangga sebagai tugas rendahan.

Peta Jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Perawatan untuk Dunia Kerja yang Transformatif, Setara, dan Adil Gender 2025–2045 merupakan tonggak kebijakan penting karena memosisikan kerja perawatan sebagai elemen utama dalam mewujudkan kesetaraan gender dan keadilan ekonomi. Namun, masih ada kesenjangan besar. Pemerintah daerah sebagian besar belum mengetahui peta jalan ini, dan dokumen perencanaan nasional hanya sedikit menyebutkan kerja perawatan domestik sebagai bentuk pekerjaan. Selain itu, masih terdapat kekurangan data yang signifikan mengenai PRT, dan hal ini menghambat pengambilan kebijakan berbasis bukti. Di sisi lain, pengakuan formal terhadap PRT di Indonesia tertinggal dibandingkan dengan kebijakan yang ditujukan untuk pekerja migran.

Untuk menutup kesenjangan tersebut, studi ini sangat merekomendasikan pengesahan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) dengan standar kerja yang jelas, perlindungan terhadap eksploitasi, serta pengakuan terhadap PRT sebagai pekerja terampil. Prioritas lainnya meliputi kampanye publik untuk mengubah narasi dari *pembantu* menjadi *pekerja rumah tangga*, penyediaan pelatihan yang mudah diakses, serta koordinasi yang lebih baik antara lembaga pemerintah, ornop, dan pemberi kerja. Integrasi ke dalam ekonomi perawatan formal serta pencantuman dalam survei ketenagakerjaan nasional juga sangat dianjurkan. Reformasi ini penting, tidak hanya untuk mencapai keadilan, tetapi juga untuk membangun infrastruktur perawatan yang lebih inklusif dan tangguh bagi keluarga-keluarga di Indonesia.

Kata kunci: pekerja rumah tangga, PRT, ekonomi perawatan, RUU PPRT, Indonesia

Daftar Isi

Ucapan Terima Kasih	i
Abstrak	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	v
Daftar Kotak	v
Daftar Lampiran	v
Daftar Singkatan dan Akronim	vi
Rangkuman Eksekutif	viii
I. Pendahuluan	1
1.1 Landasan Penelitian	2
1.2 Tujuan Penelitian	10
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Struktur Laporan	11
II. Metodologi	13
2.1 Desain Penelitian	13
2.2 Kerangka Konseptual	19
2.3 Analisis Data	20
2.4 Administrasi Penelitian	20
2.5 Refleksi Peneliti	21
III. Praktik Kerja Perawatan Domestik Berbayar di Indonesia dan Tantangannya	22
3.1 Praktik Kerja Perawatan Berbayar di Indonesia	23
3.2 Dampak Praktik Kerja Perawatan Berbayar terhadap Keluarga	33
3.3 Tantangan Praktik Kerja Perawatan Berbayar di Indonesia	36
IV. Di Balik Pintu Tertutup: Kontribusi Pekerja Rumah Tangga yang Terabaikan dalam Lanskap Ekonomi Perawatan di Indonesia	45
4.1 Membangun Ekonomi Perawatan di Indonesia	45
4.2 Posisi PRT dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia	47
4.3 Memahami Lanskap Kebijakan dalam Peta Jalan Ekonomi Perawatan	51
V. Kebijakan tentang Ekonomi Perawatan dan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia	53
5.1 Kurangnya Kebijakan terkait Pekerja Rumah Tangga	53
5.2 Jalan Berliku dan Kompromi dalam Perumusan RUU PPRT	58
5.3 Menggalang Dukungan Pemangku Kepentingan untuk Mempercepat Pembahasan RUU PPRT	65
5.4 Mengatasi Hambatan dalam Mendorong Perlindungan Hukum bagi PRT	70
VI. Kesimpulan dan Rekomendasi	73
6.1 Pentingnya Pekerja Rumah Tangga bagi Keluarga di Indonesia	73
6.2 Posisi Pekerja Rumah Tangga dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia	73

6.3 Kurangnya Dukungan dan Perlindungan Hukum | 74

6.4 Rekomendasi Utama | 74

6.5 Penutup | 75

Daftar Acuan | 76

Lampiran | 84

Daftar Tabel

- Tabel 1. Daftar Peserta Penelitian | 15
Tabel 2. Karakteristik Pemberi kerja dan Ketentuan Kerja Pekerja Perawatan Mereka | 24
Tabel 3. Latar Belakang Pekerja Rumah Tangga | 28
Tabel 4. Rangkuman Tugas PRT | 31
Tabel 5. Uraian Tugas dan Ketentuan Kerja PRT | 32
Tabel 6. Unit Kompetensi: Mengembangkan Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja | 49
Tabel 7. Unit Kompetensi: Melayani Lansia Buang Air Besar dan Buang Air Kecil | 49

Daftar Gambar

- Gambar 1. Perjalanan Panjang RUU PPRT yang Terputus di DPR | 60
Gambar 2. Matriks Kekuasaan-Kepentingan Pemangku Kepentingan | 66

Daftar Kotak

- Kotak 1. *Batas Kasambahay* di Filipina | 5
Kotak 2. Hubungan antara Pemberi Kerja dan Pekerja Rumah Tangga | 26
Kotak 3. SPRT Tunas Mulia Yogyakarta | 40
Kotak 4. Sentra Advokasi untuk Hak Dasar Rakyat (SAHdaR) | 47
Kotak 5. Rifka Annisa | 50
Kotak 6. Brasil dan Argentina: Mengakui Kerja Rumah Tangga sebagai Pekerjaan Formal | 61
Kotak 7. Solidaritas Perempuan Kinasih Yogyakarta | 67
Kotak 8. SPRT Sumatera Utara | 68
Kotak 9. Pekerja yang Dibungkam, Agenda yang Nyaring | 70
Kotak 10. Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga | 72

Daftar Lampiran

- Lampiran 1. Informan Kunci di Tingkat Nasional | 85
Lampiran 2. Peserta Penelitian di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat | 86
Lampiran 3. Peserta Penelitian di Kota Medan, Provinsi Sumatra Utara | 87
Lampiran 4. Peserta Penelitian di Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta | 88
Lampiran 5. Peserta Lokakarya Validasi | 89

Daftar Singkatan dan Akronim

BPJS Kesehatan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan
BPJS Ketenagakerjaan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
BRIN	Badan Riset dan Inovasi Nasional
DIY	Daerah Istimewa Yogyakarta
DPPA	Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak
DPR	Dewan Perwakilan Rakyat
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
DP3AKB	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana
DP3AP2KB	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Dinsosnakertrans	Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi
FDPY	Forum Diskusi Perempuan Yogyakarta
FGD	<i>focus group discussion</i> , atau diskusi kelompok terfokus
ILO	International Labour Organization, atau Organisasi Perburuhan Internasional
JALA PRT	Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga
Komnas Perempuan	Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan
KUPI	Kongres Ulama Perempuan Indonesia
LBH	lembaga bantuan hukum
LPPRT	lembaga penyalur pekerja rumah tangga
NTT	Nusa Tenggara Timur
NU	Nahdlatul Ulama
operata	organisasi pekerja rumah tangga
ornop	organisasi nonpemerintah
PDI-P	Partai Demokrasi Indonesia-Perjuangan
pemda	pemerintah daerah
perda	peraturan daerah
pergub	peraturan gubernur
perwali	peraturan wali kota
P3RT	perusahaan penempatan pekerja rumah tangga
Prolegnas	Program Legislasi Nasional

PRT	pekerja rumah tangga
raperda	rancangan peraturan daerah
RTND	Rumpun Tjoet Nyak Dien
RT/RW	rukun tetangga/rukun warga
RUU PPRT	Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga
SAHdaR	Sentra Advokasi untuk Hak Dasar Rakyat
SBPY	Sekretariat Bersama Perempuan Yogyakarta
Sekolah PRT	Sekolah Pekerja Rumah Tangga
SP	Solidaritas Perempuan
SPRT	Serikat Pekerja Rumah Tangga
THR	tunjangan hari raya
UU PKDRT	Undang-Undang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga
WM	wawancara mendalam

Rangkuman Eksekutif

Pengantar

Indonesia saat ini berada pada titik krusial dalam transisi demografis dan ekonominya. Dalam konteks ini, pengakuan terhadap kerja perawatan—terutama kerja perawatan domestik berbayar—telah menjadi prioritas pembangunan yang mendesak. Dengan makin banyak keluarga yang beralih ke pola rumah tangga dengan suami-istri sebagai pencari nafkah serta peran-peran gender berubah, tenaga kerja tak terlihat yang menopang kehidupan rumah tangga menuntut pengakuan formal. Namun, penyediaan perawatan di rumah-rumah Indonesia, yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan dari lapisan sosioekonomi bawah, telah lama tidak dihargai selayaknya. Pekerja rumah tangga (PRT) menjalankan tugas-tugas perawatan pokok, seperti pengasuhan anak, perawatan bagi lansia dan penyandang disabilitas, serta memasak dan membersihkan rumah, di bawah pengaturan kerja yang sering kali informal dan rentan pelanggaran, tanpa pengakuan atau perlindungan hukum.

Studi ini bertujuan mengisi kesenjangan yang krusial, baik dalam hal data maupun kebijakan, dalam upaya memahami kerja perawatan domestik berbayar di Indonesia. Kajian ini berada dalam konteks kerangka ekonomi politik feminis yang lebih luas dan berpijak pada analisis interseksional (Arivia, 2020; Chopra, Kelbert, dan Iyer, 2013), dengan tujuan mereposisi PRT sebagai kontributor terampil dalam ekonomi perawatan di Indonesia (lihat juga Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024). Dalam menganalisis secara kritis posisi PRT dalam ekonomi perawatan di Indonesia, kami merujuk pada Kerangka 5R ILOⁱ untuk Pekerjaan Perawatan yang Layak (ILO, 2018). Kerangka ini bertujuan mengakui (*recognize*) kontribusi kerja perawatan terhadap kesejahteraan ekonomi dan sosial, mengurangi (*reduce*) beban yang ditanggung oleh pengasuh/perawat tak berbayar, serta mendorong redistribusi (*redistribution*) tanggung jawab perawatan secara adil antargender dan di antara keluarga, komunitas, dan negara. Kerangka ini juga menekankan pentingnya memberikan imbalan (*reward*) yang adil kepada pekerja perawatan dan mendukung keterwakilan (*represent*) suara mereka dalam proses perumusan kebijakan melalui mekanisme perundingan kolektif (ILO, 2018).

Studi ini mendukung *Care Connect: Action for Care Workers in the Philippines and Indonesia*. *Care Connect* di Indonesia didukung oleh Pemerintah Kanada melalui kerja sama dengan Yayasan Penabulu. Organisasi-organisasi yang berada dalam kemitraan inisiatif ini adalah The SMERU Research Institute, Kalyanamitra, dan Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT).

Studi ini memiliki tujuan-tujuan berikut.

1. Mengidentifikasi dampak pekerjaan perawatan berbayar terhadap dinamika keluarga dan komunitas
2. Menelaah posisi PRT dalam ekonomi perawatan di Indonesia
3. Mengeksplorasi pemenuhan hak dan kompensasi bagi PRT

ⁱInternational Labor Organization, atau Organisasi Perburuhan Internasional

4. Mengidentifikasi dampak kebijakan yang ada terhadap praktik perawatan berbayar dan PRT
5. Memberikan rekomendasi umum untuk meningkatkan perlindungan dan pemenuhan hak PRT di Indonesia

Studi ini menjawab lima pertanyaan berikut.

1. Apa dampak yang lebih luas dari pekerjaan perawatan domestik terhadap keluarga dan komunitas lokal di Indonesia?
2. Bagaimana kebijakan kunci tentang pekerja perawatan berbayar di Indonesia memengaruhi penyediaan layanan perawatan?
3. Bagaimana kebijakan kunci tentang pekerja perawatan berbayar di Indonesia memengaruhi kesejahteraan mereka?
4. Bagaimana PRT mendapatkan kompensasinya dan tantangan apa yang mereka hadapi dalam mewujudkan hak-hak mereka?
5. Bagaimana posisi PRT dalam kebijakan ekonomi perawatan di Indonesia?

Studi ini mengkaji tiga bidang utama: praktik ketenagakerjaan dalam kerja domestik, peran PRT dalam ekonomi perawatan di Indonesia, serta kerangka kebijakan dan regulasi yang membentuk kondisi kerja mereka. Kombinasi ketiga komponen ini menawarkan pemahaman yang menyeluruh dan mendalam tentang bagaimana pengalaman hidup PRT beririsan dengan tantangan yang bersifat sistemik dan kesenjangan kebijakan yang bias gender.

Metodologi

Untuk menangkap realitas kehidupan PRT dan menilai struktur sistemik yang membentuk kerja mereka, studi ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan metode campuran. Metodologi ini mencakup tinjauan pustaka sistematis, wawancara mendalam (WM), diskusi kelompok terfokus (FGD), dan lokakarya validasi. Dengan merujuk pada pendekatan feminis dan partisipatoris (Arivia, 2020; Chopra, Kelbert, dan Iyer, 2013), studi ini menekankan pada asimetri kekuasaan, warisan historis, dan faktor sosiokultural yang memengaruhi kerja perawatan.

Pengumpulan data dilakukan di tingkat nasional serta di tiga wilayah perkotaan, yaitu Kota Bandung, Kota Medan, dan Kota Yogyakarta. Ketiga kota ini dipilih karena signifikansinya dalam advokasi kerja domestik, pola urbanisasinya, dan konteks budayanya yang beragam. Informan kunci mencakup PRT, baik PRT menginap (*live-in*) maupun PRT tidak menginap (*live-out*); pemberi kerja mereka; pejabat pemerintah; lembaga penyalur pekerja rumah tangga (LPPRT); serikat pekerja rumah tangga (SPRT); ornop; dan perwakilan media. Studi ini menggunakan kombinasi teknik pengambilan sampel purposif dan bola salju (*snowball*) untuk menjangkau para subjek penelitian.

Pertimbangan etik menjadi prioritas utama sepanjang proses pengumpulan data. WM dan FGD dilakukan dalam lingkungan yang aman dan bersifat rahasia. Para informan diberikan pilihan untuk berhenti sementara atau menolak berpartisipasi pada tahap mana pun. Perhatian khusus dicurahkan dalam membangun kepercayaan dengan PRT; banyak di

antara mereka membagi kisah amat pribadi tentang eksploitasi dan kehilangan serta ketangguhan.

Lebih dari 100 peserta yang mewakili berbagai lapisan dalam ekonomi perawatan di Indonesia berkontribusi dalam studi ini (lihat Lampiran untuk daftar informan). Kumpulan data yang kaya ini memberikan pemahaman multidimensional tentang kerja perawatan domestik yang menggabungkan wawasan historis, analisis kebijakan, dan narasi pengalaman pribadi.

Praktik Kerja Perawatan Domestik Berbayar di Indonesia dan Tantangannya

Kerja perawatan domestik berbayar di Indonesia sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai sosiokultural, peran gender, dan kesenjangan ekonomi. PRT, yang mayoritas merupakan perempuan, sering kali dipekerjakan secara informal, dengan kesepakatan lisan alih-alih kontrak tertulis. Para pemberi kerja, yang umumnya berasal dari keluarga berpendapatan menengah hingga tinggi, mengandalkan PRT untuk menangani tugas-tugas rumah tangga sehari-hari agar mereka tetap dapat bekerja, terutama ketika kedua pasangan dalam rumah tangga bekerja. Meskipun peran mereka sangat penting, PRT masih menghadapi kesulitan ekonomi dan tidak diakui secara hukum.

Kebutuhan akan PRT terus meningkat di wilayah perkotaan. Studi ini mengidentifikasi dua jenis PRT: PRT menginap dan PRT tidak menginap. Banyak pemberi kerja kini lebih memilih PRT tidak menginap guna menjaga privasi rumah tangga, sementara para pekerja melihatnya sebagai peluang untuk memperoleh lebih banyak kebebasan dan bekerja pada lebih dari satu rumah tangga. PRT menginap kerap berada dalam posisi yang lebih rentan, dengan jam kerja yang panjang, mobilitas yang terbatas, dan waktu istirahat yang minim. Sayangnya, kedua jenis PRT tersebut dikecualikan dari perlindungan ketenagakerjaan, jaminan sosial, dan program pengembangan keterampilan.

Hubungan antara PRT dan pemberi kerja cenderung lebih mengandalkan empati dan tradisi daripada regulasi hukum. Di Kota Yogyakarta, sebagian PRT mengedepankan nilai "*nrimo ing pandum*", sebuah nilai budaya Jawa yang bermakna menerima apa yang diberikan dengan ikhlas. Meskipun mencerminkan ketangguhan emosional, nilai ini juga berisiko menormalisasi ketimpangan. Hal ini kontras dengan pekerja yang tergabung dalam serikat, seperti Serikat Pekerja Rumah Tangga (SPRT) Tunas Mulia yang lebih vokal dalam menyuarkan hak-hak mereka. Walaupun jumlah PRT yang mengikuti program pendidikan, seperti Sekolah PRT, sudah mulai bertambah, akses terhadap inisiatif tersebut secara umum masih terbatas akibat pembatasan oleh pemberi kerja atau minimnya dukungan sistem lokal.

PRT menangani beragam tugas—mulai dari pekerjaan dasar, seperti membersihkan rumah dan memasak, hingga perawatan khusus, seperti mengasuh/merawat anak-anak, lansia, dan penyandang disabilitas. Banyak pemberi kerja memiliki standar tinggi dan memberikan pelatihan informal. Dalam beberapa kasus, mereka mencari PRT bersertifikat melalui LPPRT, khususnya untuk perawatan lansia, seperti PRT yang memiliki kualifikasi

pramuruktiⁱⁱ. Perawatan bayi dipandang sebagai tugas yang penuh tuntutan, serta memerlukan ketahanan emosional dan fisik. Hal ini menunjukkan bahwa kerja domestik melibatkan keterampilan nyata, meskipun sering disalahpahami sebagai pekerjaan tanpa keahlian.

Sebagian besar PRT bermigrasi dari daerah perdesaan ke kota-kota akibat tekanan ekonomi. Banyak di antara mereka memulai bekerja dari usia sangat muda—sebagian bahkan sejak usia 12 tahun—dan menjadi pencari nafkah utama bagi keluarga mereka. Realitas yang memilukan adalah saat sebagian PRT merawat anak-anak orang lain, mereka sering kali harus meninggalkan anak-anak mereka sendiri. Di Kota Bandung, meskipun dengan upah yang rendah, beberapa PRT berhasil menyekolahkan anak-anak mereka. Sementara itu, di Kota Yogyakarta, PRT yang memiliki sertifikasi memperoleh upah yang lebih baik dan menggunakan pendapatan tersebut untuk membiayai pendidikan tinggi anak-anak mereka atau untuk merawat anggota keluarga lansia.

PRT tidak hanya menopang keluarga mereka sendiri, tetapi mereka juga membantu pemberi kerja menjalani kehidupan profesional. Kerja mereka memungkinkan pemberi kerja, terutama perempuan, untuk berpartisipasi dalam dunia kerja; hal yang secara tidak langsung turut mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Beberapa keluarga bahkan mempekerjakan lebih dari satu PRT untuk membagi antara tugas pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga. Contoh-contoh ini menunjukkan betapa pentingnya peran PRT dalam ekonomi perawatan dan mengapa perlakuan yang adil serta pengakuan yang layak terhadap PRT menjadi kebutuhan yang mendesak.

Walaupun demikian, tidak terdapat mekanisme hukum yang tegas untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagian besar perselisihan diselesaikan melalui dialog informal dan terkadang melibatkan perwakilan RT/RW, meskipun ada pihak-pihak yang menganggap pendekatan ini kurang tepat. Kasus serius seperti kekerasan bisa dilaporkan kepada kepolisian, tetapi pekerja informal biasanya terabaikan dalam proses pelaporan maupun dalam upaya mencari keadilan. Sementara itu, pekerja yang direkrut melalui lembaga-lembaga resmi memiliki akses yang lebih baik terhadap upaya mediasi, yakni melalui Kementerian Ketenagakerjaan, karena mereka terdaftar secara resmi.

Dalam kesenjangan seperti ini, kelompok masyarakat sipil berperan dalam mendampingi PRT yang menghadapi kekerasan, persoalan upah, atau masalah lainnya. Di Kota Medan, organisasi advokasi menangani kasus pelecehan dan upah yang tidak dibayarkan. Di Kota Yogyakarta, SPRT Tunas Mulia dan jejaring seperti Rumpun Tjoet Nyak Dien (RTND) menyediakan rumah aman dan bantuan hukum. Pekerja yang dituduh menyakiti anak pemberi kerja mendapat bantuan melalui kemitraan hukum dengan lembaga bantuan hukum (LBH). Sayangnya, sebagian PRT tidak mendapatkan dukungan dari pasangan mereka yang hanya menyarankan untuk mengundurkan diri, alih-alih membantu menyelesaikan konflik. Hal ini menunjukkan betapa besarnya ketimpangan kekuasaan

ⁱⁱPramurukti adalah tenaga perawatan yang berfokus pada layanan perawatan serta dukungan kepada lansia, baik yang sehat maupun yang memiliki kondisi kesehatan tertentu. Mereka dilatih dengan keterampilan dasar dalam perawatan dan bekerja di bawah pengawasan tenaga kesehatan, seperti perawat atau dokter. Pramurukti memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan dan kenyamanan lansia pada masa senja mereka (Suara 'Aisyiyah, 2021).

antara PRT dan pemberi kerja sehingga banyak PRT tetap tidak terdengar dan tidak terlindungi.

Di Balik Pintu Tertutup: Kontribusi PRT yang Tidak Diakui

PRT telah lama menjadi tulang punggung sunyi sektor ekonomi formal Indonesia. Kerja mereka memungkinkan para pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan berbayar, menempuh pendidikan, dan berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan. Namun, kontribusi mereka tetap tidak terekam dalam data ekonomi maupun rancangan kebijakan publik.

Secara historis, kerja domestik di Indonesia berakar dari hierarki kolonial (*baboe*) dan tradisi budaya (*ngenger*); keduanya memperkuat relasi patron-klien. Warisan ini terus membentuk sikap pemberi kerja dan persepsi sosial sehingga kerja domestik sering dipandang sebagai layanan pribadi, alih-alih sebagai kerja profesional. Seiring modernisasi negara dan makin lazimnya keluarga dengan dua pencari nafkah, permintaan terhadap PRT pun meningkat. Peningkatan partisipasi perempuan dalam sektor formal—khususnya pada era Suharto—terjadi bukan karena didukung oleh reformasi negara dalam tanggung jawab pengasuhan/perawatan, melainkan karena ditopang oleh kerja domestik tak terlihat yang dilakukan para PRT.

Di wilayah perkotaan saat ini, PRT diharapkan mampu menjalankan berbagai tugas kompleks: mulai dari mengoperasikan peralatan rumah tangga dan mengelola limbah rumah tangga hingga merawat bayi dan lansia dengan kondisi kesehatan tertentu. Para pemberi kerja mencari pekerja yang memiliki kecerdasan emosional dan dapat diandalkan, tetapi pelatihan terstruktur yang tersedia masih terbatas dan bersifat informal. Pada saat yang sama, stigma status rendah yang menempel pada pekerjaan ini membuat kaum muda enggan memasuki profesi ini. Banyak kaum muda yang lebih memilih bekerja di pabrik, meskipun dengan pendapatan bersih yang lebih rendah, hanya karena pekerjaan pabrik dipandang lebih terhormat.

Menariknya, pemerintah memperlakukan PRT migran dengan pendekatan yang sangat berbeda. Sejak 2016, Kementerian Ketenagakerjaan telah mengembangkan program pelatihan resmi dan standar keterampilan bagi PRT migran, termasuk pengembangan emosional, manajemen rumah tangga, dan perawatan lansia. Upaya ini telah mendorong profesionalisasi kerja domestik oleh migran dan membantu para pekerjanya mempersiapkan diri untuk bekerja di luar negeri. Sebaliknya, PRT yang bekerja di rumah tangga dalam negeri masih belum memperoleh pengakuan formal dan dukungan yang sebanding.

Peluncuran Peta Jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Perawatan untuk Dunia Kerja yang Transformatif, Setara, dan Adil Gender 2025–2045 (biasa disebut Peta Jalan Ekonomi Perawatan) merupakan tonggak kebijakan penting yang dipimpin oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA). Peta jalan ini memosisikan kerja perawatan sebagai sektor strategis untuk mewujudkan keadilan gender, ketahanan ekonomi, dan kesejahteraan sosial. Dokumen ini mengakui PRT sebagai aktor kunci dalam ekosistem tersebut dan menetapkan tujuh area strategis, termasuk

layanan pengasuhan anak, perawatan lansia, inklusi disabilitas, dan perlindungan maternitas.

Namun, pelaksanaannya masih belum menyeluruh. Kerja perawatan hanya disebut secara singkat dalam Rencana Pembangunan Nasional 2025–2029 karena fokus utamanya lebih pada penyediaan layanan akar rumput daripada hak-hak ketenagakerjaan. Selain itu, wawancara dengan pejabat di kota-kota studi menunjukkan bahwa banyak dari mereka belum pernah mendengar peta jalan tersebut, bahkan istilah “ekonomi perawatan” pun masih asing. Hal ini menyoroti lemahnya diseminasi kebijakan dan minimnya pelatihan di luar lembaga pusat.

Masalah besar lainnya adalah kurangnya data terperinci mengenai kerja perawatan. Tanpa informasi yang andal dan terpilah mengenai PRT, pemerintah nasional maupun daerah akan mengalami kesulitan dalam menilai kebutuhan, merancang program, atau melakukan investasi yang tepat. Peta jalan tersebut mengidentifikasi pengembangan data sebagai prioritas utama, hal yang menunjukkan pentingnya kebijakan berbasis bukti dalam memperkuat dukungan terhadap kerja perawatan.

Kebijakan tentang Ekonomi Perawatan dan PRT

Pengakuan hukum merupakan landasan utama dalam upaya mentransformasi kerja perawatan domestik. Perbandingan dengan negara-negara lain menawarkan model kebijakan yang dapat diterapkan. Di Filipina, misalnya, Undang-Undang *Batas Kasambahay* menjamin hak-hak PRT melalui perjanjian kerja, jaminan sosial, dan upah minimum. Sementara itu, Brasil dan Argentina telah mengintegrasikan kerja domestik secara resmi ke dalam hukum ketenagakerjaan nasional yang mencakup perlindungan pensiun, kesehatan, dan tempat kerja. Uruguay bahkan memberikan hak untuk melakukan perundingan kolektif. Contoh-contoh ini menunjukkan bahwa reformasi hukum dapat menghapus eksploitasi dan meningkatkan martabat pekerja.

Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tidak menggolongkan PRT ke dalam pekerja formal. Akibatnya, mereka tidak memiliki akses terhadap jaminan kesehatan, perlindungan kerja, pengaturan jam kerja, ataupun mekanisme penyelesaian sengketa. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga berupaya memberikan perlindungan bagi PRT, tetapi menjadi lemah karena penggunaan bahasa yang ambigu. Frasa seperti “dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat” mengurangi kekuatan hukum dan mendukung praktik informal. Regulasi ini juga tidak menetapkan standar yang jelas terkait upah, jam kerja, dan pembagian tugas, serta tidak menyediakan kerangka pemantauan untuk pekerjaan berbasis rumah tangga.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Kota Yogyakarta, pemerintah daerah telah menetapkan regulasi terkait PRT melalui Peraturan Gubernur DIY No. 31 Tahun 2010 dan Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011, keduanya tentang pekerja rumah tangga. Regulasi-regulasi tersebut merupakan upaya perintis, tetapi masih belum banyak diterapkan karena ketiadaan mandat nasional. Sementara itu, di Sumatra Utara, upaya untuk mengesahkan rancangan peraturan daerah (raperda) tentang perlindungan pekerja

perempuan berbasis rumah tangga, termasuk PRT, telah terhenti sejak 2017 karena belum adanya kerangka hukum yang jelas di tingkat nasional.

Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) yang telah lama dinantikan pengesahannya pertama kali diusulkan pada 2004. Hingga kini, RUU ini masih terhambat karena penundaan legislatif. Meskipun telah diakui sebagai RUU Inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada 2023, substansinya mengalami banyak kompromi. Salah satu penyebab kompromi tersebut adalah perbedaan pandangan di antara anggota DPR. Beberapa dari mereka merupakan pemberi kerja PRT dan pengalaman pribadi mereka memengaruhi cara pandang mereka terhadap isu ini. Menurut Amnesty International Indonesia (2025), para legislator tersebut enggan mendukung RUU ini karena kekhawatiran mereka bahwa pengesahannya akan memformalkan pekerjaan rumah tangga, mewajibkan pemberian upah minimum, dan membuat pemberi kerja menghadapi pertanggungjawaban hukum yang lebih besar.

Berikut adalah beberapa permasalahan utama dalam RUU ini yang perlu ditinjau ulang guna menetapkan standar yang jelas dalam mengatur hak-hak PRT di Indonesia.

- a) Hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan "sosiokultural," bukan kontraktual.
- b) Perjanjian tertulis hanya diwajibkan jika perekrutan dilakukan melalui LPPRT; perekrutan langsung dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan lisan.
- c) Tidak ada standar minimum yang ditetapkan untuk upah, waktu istirahat, cuti, atau jam kerja.
- d) Hak untuk berserikat tidak secara eksplisit diakui.
- e) Eksploitasi tenaga kerja tidak diklasifikasikan sebagai tindak pidana.

Terlepas dari kelemahan yang ada, RUU ini mencakup ketentuan mengenai pendaftaran pekerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan). RUU ini juga memungkinkan pemberi kerja untuk meminta dokumen keterampilan PRT.

Pemerintah telah memperbarui komitmennya untuk mengesahkan RUU tersebut pada 2025. Presiden Prabowo dan pimpinan DPR menjanjikan pengesahannya pada tahun ini. Organisasi-organisasi advokasi berpendapat bahwa pengakuan hukum, meskipun masih dalam bentuk kompromi, dapat menjadi landasan bagi reformasi di masa depan.

Pemetaan pemangku kepentingan yang kami lakukan dengan menggunakan matriks kekuasaan-kepentingan menunjukkan bahwa aktor kunci dengan kekuasaan tinggi, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, dan KemenPPPA, mendukung reformasi hukum. OMS lokal, termasuk JALA PRT, SPRT Tunas Mulia, Rifka Annisa, SAHdaR, dan Solidaritas Perempuan, terus memimpin upaya advokasi, mobilisasi, dan edukasi publik. Strategi-strategi inovatif yang digunakan mencakup, antara lain, pertunjukan komunitas, mural publik, dan penceritaan (*storytelling*) lintas generasi. Namun, tantangan besar tetap ada dalam melibatkan pemangku kepentingan dengan kekuasaan rendah, seperti pekerja nonserikat dan pemberi kerja dengan tingkat kesadaran rendah.

Kesimpulan dan Rekomendasi

PRT di Indonesia berperan penting dalam keberlangsungan fungsi keluarga, komunitas, dan ekonomi nasional. Namun, keberadaan mereka tetap tak tampak dalam wacana kebijakan dan mereka tidak memperoleh perlindungan yang layak. Meningkatkan kesejahteraan PRT berarti mengakui peran penting mereka dalam pembangunan keluarga dan nasional. Perubahan regulasi, penerimaan sosial, dan kemitraan yang kuat adalah aspek-aspek yang diperlukan untuk membangun masa depan yang berkeadilan dan inklusif bagi PRT di Indonesia.

Berikut kami sampaikan sejumlah rekomendasi untuk meningkatkan kondisi PRT di Indonesia.

- a) **Reformasi hukum:** Sahkan **RUU PPRT** dengan definisi yang jelas tentang hak, upah yang adil, dan perlindungan. Penafsiran “hubungan sosiokultural” tidak boleh melemahkan posisi hukum PRT sebagai pekerja.
- b) **Peningkatan kesadaran publik:** Lakukan sosialisasi untuk mengubah cara pandang masyarakat terhadap PRT sebagai *pembantu* menjadi *pekerja rumah tangga* guna menumbuhkan rasa hormat dan pengakuan terhadap profesi PRT.
- c) **Akses pelatihan:** Pastikan pemberi kerja menghormati hak-hak PRT untuk beristirahat dan mengikuti pelatihan. Program pembelajaran dapat diselenggarakan di luar hari libur mereka atau melalui platform digital untuk membantu meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri mereka.
- d) **Kolaborasi multipemangku kepentingan:** Bangun kerja sama antara pemerintah, ornop, LPPRT, pemberi kerja, dan PRT untuk menerapkan serta memantau perbaikan kondisi kerja.
- e) **Integrasi ke dalam ekonomi formal:** Arahkan rumusan kebijakan agar memberikan pengakuan formal kepada PRT dan membuka jalur karier mereka, termasuk melalui penyediaan program pendidikan dan peningkatan keterampilan yang spesifik.
- f) **Survei nasional:** Selenggarakan sebuah survei nasional yang komprehensif untuk memetakan kondisi dan angka PRT. Data ini akan membantu dalam merancang kebijakan yang lebih baik serta mengalokasikan sumber daya secara optimal.

I. Pendahuluan

Dokumen ini merupakan laporan dari sebuah studi berjudul “Berinvestasi pada Pekerja Perawatan: Memosisikan Pekerja Rumah Tangga dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia”. Studi ini menelaah peran pekerja rumah tangga (PRT) serta minimnya perlindungan yang selama ini diberikan kepada mereka. Studi ini merupakan bagian dari inisiatif *Care Connect: Action for Care Workers in the Philippines and Indonesia*.¹ *Care Connect* adalah upaya kolaboratif untuk memberdayakan perempuan dan anak perempuan dengan mendorong kesejahteraan sosioekonomi mereka serta melindungi hak-hak mereka. *Care Connect* menangani ketimpangan gender dalam pekerjaan perawatan—bidang yang sebagian besar dijalani oleh perempuan—yang mencakup tugas-tugas penting tetapi sering kali diremehkan, seperti merawat orang sakit, memasak, dan membersihkan rumah.

The SMERU Research Institute, Kalyanamitra, dan Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) adalah mitra pelaksana inisiatif *Care Connect* di Indonesia. Inisiatif ini didukung oleh Pemerintah Kanada melalui kerja sama dengan Yayasan Penabulu dan berlangsung dari 2024 hingga 2028 dengan fokus pada pekerja perawatan berbayar maupun tidak berbayar. Inisiatif ini menggunakan pendekatan berbasis gender dan hak asasi manusia yang mendorong pengakuan bahwa pekerjaan perawatan adalah pekerjaan nyata, menyerukan upah yang adil bagi pekerja perawatan berbayar, dan mendorong pembagian tanggung jawab perawatan tak berbayar yang lebih setara.

Diskusi tentang ekonomi perawatan kerap menekankan pentingnya mempertahankan perempuan dalam angkatan kerja, mengingat banyak dari mereka keluar karena tanggung jawab merawat yang secara tradisional dibebankan kepada mereka. Hal ini menimbulkan pertanyaan krusial: perempuan yang mana yang diutamakan? Apakah hanya perempuan dari kelompok demografis tertentu, atau perempuan dari seluruh lapisan sosioekonomi? Sangat penting untuk mempertimbangkan apakah fokus pada perempuan kelas menengah dan atas, misalnya, dapat dibenarkan jika itu berarti mengabaikan hak-hak para pekerja perawatan—yang umumnya berasal dari kelas sosioekonomi bawah.

PRT memiliki peran penting, tidak hanya dalam sektor perawatan, tetapi juga dalam konteks perekonomian nasional yang lebih luas. Dengan menangani pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak, mereka memberikan ketenangan pikiran bagi pemberi kerja mereka (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024). Namun, terlepas dari kontribusi mereka yang krusial, para PRT masih belum diakui sebagai pekerja esensial formal, terutama karena sifat pekerjaan mereka yang berlangsung di ranah

¹Di Filipina, inisiatif ini bermitra dengan Pambansang Koalisyon ng Kababaihan sa Kanayunan (PKKK), Labor Education and Research Network (LEARN), dan United Domestic Workers of the Philippines (UNITED).

domestik. Atas dasar itulah studi ini secara kritis menganalisis posisi PRT dalam ekonomi perawatan di Indonesia.²

Pekerjaan perawatan merupakan isu bersama yang menyangkut keluarga, komunitas, hingga perekonomian dan tidak seharusnya dipandang semata-mata sebagai “urusan perempuan”. Pengakuan atas pekerjaan perawatan mendorong partisipasi yang lebih luas dalam merumuskan solusi, mendukung kebijakan yang inklusif bagi semua pihak yang menjalankan peran perawatan, serta mendorong pembagian tanggung jawab perawatan yang lebih adil antargender. Pendekatan seperti ini tidak hanya akan mengatasi ketimpangan gender yang struktural, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Bagian selanjutnya, Landasan Penelitian, membahas latar belakang dan urgensi studi ini, dengan menekankan pentingnya mengakui PRT sebagai tenaga kerja terampil serta melindungi hak-hak mereka melalui kebijakan ketenagakerjaan yang tepat. Subbagian berikutnya akan menguraikan tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian, dan bab ini ditutup dengan gambaran umum struktur laporan.

1.1 Landasan Penelitian

Ekonomi perawatan dan pekerjaan perawatan telah lama menjadi hal pokok dalam diskursus feminis dan ekonomi feminis. Namun, kedua isu ini baru mendapat perhatian lebih luas—termasuk dari para pembuat kebijakan pembangunan—selama pandemi COVID-19. Ketika perusahaan beralih ke sistem kerja jarak jauh atau melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), berbagai studi menunjukkan bahwa ketika pasangan suami-istri bekerja dari rumah, perempuan umumnya memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam mengelola rumah tangga dan mengasuh anak sehingga beban kerja domestik mereka meningkat secara signifikan (de Paz *et al.*, 2020; UN Women, 2020; UNICEF *et al.*, 2021; Martin-Anatias *et al.*, 2021).

Di Indonesia, banyak pemberi kerja memilih memutus hubungan kerja dengan PRT mereka, baik untuk mengurangi pengeluaran pasca-PHK maupun karena kekhawatiran bahwa PRT yang tidak tinggal serumah dengan keluarga pemberi kerja (PRT tidak menginap) dapat membawa virus dari satu rumah ke rumah lainnya (Arivia, 2020; Syakriah, 2020). Para PRT yang diberhentikan tersebut sering kali tidak menerima pesangon, padahal hukum ketenagakerjaan di Indonesia mewajibkan pemberian pesangon bagi pekerja yang di-PHK. Status mereka sebagai pekerja informal yang dipekerjakan di rumah tangga pribadi menjadikan mereka sangat rentan terhadap PHK secara sepihak (Ruwaida, 2017).

²The SMERU Research Institute melaksanakan dua studi sebagai bagian dari konsorsium *Care Connect* di Indonesia. Kedua studi ini berdiri secara independen satu sama lain. Salah satunya berfokus pada norma sosial seputar ekonomi perawatan—yang disebut sebagai studi pekerjaan perawatan tak berbayar. Studi lainnya, yang laporannya sedang Anda baca ini, berfokus pada perlindungan dan pemenuhan hak serta kebutuhan pekerja perawatan perempuan, dengan perhatian khusus pada PRT—yang disebut sebagai studi pekerjaan perawatan berbayar.

Di tingkat global dan nasional, diskusi mengenai ekonomi perawatan tidak dapat dipisahkan dari kerangka kerja 3R dan 5R yang ditawarkan untuk menyoroti pentingnya pekerjaan perawatan. Kerangka kerja 3R menekankan pada pengakuan (*recognition*), pengurangan (*reduction*), dan pendistribusian ulang (*redistribution*) pekerjaan perawatan tidak berbayar (Budlender and Moussié, 2013). Kerangka Kerja 5R ILO³ untuk Pekerjaan Perawatan Layak (*ILO 5R Framework for Decent Care Work*) melengkapi pendekatan ini dengan menyoroti peran penting PRT sebagai pekerja perawatan di ranah domestik, meskipun hingga kini mereka belum diakui sebagai pekerja yang berhak atas hak-hak ketenagakerjaan (ILO, 2018).

Kerangka kerja 5R ILO merupakan inisiatif strategis yang dirancang untuk meningkatkan kondisi kerja dalam ekonomi perawatan dengan menyoroti lima area krusial (ILO, 2018). Kerangka kerja ini bertujuan mengakui (*recognize*) kontribusi penting pekerjaan perawatan, baik yang berbayar maupun tidak berbayar, terhadap kesejahteraan ekonomi dan sosial. Selain itu, kerangka ini mendorong upaya mengurangi (*reduce*) beban perawatan tidak berbayar—terutama pada perempuan—dengan meningkatkan akses terhadap layanan penitipan anak, perawatan lansia, dan layanan pendukung lainnya, serta dengan berinvestasi pada infrastruktur dan teknologi. Kerangka kerja 5R ILO juga mengadvokasi redistribusi (*redistribution*) tanggung jawab perawatan secara lebih adil antargender dan di antara keluarga, komunitas, dan negara, melalui kebijakan seperti cuti orang tua dan pengaturan kerja yang fleksibel. Lebih lanjut, kerangka kerja ini menekankan pentingnya menghargai (*reward*) para pekerja perawatan melalui upah yang adil, kondisi kerja yang layak, dan akses terhadap jaminan sosial, yang didukung oleh kerangka hukum serta peluang pengembangan profesional. Terakhir, kerangka ini berupaya mewakili (*represent*) para pekerja perawatan dengan memperkuat suara mereka dalam pengambilan kebijakan melalui serikat pekerja, perundingan bersama (*collective bargaining*), dan perlindungan hukum (ILO, 2018).

Pengakuan terhadap PRT sebagai tenaga kerja terampil dapat secara signifikan meningkatkan kondisi kerja mereka. Sebagai contoh, pengakuan terhadap keterampilan mereka dapat membuka jalan bagi paket kompensasi yang lebih baik—termasuk upah yang adil, tunjangan, dan bahkan bonus—yang mencerminkan keahlian serta kontribusi mereka. Pengakuan formal juga dapat memperkuat perlindungan hukum berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk hak atas pesangon, pengaturan jam kerja, dan kondisi kerja yang aman. Jika diakui sebagai pekerja terampil, PRT juga dapat memperoleh akses terhadap jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan dan program pensiun, yang memberikan keamanan finansial jangka panjang.

Namun, upaya mengakui dan melindungi PRT di Indonesia masih stagnan. Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) telah mandek sejak 2004, ketika JALA PRT dan jejaringnya pertama kali mengajukan draf kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Meskipun demikian, dokumen kebijakan baru yang diluncurkan pada Maret 2024, yaitu Peta Jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Perawatan untuk Dunia Kerja yang Transformatif, Setara, dan Adil Gender 2025–2045 (selanjutnya disebut

³International Labor Organization, atau Organisasi Perburuhan Internasional

Peta Jalan Ekonomi Perawatan),⁴ mengakui keberadaan dan pentingnya PRT bagi keluarga-keluarga di Indonesia (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2024).⁵ Dokumen ini memetakan secara komprehensif lanskap ekonomi perawatan di Indonesia.

Peta Jalan Ekonomi Perawatan menyatakan bahwa ekosistem ekonomi perawatan di Indonesia tidak hanya bergantung pada tenaga kerja perawatan berbayar dan tidak berbayar, tetapi juga pada pekerja perawatan berupah rendah seperti PRT (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024: 39) yang masih terus memperjuangkan pengakuan sebagai pekerja (Adinda, 2022; JALA PRT, The Global Alliance Against Traffic in Women, dan Institut Pekerja Domestik-Pekerja Rumah Tangga, 2020; Pelupessy, 2017; Ruwaida, 2017). Tidak adanya pengakuan tersebut telah mengakibatkan hilangnya hak-hak ketenagakerjaan, termasuk perlindungan atas keselamatan (Izzati, 2024; Eddyono, 2023).

Peta Jalan Ekonomi Perawatan menetapkan lima tahun pertama sejak peluncurannya sebagai fase konsolidasi bagi kementerian dan lembaga terkait. Fase ini mempertimbangkan tujuh strategi prioritas Peta Jalan Ekonomi Perawatan, termasuk “pengakuan dan perlindungan pekerja perawatan (dalam berbagai sektor dan jenis kegiatan perawatan)” (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2024: 9).⁶ Salah satu kekhawatiran mendasar dalam pengembangan ekosistem ekonomi perawatan di Indonesia adalah minimnya data. Oleh karena itu, salah satu program prioritas dalam fase ini adalah mengidentifikasi kebutuhan akan data dan informasi (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024: 56). Studi ini merupakan bagian dari upaya kolektif untuk menyediakan data mengenai kondisi terkini PRT dan kebijakan yang berdampak pada PRT di Indonesia.

1.1.1 Model Perlindungan PRT di Berbagai Negara

Perlindungan dan pengakuan PRT tetap menjadi pusat perhatian dalam wacana hak pekerja informal, kesetaraan gender, dan perlindungan sosial. Sementara beberapa negara telah mencatat kemajuan dalam memformalkan pekerjaan rumah tangga melalui perlindungan jaminan sosial dan peraturan ketenagakerjaan, negara lain masih menghadapi hambatan legislasi dan persepsi budaya yang menganggap pekerjaan rumah tangga sekadar perpanjangan dari tugas domestik, bukan sebagai bentuk pekerjaan

⁴Dokumen Peta Jalan Ekonomi Perawatan dapat diakses di laman berikut: <https://kemenpppa.go.id/buku/peta-jalan-ekonomi-perawatan-care-economy-tahun-2024-2045>.

⁵Peta Jalan Ekonomi Perawatan mendorong pengakuan dan perlindungan terhadap berbagai kategori pekerja perawatan, termasuk tetapi tidak terbatas pada (i) pekerja rumah tangga (PRT); (ii) pengasuh (*caregiver*); (iii) pengasuh penyandang disabilitas (*disability caregiver*); (iv) pekerja sosial; (v) penyembuh (*healer*)/pemijat; (vi) perawat di rumah; (vii) guru pendidikan anak usia dini dan pengasuh di tempat penitipan anak; (viii) pengasuh anak dan pendamping anak; serta (ix) pendamping komunitas (misalnya, kader kesehatan, kader posyandu, dan kader PKK).

⁶Peta Jalan Ekonomi Perawatan memiliki tujuh strategi prioritas: (i) layanan dan program pengasuhan anak (misalnya, tempat penitipan anak); (ii) layanan dan program perawatan lansia (perawatan jangka panjang bagi lansia); (iii) layanan inklusif bagi penyandang disabilitas, orang dengan HIV, penyintas kekerasan, dan kelompok rentan lainnya; (iv) perlindungan maternitas; (v) penguatan peran ayah dalam pengasuhan anak melalui cuti ayah; (vi) pengakuan dan perlindungan pekerja perawatan; dan (vii) perlindungan sosial untuk kesejahteraan pihak-pihak yang terlibat dalam ekonomi perawatan.

formal. Perbandingan kebijakan di negara-negara seperti Filipina, Bangladesh, dan Nepal, serta negara-negara lain seperti Argentina, Brasil, Afrika Selatan, dan Uruguay menyoroti tantangan sekaligus peluang dalam menyediakan perlindungan hukum bagi segmen pekerja yang rentan ini. Filipina menonjol sebagai satu-satunya negara di Asia Tenggara yang memiliki undang-undang khusus tentang PRT. Sebaliknya, Bangladesh dan Nepal belum memiliki perlindungan hukum bagi PRT. Sementara itu, Argentina, Brasil, Afrika Selatan, dan Uruguay memberikan contoh praktik baik dalam melindungi PRT di negara masing-masing.

Kotak 1

Batas Kasambahay di Filipina

Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga 2013, atau *Batas Kasambahay*, merupakan langkah penting dalam mengakui pekerjaan rumah tangga sebagai bentuk kerja yang bermartabat dan layak mendapatkan perlindungan hukum. Pada 2013, undang-undang ini telah berdampak pada dua juta PRT. Undang-undang ini menjamin seperangkat hak hukum minimum bagi PRT. Pengesahan undang-undang ini merupakan hasil aksi kolektif organisasi perempuan, gerakan buruh, dan aktivis hak asasi manusia yang terdorong oleh eksploitasi sistemik dan tidak adanya pengakuan formal terhadap PRT selama bertahun-tahun. Ratifikasi Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan Layak bagi Pekerja Rumah Tangga (*ILO Convention No. 189 on Decent Work for Domestic Workers*) oleh Filipina pada 2012 menjadi pemicu utama bagi pemerintah untuk bertindak.

Batas Kasambahay menjamin upah minimum, kontrak kerja tertulis yang mencantumkan ketentuan pembayaran, jam kerja, dan tugas, serta akses terhadap asuransi kesehatan dan jaminan sosial. Undang-undang ini juga menjamin hak atas hari istirahat dan cuti, serta perlindungan anak dari eksploitasi kerja. Undang-undang ini menetapkan mekanisme formal untuk menyelesaikan sengketa antara pemberi kerja dan PRT, serta memberikan saluran hukum bagi PRT untuk mengajukan klaim. Meski masih terdapat celah dalam penegakannya, undang-undang ini menjadi landasan perubahan sistemik yang berakar pada hak asasi manusia dan keadilan sosial.

Sumber: Eddyono (2023), Luviana (2020), King-Dejardin (2018)

Di Bangladesh, PRT hingga kini belum tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan maupun program perlindungan sosial, sebagaimana dicatat dalam Catatan Kebijakan WIEGO (2020a) No. 19 tentang Biaya Ketidakamanan: Akses Pekerja Rumah Tangga ke Jaminan dan Layanan Sosial di Dhaka, Bangladesh (*The Cost of Insecurity: Domestic Workers' Access to Social Protection and Services in Dhaka, Bangladesh*). Tidak adanya status formal menghalangi mereka untuk mengakses manfaat penting seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti melahirkan. Sebagai contoh, PRT di Dhaka tidak dapat mengakses sistem jaminan sosial nasional karena status kerja mereka yang informal sehingga mereka tidak dapat memperoleh manfaat dasar (WIEGO, 2020a). Ketiadaan perlindungan hukum ini biasanya berujung pada upah rendah, ketidakamanan kerja, dan akses hukum yang terbatas—yang memperparah ketimpangan kerja berdasarkan gender, mengingat pekerjaan rumah tangga di Asia Selatan sebagian besar dijalankan oleh perempuan. Catatan kebijakan WIEGO ini menyoroti bagaimana kerentanan ini terus berlanjut, dengan PRT di Bangladesh berada dalam ketergantungan pada sistem yang

belum memberikan perlindungan negara secara memadai, seperti akses terhadap layanan kesehatan dan pensiun (WIEGO, 2020a).

Demikian pula, Nepal menghadapi persoalan besar dalam hal informalitas dan kurangnya perlindungan bagi PRT, menurut Catatan Kebijakan WIEGO (2020b) No. 20 tentang Pekerja Rumah Tangga, Risiko, dan Perlindungan Sosial di Nepal (*Domestic Workers, Risk, and Social Protection in Nepal*). Mayoritas PRT di Nepal—sekitar 250.000 orang—merupakan migran internal yang banyak di antaranya berasal dari daerah perdesaan. Mereka sering mengalami kesulitan besar dalam mendapatkan kontrak kerja formal, akses terhadap jaminan sosial, dan perlindungan di tempat kerja. Tanpa perlindungan hukum dan dengan pola kerja informal yang umumnya terjadi, mereka sangat rentan terhadap eksploitasi (WIEGO, 2020b). Seperti di negara Asia Selatan lainnya, pekerjaan rumah tangga di Nepal dipandang rendah nilainya, dan sebagian besar PRT tidak terlindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan nasional. Hal ini turut memperlebar kesenjangan ekonomi dan memperbesar ketimpangan kerja berdasarkan gender (Kabeer, Sudarshan, dan Milward, 2013). Chen (2012) dan Blackett (2011) menyoroti kondisi rentan yang dihadapi PRT ini, mulai dari upah rendah, ketidakamanan kerja, hingga ketidakjelasan status hukum. Situasi ini diperburuk oleh lemahnya penegakan hukum dan kurangnya kemauan politik untuk memenuhi kebutuhan PRT. Pengecualian sistemik dari perlindungan sosial seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti melahirkan ini merupakan tantangan umum di berbagai negara Selatan Global (*Global South*), tempat pekerjaan informal masih dominan dan belum banyak diatur (ILO, 2015).

Di luar Asia Selatan dan Tenggara, Argentina, Brasil, Afrika Selatan, dan Uruguay memberikan pelajaran berharga tentang perlindungan PRT. Di Argentina, PRT secara resmi didaftarkan dalam skema jaminan sosial nasional yang memastikan akses terhadap manfaat seperti cuti dibayar, asuransi kesehatan, dan pensiun—suatu bentuk perlindungan yang masih jarang dimiliki oleh PRT di banyak negara lain (Bamu, 2018).

Di Afrika Selatan, dengan prinsip serupa, PRT tercakup dalam Dana Asuransi Pengangguran (*Unemployment Insurance Fund/UIF*), yang memberikan kompensasi keuangan jika terjadi kehilangan pekerjaan (Bamu, 2018). Putusan pengadilan penting pada 2021 memperluas hak-hak PRT dengan mengakui mereka sebagai penerima kompensasi atas cedera kerja berdasarkan undang-undang yang berlaku (Bamu, 2018).

Sementara itu, Uruguay memiliki salah satu sistem perlindungan paling kuat dengan pengaturan upah minimum, jaminan sosial, larangan diskriminasi di tempat kerja, dan hak pekerja untuk melakukan perundingan bersama (*collective bargaining*) terkait kondisi kerja dan upah (Bamu, 2018). Penegakan hukum menjadi kuncinya, sebagaimana dapat dilihat dari struktur hukum yang kuat dan kemampuan Uruguay dalam menegakkan kepatuhan.

Brasil telah mencatat kemajuan signifikan dalam memperkuat hak-hak PRT melalui sejumlah reformasi legislasi dan peraturan yang bertujuan mengurangi ketimpangan ketenagakerjaan dan memberikan manfaat sosial. Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga 2013 (*PEC das Domésticas*) dan Amandemen Konstitusi (*Constitutional Amendment*) ke-72/2013 memberikan hak ketenagakerjaan yang setara kepada PRT, termasuk jam kerja delapan jam sehari, upah lembur, perlindungan upah minimum, dan asuransi pengangguran (Dias *et al.*, 2014). Perlindungan ini dipertegas melalui Undang-Undang

Pelengkap (*Complementary Law*) No. 150/2015 yang menjabarkan kewajiban pemberi kerja PRT dan menjamin akses PRT terhadap perlindungan sosial dasar seperti layanan kesehatan, cuti melahirkan, dan pensiun.

Seiring dengan perubahan hukum tersebut, Brasil juga memperkenalkan sistem *Simple Doméstico* yang menyederhanakan prosedur registrasi dan perpajakan sehingga mendorong kepatuhan pemberi kerja PRT dan menjamin tingkat formalisasi yang lebih baik untuk pekerjaan domestik (ILO, 2022). Standar ketenagakerjaan internasional, terutama Konvensi ILO No. 189 yang menetapkan norma-norma terkait hak-hak PRT di tingkat global, turut memengaruhi reformasi ini. Perubahan tersebut juga merupakan bagian dari upaya lebih luas untuk memperbaiki ketidakadilan historis yang melekat pada sektor kerja domestik di Brasil—sebuah sektor yang sejak era kolonial diwarnai oleh ketimpangan ras dan gender. Mayoritas PRT di Brasil adalah perempuan—banyak di antaranya berasal dari komunitas Afro-Brasil—yang secara historis telah mengalami penolakan hak-hak ketenagakerjaan (Dias *et al.*, 2014). Reformasi ini telah memengaruhi lebih dari 5,9 juta PRT hingga 2023; hal ini menunjukkan betapa besarnya dampak perubahan tersebut (Statista, 2024). Meskipun demikian, tantangan penegakan hukum masih tetap ada. Meskipun kerangka hukum telah diperkuat, banyak PRT di Brasil masih mengalami hubungan kerja tidak resmi, kecurangan upah, dan kurangnya akses terhadap jaminan sosial karena lemahnya pengawasan regulasi.

Studi-studi kasus di atas mendorong pemerintahan berbagai negara di dunia untuk menerapkan perlindungan menyeluruh bagi PRT, termasuk pengakuan hukum, akses terhadap jaminan sosial, dan mekanisme penegakan hukum yang kuat. Bamu (2018) mencatat bahwa meskipun pekerjaan rumah tangga masih sangat informal di sebagian besar dunia, negara-negara contoh di atas telah menetapkan tolok ukur dalam memperbaiki kondisi kerja PRT melalui pengakuan hukum, skema perlindungan sosial, dan advokasi yang terkoordinasi. Selain itu, ratifikasi Konvensi ILO No. 189 oleh Brasil telah menetapkan standar global dan mendorong reformasi yang memberikan hak-hak ketenagakerjaan yang penting bagi para pekerja yang sebelumnya terpinggirkan (Dias *et al.*, 2014). Inisiatif-inisiatif internasional ini menunjukkan bahwa kehidupan PRT dapat ditingkatkan secara signifikan ketika pemerintah berkomitmen untuk memformalkan dan melindungi kelompok pekerja ini.

1.1.2 Pekerja Rumah Tangga dan Peran Mereka dalam Masyarakat Indonesia

Pekerjaan perawatan mencakup layanan langsung dan tidak langsung, baik yang berbayar maupun tidak berbayar. Pekerjaan perawatan langsung mencakup tugas-tugas pengasuhan/perawatan seperti menyusui, mengasuh anak, serta merawat orang sakit atau lansia. Sementara itu, pekerjaan perawatan tidak langsung meliputi kegiatan seperti menyiapkan makanan dan membersihkan rumah (ILO, 2018; UN Women, 2018). Pekerjaan perawatan sangat penting bagi kesejahteraan pihak yang diasuh/dirawat, seperti anak-anak dan lansia, serta memerlukan keterampilan tertentu dan sikap peduli (England, 2005). Pekerjaan perawatan berbayar dilakukan oleh para profesional seperti PRT, pengasuh anak di tempat penitipan anak, dan tenaga kesehatan (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024; UN Women, 2018; Adriany dan Warin, 2014). Namun, sebagian besar pekerjaan perawatan tidaklah berbayar atau berupah rendah, dan

mayoritas dijalankan oleh perempuan, seperti PRT, sehingga memperkuat peminggiran ekonomi dan sosial terhadap mereka (UN Women, 2018), serta sering kali membuat mereka terabaikan dalam sistem perlindungan sosial nasional (Razavi dan Staab, 2010).

Kehadiran PRT di Indonesia dapat ditelusuri hingga masa kolonial ketika banyak keluarga Belanda mempekerjakan *baboe*, yaitu orang-orang lokal dari kalangan tidak mampu yang tinggal dan bekerja di rumah mereka. Dalam masyarakat Jawa juga dikenal praktik *ngenger*, yaitu keadaan ketika anak-anak tinggal di rumah kerabat—atau bahkan di rumah orang lain yang tidak memiliki hubungan kekerabatan—untuk belajar keterampilan kerja. Dalam praktiknya, mereka mengerjakan banyak tugas rumah tangga, termasuk merawat anak-anak dari keluarga tempat mereka tinggal.

Hubungan budaya antara *baboe* dan keluarga Belanda, serta antara anak-anak *ngenger* dan keluarga yang mereka tinggali membentuk pola hubungan patron-klien. Dalam pola hubungan ini, klien mengharapkan perlindungan dan dukungan seperti makanan dan tempat tinggal dari patronnya, sementara patron mengharapkan kepatuhan dari kliennya. Pola-pola inilah yang terus membentuk rendahnya penghargaan terhadap pekerjaan rumah tangga hingga saat ini.

Temuan kami menunjukkan bahwa PRT memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan fungsi rumah tangga dan sekaligus menopang ekonomi Indonesia dalam konteks yang lebih luas. Kerja mereka memungkinkan orang lain—terutama perempuan—untuk bekerja, belajar, atau terlibat dalam kehidupan publik sehingga menopang produktivitas kerja formal. Namun, kontribusi mereka tetap tidak terlihat dalam indikator-indikator ekonomi karena sifat pekerjaan mereka yang informal, dipengaruhi oleh konstruksi gender, dan berbasis rumah tangga. Kami berargumen bahwa tanpa keberadaan PRT, banyak keluarga Indonesia—terutama yang kedua orang tuanya bekerja—akan mengalami kesulitan menyeimbangkan antara kerja berbayar dan tanggung jawab pengasuhan/perawatan.

PRT sebagian besar absen dalam wacana publik maupun agenda kebijakan. Kehidupan mereka, dengan seluruh kompleksitasnya, jarang dibahas dalam narasi sejarah. Mereka menghadapi kondisi kerja yang tidak pasti dan rentan. Banyak dari mereka bekerja dalam pengaturan kerja yang tidak jelas, memiliki perlindungan hukum yang terbatas, dan menghadapi risiko tinggi terhadap eksploitasi. Masalah ini tidak hanya disebabkan oleh sifat pekerjaan mereka, tetapi juga berasal dari persoalan sistemik yang lebih dalam, seperti ketimpangan gender, status informal, dan posisi mereka sebagai pekerja migran.

Liputan media sering kali hanya menyoroti isu-isu sensasional, seperti PRT yang terlibat hubungan dengan majikan laki-lakinya, tanpa menggali relasi kuasa yang sangat timpang antara keduanya. Bahkan ketika PRT diberitakan sebagai korban kekerasan oleh majikannya, pemberitaan cenderung dramatis atau bahkan vulgar, tanpa menjelaskan bahwa kekerasan tersebut terjadi karena ketiadaan perlindungan hukum bagi PRT dalam ranah domestik.

Karena berbagai tantangan yang saling bertumpuk ini, kami menggunakan perspektif hak asasi manusia dan ekonomi perawatan dalam menganalisis situasi PRT di Indonesia. Pendekatan ini membantu menyoroti peran penting PRT dalam mendukung rumah tangga

dan perekonomian nasional. Pendekatan ini juga mendorong perubahan kebijakan yang menghormati martabat mereka, menjamin perlindungan atas hak-haknya, dan memastikan inklusi yang adil dalam pembangunan sosioekonomi.

1.1.3 Advokasi untuk Hak dan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Sejarah advokasi terhadap Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) tidak dapat dipisahkan dari sejarah Forum Diskusi Perempuan Yogyakarta (FDPY), Rumpun Tjoet Nyak Dien (RTND), dan JALA PRT. Pada 1989, FDPY didirikan oleh sekelompok aktivis perempuan, termasuk Lita Anggraini—yang kini menjadi koordinator nasional JALA PRT—bersama Damairia Pakpahan, Maria Pakpahan, Aida Milasari, Yuni Satya Rahayu, Hening Tyas Sutji, Siti Noor Laila, dan Rebeka Harsono. Pada 1991, FDPY melakukan advokasi terhadap seorang PRT di Jawa Timur yang mengalami kekerasan dari majikannya. Kasus ini menjadi titik balik yang mendorong kelompok tersebut bertransformasi menjadi rumpun (forum perempuan) pada 1992, dengan fokus pada pemenuhan kebutuhan dan hak-hak PRT serta penelitian terkait isu tersebut (Austin, 2022; Adinda, 2022; Sargini, Jumiyeem, dan Muryanti, 2017; Eddyono *et al.*, 2016).

Pada 1995, FDPY secara resmi mengubah namanya menjadi Yayasan RTND. RTND berfokus pada pengorganisasian PRT dan advokasi kebijakan untuk melindungi mereka. Salah satu alasan perubahan nama ini adalah karena FDPY saat itu menjadi sasaran militer. Antara 1999 dan 2000, dukungan RTND terhadap PRT berkontribusi pada terbentuknya delapan organisasi pekerja rumah tangga (operata) yang seluruhnya dipimpin dan dikelola oleh PRT sendiri. Pada 2003, Serikat Pekerja Rumah Tangga (SPRT) Tunas Mulia berdiri di Yogyakarta. Pada tahun yang sama, RTND dan SPRT Tunas Mulia mendirikan Sekolah PRT di Yogyakarta (Austin, 2022; Adinda, 2022; Sargini, Jumiyeem, dan Muryanti, 2017; Eddyono *et al.*, 2016). (Lihat juga Kotak 2 di Bab 5.)

Upaya pengorganisasian akar rumput oleh RTND berjalan beriringan dengan advokasi kebijakan di tingkat daerah. Bersama organisasi nonpemerintah (ornop) lainnya—seperti Rifka Annisa, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Yogyakarta, Sekretariat Bersama Perempuan Yogyakarta (SBPY), dan Yayasan Annisa Swasti (Yasanti)—RTND mengusulkan rancangan peraturan daerah (raperda) di Yogyakarta (lihat juga Kotak 6 dan Gambar 2 di Bab 5). Hasil dari advokasi yang konsisten ini baru terlihat lebih dari sepuluh tahun kemudian. Pada 2010, gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menerbitkan Peraturan Gubernur (Pergub) DIY No. 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga. Setahun kemudian, Wali Kota Yogyakarta menerbitkan peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Wali Kota (Perwali) Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga (Sargini, Jumiyeem, dan Muryanti, 2017; dan hasil wawancara dengan perwakilan SPRT Tunas Mulia). (Lihat Bab 5 untuk analisis kebijakan-kebijakan utama terkait PRT.)

RTND meyakini bahwa isu hak-hak PRT perlu diangkat menjadi isu nasional. Pada 2004, Lita Anggraini—mewakili RTND—bersama rekan-rekannya dari berbagai organisasi, membentuk JALA PRT dengan tujuan memperluas upaya yang telah dirintis oleh FDPY dan RTND ke tingkat nasional. JALA PRT memiliki tiga tujuan utama: (i) mengadvokasi kebijakan untuk melindungi hak-hak PRT; (ii) mengorganisasi dan mendidik PRT untuk membentuk SPRT di seluruh Indonesia; dan (iii) meningkatkan kesadaran publik tentang kondisi kerja yang layak dan hak-hak PRT. Konvensi ILO No. 189 yang diadopsi pada 2011

menjadi salah satu instrumen hukum internasional yang memperkuat upaya JALA PRT dalam mendorong lahirnya kebijakan berupa undang-undang dan peraturan daerah, serta diratifikasinya Konvensi ILO No. 189 untuk melindungi hak-hak PRT di Indonesia (Austin, 2022; Adinda, 2022; Sargini, Jumiyem, dan Muryanti, 2017; Eddyono *et al.*, 2016).

RTND mulai menyusun draf RUU PPRT pada 2001. JALA PRT secara resmi menyerahkan RUU tersebut kepada DPR pada 2004 dan memulai serangkaian dialog dengan DPR dan pemerintah. Tujuannya adalah mendorong DPR, pemerintah, atau keduanya agar mengambil inisiatif legislasi dalam mengesahkan RUU ini. Namun, terlepas dari berbagai upaya tersebut, RUU PPRT terus mengalami siklus penundaan dan stagnasi di DPR selama bertahun-tahun (Izzati, 2024; Adinda, 2022; Eddyono *et al.*, 2016). Pada 30 September 2024 yang merupakan hari terakhir masa jabatan DPR 2019–2024, RUU ini tetap tidak tersentuh. (Lihat Bab 5 untuk analisis lebih lanjut mengenai proses legislasi RUU PPRT yang berliku.)

1.2 Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki dua tujuan utama: (i) mendukung upaya untuk meningkatkan perlindungan dan mendorong pemenuhan hak serta kebutuhan perempuan terkait pekerjaan perawatan berbayar di Indonesia dan (ii) menghasilkan bukti untuk secara efektif memengaruhi pemenuhan hak dan kebutuhan pekerja perawatan perempuan Indonesia di tingkat nasional maupun internasional.

Tujuan-tujuan utama tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam tujuan-tujuan khusus berikut.

1. Mengidentifikasi dampak pekerjaan perawatan berbayar terhadap dinamika keluarga dan komunitas
2. Menelaah posisi PRT dalam ekonomi perawatan di Indonesia
3. Mengeksplorasi pemenuhan hak dan kompensasi bagi PRT
4. Mengidentifikasi dampak kebijakan yang ada terhadap praktik perawatan berbayar dan PRT
5. Memberikan rekomendasi umum untuk meningkatkan perlindungan dan pemenuhan hak PRT di Indonesia

1.3 Pertanyaan Penelitian

Studi ini menjawab lima pertanyaan utama berikut.

1. Apa dampak yang lebih luas dari pekerjaan perawatan domestik terhadap keluarga dan komunitas lokal di Indonesia?
2. Bagaimana kebijakan kunci tentang pekerjaan perawatan berbayar di Indonesia memengaruhi penyediaan layanan perawatan?
3. Bagaimana kebijakan kunci tentang pekerja perawatan berbayar di Indonesia memengaruhi kesejahteraan mereka?
4. Bagaimana PRT mendapatkan kompensasinya dan tantangan apa yang mereka hadapi dalam mewujudkan hak-hak mereka?
5. Bagaimana posisi PRT dalam kebijakan ekonomi perawatan di Indonesia?

Studi ini terdiri atas tiga komponen penelitian utama. Komponen pertama berfokus pada praktik ketenagakerjaan PRT. Komponen kedua mengkaji bagaimana posisi PRT dalam ekonomi perawatan di Indonesia. Komponen ketiga mengumpulkan data mengenai kerangka kebijakan dan regulasi yang relevan terhadap PRT, serta menilai apakah kebijakan tersebut memperkuat ketimpangan gender. Pendekatan komprehensif ini bertujuan memberikan pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai lanskap kebijakan dan pengalaman hidup para PRT di Indonesia.

1.4 Struktur Laporan

Bab pendahuluan ini menjelaskan landasan penelitian, serta tujuan dan pertanyaan penelitian, dan menyajikan sintesis situasi PRT di Indonesia, termasuk gambaran tentang norma-norma dalam kerja perawatan yang dipengaruhi oleh konstruksi gender dan ekonomi perawatan di negara ini. Bab ini diikuti oleh empat bab utama berikut ini.

- a) Bab 2 menjelaskan metodologi penelitian. Bab ini memerinci metode dan teknik pengumpulan dan analisis data, pemilihan informan dan lokasi studi, serta kerangka konseptual yang mendasari studi ini. Bab ini ditutup dengan pembahasan mengenai etika penelitian dan refleksi dari tim peneliti.
- b) Bab 3 membahas pengalaman para PRT, dengan mengkaji peran mereka di dalam keluarga yang mempekerjakan mereka di Indonesia. Dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan penelitian 1 dan 4, bab ini dimulai dengan menelaah karakteristik pemberi kerja dan PRT, serta dinamika hubungan kerja mereka yang sebagian besar dipengaruhi oleh norma-norma sosial dan budaya. Selanjutnya, bab ini menganalisis dampak kerja PRT terhadap keluarga dan pemberi kerja mereka; hal ini menekankan nilai sosioekonomi dari pekerjaan perawatan domestik berbayar di rumah tangga Indonesia. Bab ini ditutup dengan pembahasan mengenai tantangan yang dihadapi PRT, termasuk manfaat dan keterbatasan yang mereka alami sebagai pekerja perawatan, serta hambatan dalam mengakses hak-hak mereka.
- c) Bab 4 mengeksplorasi dan menganalisis temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian 2, 3, dan 5. Bab ini secara kritis mengulas tren penggunaan jasa PRT di Indonesia, termasuk perkembangan historisnya dan tantangan kontemporer dalam pekerjaan ini. Bab ini juga membahas dinamika sosioekonomi dan gender yang membentuk pekerjaan perawatan di Indonesia, peran PRT dalam konteks ekonomi perawatan yang lebih luas, serta hambatan struktural yang menghalangi pengakuan dan perlindungan terhadap mereka. Bab ini menawarkan wawasan mengenai bagaimana Peta Jalan Ekonomi Perawatan dapat menjadi kerangka strategis untuk membangun ekonomi perawatan yang inklusif dan adil.
- d) Bab 5 menjawab pertanyaan penelitian 2, 3, dan 4. Bab ini mengkaji beragam tantangan serta inisiatif yang bertujuan memperkuat perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia. Bab ini dimulai dengan kajian kritis terhadap peraturan menteri yang ada tentang perlindungan PRT, serta kompleksitas dalam proses legislasi RUU PPRT. Bab ini juga menjelaskan pentingnya kolaborasi dalam upaya advokasi hak-hak PRT. Bab ini ditutup dengan analisis kritis atas berbagai tantangan dalam memperkuat perlindungan hukum bagi PRT, dengan menyoroti secara terperinci isu-isu sistemik yang mendasarinya.

Kebutuhan akan regulasi yang secara khusus melindungi PRT kini makin mendesak. Bab 6 menyintesis temuan utama dan analisis studi ini, serta menawarkan rekomendasi kebijakan untuk mendukung pengakuan PRT sebagai pekerja esensial, mendorong pengesahan undang-undang perlindungan bagi PRT di Indonesia, dan mengantisipasi pengesahan RUU tersebut dengan pendidikan publik yang berkelanjutan—termasuk bagi para pembuat kebijakan—untuk memperkuat pemahaman bahwa PRT adalah pekerja, bukan *sekadar* pembantu.

II. Metodologi

2.1 Desain Penelitian

Dalam bab ini, kami menjelaskan hubungan antara tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang mendasari proyek penelitian ini. Kami juga menguraikan metode dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan serta analisis data, dan sekaligus membahas aspek-aspek penting seperti lokasi penelitian, jumlah peserta yang terlibat, dan pertimbangan etik yang menyertai kerja kami. Posisi kami sebagai peneliti juga akan dijelaskan, termasuk dilema etika yang kami hadapi selama proses penelitian. Landasan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap rancangan dan pelaksanaan studi ini.

2.1.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kami menggunakan pendekatan kualitatif yang kami nilai paling sesuai untuk menggali kompleksitas kerja perawatan berbayar di Indonesia. Tidak seperti pendekatan kuantitatif yang umumnya digunakan untuk menjawab pertanyaan seputar frekuensi atau besaran, pendekatan kualitatif memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam terhadap persepsi dan pengalaman para peserta. Untuk pengumpulan data, kami menggunakan tinjauan pustaka, wawancara mendalam (WM), dan diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion/FGD*).

Tinjauan pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen kebijakan, seperti undang-undang, peraturan, artikel jurnal, laporan penelitian, dan artikel berita, yang relevan dengan PRT di Indonesia. Data tersebut diorganisasi menggunakan Microsoft Excel dan digunakan untuk merancang penelitian, memetakan pemangku kepentingan, serta menyusun panduan WM dan FGD. Data matriks ini juga mendukung proses referensi selama penulisan dan analisis.

WM dilakukan untuk menangkap kompleksitas kehidupan PRT dan memperoleh wawasan dari para PRT maupun kelompok pemangku kepentingan lainnya mengenai pengakuan PRT sebagai pekerja esensial serta mengenai RUU PPRT. Panduan WM terdiri atas pertanyaan terbuka dan tidak terstruktur untuk memahami perspektif para informan (Creswell, 2014). Dengan mengikuti pendekatan feminis partisipatoris (Reinharz, 2005), WM ini bertujuan mengungkap persepsi tersembunyi informan dan memahami cara pandang mereka. WM dilakukan baik di tingkat nasional maupun daerah.

FGD digunakan untuk menggali topik baru dan memeriksa kemungkinan hasil yang menyimpang dari asumsi awal sehingga dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang sikap, keyakinan, dan pengalaman populasi tertentu (Seal *et al.*, 1998). Dalam studi ini, FGD terpisah dilakukan untuk PRT dan pemberi kerja, dengan memastikan bahwa tidak ada satu pun PRT dalam FGD-nya masing-masing yang bekerja pada pemberi kerja mana pun yang terlibat dalam FGD pemberi kerja.

Pengumpulan data di tingkat nasional dan daerah melibatkan pemangku kepentingan kunci, termasuk lembaga pemerintah dan nonpemerintah, sektor swasta, organisasi profesi, penyalur PRT, SPRT, akademisi, PRT, dan pemberi kerja PRT. Tujuannya adalah memetakan aktor dan faktor utama yang memengaruhi upaya advokasi perlindungan hukum bagi PRT.

Dalam hal wawancara dengan PRT, kami menyadari tantangan dalam menemukan mereka, sehingga kami melibatkan peneliti daerah dan asisten lapangan di tiga kota lokasi studi untuk mengidentifikasi peserta potensial sebelum penelitian lapangan dimulai. Kami menggunakan metode *snowball sampling* yang lazim digunakan ketika informan sasaran sulit diakses (Naderifar, Goli, and Ghaljaie, 2017).⁷

2.1.2 Peserta Penelitian

Pendekatan kualitatif ini sangat sesuai—mengingat kompleksitas pengalaman para PRT—sehingga memungkinkan kami untuk, misalnya, membandingkan tanggung jawab antara PRT menginap (*live-in*) dan tidak menginap (*live-out*), serta menggali persepsi mereka mengenai kerja perawatan berbayar.

Penelitian lapangan kami berlangsung dari Desember 2024 hingga Januari 2025, dan dibagi ke dalam empat tahap. *Pertama*, kami melakukan studi pilot di Depok, Jawa Barat, pada Desember 2024 untuk menguji instrumen penelitian. *Kedua*, kami mengumpulkan data primer pada Januari 2025 melalui WM dan FGD dengan PRT menginap maupun tidak menginap, anggota keluarga atau pasangan PRT, dan para pemberi kerja PRT, serta dengan lembaga advokasi dan instansi pemerintah daerah yang berkaitan dengan isu PRT. *Ketiga*, kami mewawancarai informan nasional, termasuk perwakilan media, kelompok advokasi, dan lembaga pemerintah dari Desember 2024 hingga April 2025. Tahap *akhir* pengumpulan data adalah lokakarya validasi yang dilaksanakan pada Mei 2025. Lokakarya ini digunakan untuk mengonfirmasi temuan studi serta mempertajam analisis dan rekomendasi kami.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* (Nyimbili, 2024)⁸ yang memungkinkan tim peneliti untuk memilih informan berdasarkan hasil pemetaan awal terhadap pemangku kepentingan yang terlibat atau disebutkan dalam Peta Jalan Ekonomi Perawatan. Rentang usia peserta penelitian adalah 17 sampai 61 tahun. Mayoritas peserta adalah perempuan. Secara keseluruhan, terdapat 102 orang yang diwawancarai serta diundang untuk mengikuti FGD. Lokakarya validasi dihadiri oleh 14 orang. (Lihat Lampiran untuk rincian tabulasi WM, FGD, dan lokakarya validasi.)

⁷Pengambilan sampel bola salju (*snowball sampling*) adalah metode pengambilan sampel kemudahan (*convenience sampling*). Metode ini diterapkan ketika subjek dengan karakteristik target sulit diakses. Dalam metode ini, subjek studi yang telah ada merekrut subjek berikutnya dari kalangan kenalan mereka. Proses pengambilan sampel berlanjut hingga data mencapai kejenuhan. Dalam definisi lain, *snowball sampling* kemungkinan tidak terlalu bergantung pada sampel acuan, tetapi tetap sesuai untuk menemukan populasi yang sulit dijangkau. Sebagai contoh, ketika penelitian ditujukan pada kelompok PRT, bertemu dengan kelompok sampel pertama kemungkinan akan mengarah pada sampel-sampel lain sehingga sampel penelitian bertambah seperti bola salju yang menggelinding.

⁸Prosedur *purposive sampling* digunakan untuk membantu memastikan bahwa sampel berkualitas dapat diperoleh tanpa bias sehingga dapat meningkatkan keandalan dan kepercayaan temuan penelitian.

Tabel 1. Daftar Peserta Penelitian

No.	Kategori	Tingkat	Jumlah Informan (orang)			
			Tingkat Nasional	Kota Medan	Kota Bandung	Kota Yogyakarta
1	PRT menginap dan tidak menginap: <ul style="list-style-type: none"> yang melakukan pekerjaan domestik (misalnya, mencuci, menyapu, memasak) yang mengurus bayi (usia 0–59 bulan) yang mengurus anak-anak (<18 tahun) yang mengurus lansia atau penyandang disabilitas 	Daerah 12 WM + 30 FGD/area	0	WM = 4	WM = 4	WM = 4
				FGD = 10	FGD = 8	FGD = 11
2	Pemberi kerja: <ul style="list-style-type: none"> PRT menginap PRT tidak menginap 	Daerah 6 WM + 16 FGD	0	WM = 2	WM = 2	WM = 2
				FGD = 7	FGD = 5	FGD = 4
3	Pasangan atau anggota keluarga PRT	Daerah 6 WM	0	2	2	2
4	Instansi pemerintah/kementerian	Nasional, Daerah	2	5	6	4
5	Ornop yang mengadvokasi isu PRT	Nasional, Daerah	3	1	1	2
6	Sektor swasta: perusahaan yang merekrut PRT	Daerah	0	1	1	1
7	SPRT	Nasional, Daerah	0	1	0	1
8	Media	Nasional	3	0	0	0
9	Akademisi	Nasional	1	0	0	0

No.	Kategori	Tingkat	Jumlah Informan (orang)			
			Tingkat Nasional	Kota Medan	Kota Bandung	Kota Yogyakarta
10	Anggota DPR/DPRD	Daerah	0	0	0	1

2.1.3 Lokasi Penelitian

Kami memilih tiga kota sebagai lokasi penelitian: Kota Bandung, Kota Medan, dan Kota Yogyakarta. Kota Bandung dan Kota Medan dipilih karena termasuk dalam tujuh kota besar di Indonesia yang warganya sangat bergantung pada PRT. Lima kota lainnya adalah Palembang, Bandung, Semarang, Surabaya, dan Makassar (Suryomenggolo, 2020). Sementara itu, Kota Yogyakarta dipilih karena sejarah advokasi PRT yang kuat oleh para aktivis perempuan, organisasi PRT dan SPRT, masyarakat sipil, serta akademisi. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada tinjauan pustaka yang komprehensif.

a) Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat

Kota Bandung, ibu kota Provinsi Jawa Barat, memiliki luas wilayah sebesar 167,67 km². Pada 2022, jumlah penduduk Kota Bandung mencapai 2.545.005 jiwa. Seperti halnya di daerah lain di Indonesia, saat ini belum tersedia data terkini mengenai jumlah PRT di Kota Bandung maupun Provinsi Jawa Barat. Namun, pada 2015, Provinsi Jawa Barat tercatat sebagai provinsi dengan jumlah PRT terbesar di Indonesia, yaitu sekitar 859.000 pekerja (ILO, 2011).

Sebagai pusat perdagangan utama di Provinsi Jawa Barat, Kota Bandung diperkirakan memiliki permintaan yang tinggi terhadap jasa PRT. Kota ini menarik minat banyak pekerja migran yang mencari pekerjaan sebagai PRT, dan banyak dari mereka menghadapi risiko besar. Kondisi ini membuka peluang untuk mengkaji pola migrasi, tekanan sosioekonomi, dan risiko kerja yang terkait dengan pekerjaan rumah tangga di kawasan perkotaan.

Kota Bandung juga memiliki sejarah penelitian dan advokasi terkait isu PRT yang terlihat dari berbagai kegiatan terkini seperti acara bincang-bincang dan studi kasus mengenai pekerja anak dan kesejahteraan PRT. Latar belakang ini tidak hanya memperkaya konteks penelitian kami, tetapi juga menyediakan akses terhadap jejaring lokal, mitra komunitas, dan sumber daya tambahan untuk pelaksanaan penelitian lapangan.

b) Kota Medan, Provinsi Sumatra Utara

Kota Medan, kota metropolitan dan sekaligus ibu kota Provinsi Sumatra Utara, memiliki luas wilayah 265,10 km². Pada 2022, Kota Medan memiliki kepadatan penduduk sekitar 9.413 jiwa per km² dan total penduduk sekitar 2,5 juta jiwa. Mayoritas penduduknya bekerja di sektor perdagangan. Kota Medan juga merupakan salah satu dari tiga kota yang dipilih oleh Komisi IX DPR untuk menggelar uji publik terhadap RUU PPRT pada 2012. Dua kota lainnya adalah Kota Malang dan Kota Makassar.

Kota Medan dan Provinsi Sumatera Utara menawarkan kombinasi unik antara konteks budaya, ekonomi, dan politik yang menjadikannya lokasi ideal untuk penelitian tentang pekerjaan domestik dan informal. Sejarah panjang aktivisme buruh, tingginya konsentrasi tenaga kerja informal, dan dinamika advokasi ketenagakerjaan menjadikan wilayah ini sebagai konteks yang kaya untuk mengkaji tantangan dan kemajuan dalam perlindungan hak-hak pekerja informal.

Provinsi Sumatra Utara menjadi studi kasus yang menarik untuk melihat dinamika gerakan buruh, khususnya dalam konteks kerja informal dan kerja domestik. Wilayah ini memiliki

sejarah panjang aktivisme serikat buruh yang kaya sehingga menjadi lahan subur untuk mengeksplorasi gerakan buruh terorganisasi dan aksi kolektif. Fondasi sejarah ini tercermin pada kuatnya kehadiran serikat buruh yang memudahkan studi mengenai mobilisasi hak-hak buruh dan advokasi bagi pekerja informal. Selain itu, di wilayah seperti Kecamatan Tanjung Morawa, terdapat warisan kerja domestik lintas generasi selama lebih dari 40 tahun yang menunjukkan aspek ketergantungan kerja turun-temurun dan adaptasi sosial.

Norma budaya di banyak wilayah perdesaan dan semi-perkotaan di provinsi ini juga membatasi partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan dan advokasi hak-hak mereka, khususnya dalam isu ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ini memungkinkan studi mengenai persinggungan antara struktur gender, pekerjaan, dan sosioekonomi perdesaan. Di sisi lain, ornop seperti BITRA Indonesia memainkan peran penting dalam memberdayakan PRT melalui advokasi, pelatihan, dan kampanye peningkatan kesadaran hak yang memberikan gambaran tentang pemberdayaan akar rumput dan dampak sosial intervensi ornop.

Kolaborasi ornop, seperti BITRA Indonesia dan Aliansi Pekerja Rumah Tangga, dengan pemerintah daerah di Provinsi Sumatra Utara patut dicatat. Kedua entitas ini sedang mendorong lahirnya peraturan daerah (perda) untuk melindungi PRT di tengah ketiadaan hukum nasional. Upaya advokasi ini membuka peluang untuk mengkaji pendekatan kebijakan dari bawah ke atas (*bottom-up*) dan potensinya dalam memengaruhi agenda kebijakan di tingkat nasional.

c) Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)

Pada 2022, Kota Yogyakarta memiliki sekitar 412.797 jiwa penduduk. Dengan luas wilayah sekitar 32,5 km², kota ini memiliki keragaman jenis pekerjaan di kalangan penduduknya, termasuk petani, pedagang, dan perajin. Selain itu, Kota Yogyakarta dikenal sebagai pusat pendidikan dan dijuluki “Kota Pelajar”.

Yogyakarta—baik kota maupun provinsinya—menjadi titik penting untuk memahami kompleksitas yang dihadapi oleh salah satu kelompok pekerja termarginalkan terbesar di Indonesia, yaitu PRT. Mereka menghadapi berbagai tantangan, mulai dari upah rendah hingga perlindungan hukum yang tidak memadai, di tengah lanskap sosioekonomi yang beragam, seperti ketidakstabilan perkotaan dan tekanan migrasi dari perdesaan. Meski menghadapi banyak tantangan, Yogyakarta telah menjadi pusat advokasi, dengan upaya lokal yang menetapkan preseden penting bagi perlindungan hak-hak PRT di seluruh Indonesia.

Inisiatif advokasi di Yogyakarta yang dipimpin oleh organisasi seperti JALA PRT, FDPY, dan RTND telah memainkan peran penting dalam merintis upaya legislasi, seperti Pergub DIY No. 31 Tahun 2020 dan Perwali Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga (lihat juga Bab 5). Meskipun regulasi-regulasi tersebut belum sepenuhnya diimplementasikan, kehadirannya merupakan langkah besar dalam pengakuan hak PRT di Indonesia. Adopsi kebijakan dan pencantuman PRT dalam perda tentang ketenagakerjaan sejak 2009 menunjukkan komitmen kota ini dalam mengakui PRT sebagai pekerja formal. Perkembangan sejarah ini, yang didukung oleh tokoh politik seperti wali kota Yogyakarta

saat itu, Herry Zudianto, menyoroti potensi kolaborasi efektif antara pemerintah dan ornop dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Selain itu, jejaring organisasi bantuan hukum yang kuat di Yogyakarta, seperti Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Yogyakarta, menyediakan himpunan studi kasus dan kerangka hukum yang kaya dan beragam. Sumber daya ini sangat penting untuk menganalisis intervensi praktis dan keberhasilan perubahan kebijakan. Negosiasi yang sedang berlangsung oleh JALA PRT dan mitranya dengan DPR menjadi contoh nyata ketangguhan dan strategi advokasi yang dibutuhkan untuk memperjuangkan kelompok rentan di tengah tantangan politik.

2.2 Kerangka Konseptual

Kami menyusun kerangka konseptual untuk memahami temuan penelitian dengan mendasarkan diri pada konsep interseksionalitas dan analisis kebijakan feminis. Kerangka konseptual kami juga berlandaskan pada Kerangka Kerja 5R ILO untuk Pekerjaan Perawatan Layak (lihat Subbab 1.1 Landasan Penelitian).

2.2.1 Interseksionalitas

Arivia (2020), dalam artikel jurnalnya yang berjudul "*Perspektif Feminisme: Interseksionalitas dan Covid-19*", membahas bahwa feminisme interseksional penting untuk memahami beragam tantangan yang dihadapi oleh perempuan dan kelompok-kelompok terpinggirkan. Dalam konteks penelitian ini, meningkatnya beban rumah tangga secara tidak proporsional berdampak pada perempuan. Pekerjaan domestik, yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan, sangat rentan terhadap eksploitasi, dengan PRT sering kali tidak menerima upah tambahan meskipun beban kerja mereka meningkat. Pendekatan feminisme interseksional membantu mengungkap marginalisasi berlapis yang dialami PRT, yang sebagian besar adalah perempuan. Penerapan pendekatan ini memungkinkan kita untuk memahami bahwa PRT memungkinkan pemberi kerja mereka untuk menjalankan pekerjaan berbayar di sektor formal.

2.2.2 Analisis Kebijakan Feminis

Pekerjaan perawatan berbayar sangat penting bagi pemberdayaan ekonomi perempuan yang sebagian besar merupakan PRT dengan latar belakang sosioekonomi yang rendah. Berbagai bukti menunjukkan bahwa pekerjaan perawatan berbayar memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan ekonomi dan manusia. Laporan Chopra (2013) yang berjudul "*Analysis of Public Policies Related to Care: A Thematic Review*" membahas bahwa analisis ekonomi politik feminis dapat menjelaskan bagaimana pekerjaan perawatan tidak berbayar memperoleh perhatian dalam agenda kebijakan nasional. Analisis ini juga berlaku untuk pekerjaan perawatan berbayar, dengan menelaah lembaga, kepentingan, dan insentif, serta interaksi antara ide, wacana, dan aktor yang dipengaruhi oleh konstruksi gender dalam proses pembentukan, implementasi, dan evaluasi kebijakan. Keberhasilan memasukkan pekerjaan perawatan ke dalam kebijakan nasional bergantung pada pengakuan kontribusi perempuan, pengurangan beban perawatan, serta pendistribusian ulang tanggung jawab perawatan kepada negara, komunitas, dan laki-laki. Kebijakan

dinilai pada tiga tataran: niat (tujuan dan desain), pelaksanaan (tindakan), dan hasil (dampak).

2.3 Analisis Data

Kami menyusun tema-tema awal melalui tinjauan pustaka yang sistematis, dengan mengategorikan pustaka ke dalam isu-isu mengenai PRT baik di tingkat nasional maupun di tiga wilayah studi, serta kebijakan-kebijakan yang relevan dengan pekerjaan perawatan dan PRT. Tema-tema awal ini digunakan sebagai subjudul dalam pedoman WM dan FGD serta secara konsisten dipakai dalam catatan lapangan. Setelah pelaksanaan penelitian lapangan selesai, kami meninjau kembali tema-tema awal tersebut dan mencermati catatan lapangan untuk menentukan apakah terdapat data yang menuntut pembentukan tema baru akibat ketidaksesuaian dengan tema awal. Selama proses analisis, kami terus terlibat dengan pustaka terkait PRT dan ekonomi perawatan untuk memastikan pengembangan tema-tema prioritas yang menjawab pertanyaan penelitian.

2.4 Administrasi Penelitian

2.4.1 Pertimbangan Etik

Selama tahap perancangan penelitian, kami mengidentifikasi potensi risiko yang dapat memicu ketegangan antara PRT dan pemberi kerja mereka akibat partisipasi dalam penelitian. Partisipasi ini bisa saja menyebabkan PHK bagi beberapa PRT. Meskipun menyadari risiko ini, kami juga mempertimbangkan kemungkinan bahwa ketegangan tersebut mungkin minimal.

Untuk mengatasi kekhawatiran tersebut, kami mengembangkan serangkaian langkah untuk meminimalkan dampak negatif terhadap PRT dan memastikan bahwa penelitian dilakukan secara etis dan bertanggung jawab. Strategi ini dirancang untuk melindungi kesejahteraan PRT serta menjaga integritas penelitian. Langkah-langkah yang kami ambil meliputi:

- a) **Membangun kepercayaan dan menjaga kerahasiaan identitas informan:** Kami menjelaskan kepada PRT bahwa identitas mereka akan dirahasiakan dan bahwa data yang dikumpulkan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian.
- b) **Menyediakan ruang aman:** Kami menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman untuk WM dan FGD, serta memberikan kesempatan bagi PRT untuk menjeda atau menghentikan wawancara apabila mereka merasa tertekan atau tidak nyaman.
- c) **Mempersiapkan skenario yang mungkin terjadi:** Kami mengantisipasi kemungkinan pertanyaan dari pemberi kerja kepada PRT mengenai wawancara yang mereka jalani dan memberikan panduan kepada mereka tentang cara merespons secara tepat tanpa mengungkapkan informasi sensitif.
- d) **Meminimalkan potensi konflik antara PRT dan pemberi kerja mereka:** PRT yang kami wawancarai dan undang ke FGD untuk PRT tidak bekerja untuk pemberi kerja PRT yang kami wawancarai dan undang ke FGD untuk pemberi kerja.

2.4.2 Persetujuan Laik Etik

Surat persetujuan laik etik untuk penelitian ini, dengan nomor 13112024000008, diberikan oleh Komisi Etik Bidang Sosial Humaniora, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Republik Indonesia.

2.4.3 Izin Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian lapangan, kami memerlukan persetujuan dari BRIN dan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Selain itu, kami juga memperoleh izin dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) di Provinsi Jawa Barat, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Provinsi Sumatra Utara, serta dari pemerintah kota di Kota Bandung, Kota Yogyakarta, dan Kota Medan.

2.5 Refleksi Peneliti

Penelitian ini melibatkan proses yang hati-hati dalam merekrut dan membangun kepercayaan dengan PRT. Meskipun demikian, terdapat potensi risiko konflik antara PRT dan pemberi kerja mereka akibat sifat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan selama wawancara. Diperlukan sensitivitas selama proses panjang membangun dan menjaga kepercayaan dengan PRT. Misalnya, dalam sebuah FGD saat studi pilot, seorang PRT menjadi emosional saat menceritakan perlakuan tidak adil dari pemberi kerjanya, dengan mengungkapkan bahwa ia bekerja lembur dengan bayaran yang tidak layak. Kami memprioritaskan kesejahteraannya dengan mempertimbangkan respons terbaik, memberikan dukungan, dan menawarkan opsi untuk menjeda FGD saat ia menunjukkan tanda-tanda tekanan, yang kemudian memang ia ambil. Setelah menyampaikan perasaannya, ia dapat melanjutkan FGD. Pada dasarnya, sangat penting untuk memperhatikan bahasa tubuh dan ekspresi wajah PRT, serta berempati terhadap tingkat kenyamanan mereka selama WM maupun FGD.

III. Praktik Kerja Perawatan Domestik Berbayar di Indonesia dan Tantangannya

Pekerja rumah tangga (PRT) makin lazim dipekerjakan oleh kalangan menengah dan atas di Indonesia, seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja domestik dan jasa perawatan di dalam rumah tangga. Bab ini membahas pekerjaan domestik di Indonesia, dimulai dengan penelaahan karakteristik PRT dan para pemberi kerja, serta dinamika hubungan kerja di antara mereka yang hingga kini masih banyak dipengaruhi oleh norma sosiokultural. Bagian selanjutnya mengulas dampak praktik kerja perawatan domestik berbayar, dengan menyoroti peran tak tergantikan para PRT. Mereka berfungsi sebagai 'kekuatan tak terlihat' yang menopang jalannya kehidupan ekonomi, pemerintahan, pelayanan publik, dan sektor publik lainnya (Komnas Perempuan¹¹, 2024). Dengan mengambil alih tanggung jawab domestik, para PRT memungkinkan pemberi kerja—baik laki-laki maupun perempuan—untuk tetap produktif di pasar kerja. Lebih jauh, sifat pekerjaan domestik terus berkembang sehingga menuntut PRT untuk memiliki keterampilan yang makin kompleks agar dapat memperkuat posisi tawar mereka di hadapan pemberi kerja.

Bab ini ditutup dengan analisis terhadap berbagai tantangan yang dihadapi PRT di Indonesia. Meskipun permintaan terhadap PRT tinggi, pekerjaan mereka masih belum diakui secara layak dan belum terlindungi secara hukum. Pengakuan terhadap PRT sebagai pekerja pada dasarnya merupakan pengakuan terhadap kemanusiaan mereka secara utuh—yakni bahwa hak-hak dasar mereka harus dihormati dan dipenuhi. Hak-hak dasar para PRT di Indonesia belum dijamin secara memadai oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 karena pekerjaan mereka—yang sebagian besar berada di sektor informal—tidak tercakup dalam perlindungan undang-undang tersebut. Akibatnya, mereka sangat rentan terhadap berbagai bentuk kekerasan dan eksploitasi, termasuk jam kerja berlebihan, upah rendah, penyekapan, kekerasan fisik dan/atau seksual, kerja paksa, hingga perdagangan orang (ILO, 2015). Hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja kerap dipahami sebagai relasi sosiokultural, alih-alih hubungan kerja yang bersifat kontraktual sehingga keberadaan perjanjian kerja tertulis sering kali diabaikan. Alhasil, pemberian upah dan hari libur umumnya diserahkan pada kebijaksanaan pemberi kerja. Sementara kesepakatan lisan diterima secara luas sebagai pengganti kontrak tertulis (Muryanti *et al.*, 2015), bentuk kesepakatan ini secara inheren rentan terhadap pelanggaran, mengingat tidak adanya bukti nyata dalam kasus perselisihan.

¹¹Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan

3.1 Praktik Kerja Perawatan Berbayar di Indonesia

Sebagai negara berpendapatan menengah dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan kelas menengah yang terus berkembang, Indonesia mengalami peningkatan permintaan terhadap PRT. Kenaikan permintaan ini, khususnya di kalangan kelas menengah atas, didukung oleh temuan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2021 yang menunjukkan bahwa sebagian besar PRT (76%) bekerja di Pulau Jawa—wilayah yang menjadi motor utama pertumbuhan ekonomi Indonesia (CNBC Indonesia, 2024). Rumah tangga yang mampu mempekerjakan PRT umumnya melaporkan bahwa keberadaan PRT secara signifikan meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan anak dengan terjaminnya perawatan/pengasuhan di rumah tangga mereka saat orang tua tidak berada di rumah.

Sebuah asesmen cepat oleh JALA PRT pada 2009 memperkirakan bahwa jumlah PRT di Indonesia mencapai 10.744.887 orang yang dipekerjakan oleh 67% rumah tangga kelas menengah dan menengah atas. Dari jumlah tersebut, 93% merupakan perempuan yang berasal dari daerah perdesaan dan kelompok masyarakat miskin perkotaan—umumnya dengan tingkat pendidikan yang rendah; banyak di antaranya berusia di bawah 18 tahun (ILO, 2015; LPEM FEB UI¹², 2023). Namun, hingga saat ini, data terkini mengenai PRT masih sulit diperoleh akibat keterbatasan definisi hukum tentang kerja domestik dan terbatasnya sumber data yang tersedia. Tanpa data yang akurat, mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh PRT—serta merancang intervensi kebijakan yang efektif untuk melindungi mereka—tetap menjadi tantangan besar.

Selain keterbatasan data, salah satu isu yang cukup mengkhawatirkan dalam lanskap kerja domestik saat ini berkaitan dengan ketentuan kerja PRT menyangkut pengaturan tempat tinggal mereka. Ketentuan ini sangat berpengaruh terhadap pemenuhan hak-hak PRT, terutama yang berkaitan dengan upah, hari kerja, dan jam kerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa PRT menginap lebih rentan mengalami eksploitasi akibat jam kerja yang tidak jelas dan berkepanjangan karena mereka dapat diminta bekerja kapan saja. Sebaliknya, PRT tidak menginap cenderung memiliki kendali lebih besar atas jadwal kerja mereka, yang umumnya diatur melalui kesepakatan lisan informal dengan pemberi kerja. Ketentuan ini juga memungkinkan mereka untuk bekerja pada lebih dari satu rumah tangga sehingga dapat meningkatkan penghasilan.

Subbagian berikut menyajikan temuan lapangan mengenai praktik kerja domestik yang lazim di Indonesia. Di dalamnya termasuk gambaran mengenai karakteristik pemberi kerja; kondisi kerja, dan profil demografis para PRT; serta lingkup tugas yang mereka lakukan. Subbagian ini juga membedakan antara PRT menginap dan tidak menginap untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai ketentuan kerja masing-masing.

3.1.1 Karakteristik Pemberi Kerja Pekerja Rumah Tangga

Pemberi kerja PRT umumnya berasal dari keluarga kelas menengah hingga atas, seperti pegawai kantoran, dosen, dokter, dan wirausaha. Para pemberi kerja ini biasanya memiliki pekerjaan tetap atau jenis pekerjaan yang menuntut jam kerja panjang di luar rumah

¹²Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat – Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia

sehingga mereka memerlukan bantuan untuk menangani pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Bantuan yang dibutuhkan meliputi tugas-tugas seperti membersihkan rumah, mencuci pakaian, memasak, dan mengasuh anak. Selain itu, jika pemberi kerja memiliki usaha sendiri, PRT juga dapat dipekerjakan untuk membantu di tempat usaha tersebut.

Secara umum, pemberi kerja pertama-tama mencari calon PRT dari lingkungan terdekat mereka, seperti anggota keluarga, karena dianggap lebih dapat dipercaya dibandingkan orang lain. Beberapa pemberi kerja lainnya memilih PRT melalui penyedia jasa penyalur PRT, dengan harapan bahwa pekerja yang mereka dapatkan lebih berpengalaman dan telah mendapatkan pelatihan. Karena kerja perawatan masih dipandang sebagai pekerjaan tradisional, sebagian besar hubungan kerja antara pemberi kerja dan PRT dalam studi ini dibangun atas dasar kesepakatan lisan tanpa kontrak tertulis. Hal ini sering kali mengakibatkan besaran upah yang tidak sebanding dengan beban kerja. Namun, sejumlah PRT dalam studi ini melaporkan bahwa mereka memiliki pemberi kerja yang baik, yang tidak hanya peduli terhadap kesejahteraan pekerjanya tetapi juga terhadap keluarga pekerja tersebut.

Tabel 2. Karakteristik Pemberi kerja dan Ketentuan Kerja Pekerja Perawatan Mereka

Pemberi Kerja # Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan	Pekerjaan Wilayah	Jenis Kelamin, Ketentuan Kerja, dan Tugas PRT	Keterangan
Pemberi Kerja #1 39, laki-laki, N/A	Tenaga profesional di bidang pemasaran Kota Bandung	Perempuan, penuh waktu, menginap Membersihkan dan merapikan rumah, mencuci piring, mencuci dan menyetrika pakaian, memasak, mengasuh anak, menjaga rumah	N/A
Pemberi Kerja #2 36, perempuan, N/A	Staf penjualan Kota Bandung	Perempuan, penuh waktu, menginap Membersihkan dan merapikan rumah, mencuci piring, mencuci dan menyetrika pakaian, mengasuh anak, menjaga rumah, memasak (hanya menyiapkan sarapan anak-anak)	Pemberi Kerja #2 biasanya membeli makanan untuk keluarganya, termasuk untuk PRT-nya.
Pemberi Kerja #3 31, perempuan, N/A	Spesialis layanan pelanggan Kota Medan	Semua perempuan, semua tidak menginap PRT 1: Memasak PRT 2: Membersihkan rumah PRT 3: Membantu memenuhi kebutuhan psikologis dan akademik anak-anak (layanan penitipan anak di rumah)	N/A

Pemberi Kerja # Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan	Pekerjaan Wilayah	Jenis Kelamin, Ketentuan Kerja, dan Tugas PRT	Keterangan
Pemberi Kerja #4 49, perempuan, N/A	Pelelang Kota Medan	Perempuan, tidak menginap Membersihkan rumah, mencuci pakaian, menyetrika, membantu memenuhi kebutuhan anak-anak	N/A
Pemberi Kerja #5 39, laki-laki, magister	Wiraswasta, pemilik usaha buah Kota Yogyakarta	Perempuan, paruh waktu, tidak menginap - Tiga kali seminggu; dua hingga tiga jam per kunjungan - Mengepel lantai, kamar mandi, dan teras	Pemberi Kerja #5 dan istrinya memasak sendiri karena mereka senang memasak.
Pemberi Kerja #6 38, perempuan, kandidat doktor	Dosen di universitas swasta Kota Yogyakarta	Semua perempuan, penuh waktu, menginap PRT 1: Mengasuh anak-anak PRT 2: Memasak, mencuci pakaian, membersihkan rumah	- Pemberi Kerja #6 menggantikan tanggung jawab mertuanya dalam merekrut dan mengelola PRT. - Rumah tersebut dihuni oleh tiga generasi, dari kakek- nenek hingga cucu.

Sumber: catatan lapangan peneliti dari wawancara dengan para pemberi kerja

Saat merekrut PRT, pemberi kerja memprioritaskan mereka yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya karena keterampilan PRT berkaitan erat dengan pengalaman kerja mereka. Misalnya, untuk pengasuhan/perawatan anak dan lansia, pemberi kerja menghendaki keterampilan tertentu seperti kemampuan merawat bayi, memasak, atau membantu lansia dalam aktivitas sehari-hari. Dalam hal pengasuhan anak, seorang informan di Kota Medan lebih memilih PRT yang belum menikah untuk menyesuaikan dengan tingkat energi anak-anak mereka yang sangat aktif. Bagi keluarga yang memiliki balita, PRT tidak hanya dipandang sebagai pekerja, tetapi juga sebagai bagian integral dari keluarga yang menjamin kesejahteraan anak-anak. Dengan mempertimbangkan pentingnya peran ini, pemberi kerja berupaya menyediakan fasilitas yang layak serta memperlakukan PRT dan anggota keluarganya dengan baik.

Selain pengalaman kerja, pemberi kerja juga lebih menyukai PRT yang mampu memenuhi standar mereka. Seorang informan di Kota Yogyakarta, misalnya, membersihkan kamar mandi secara langsung untuk memperagakan standar kebersihan yang diharapkan, sementara PRT mengamati untuk memahami perincian standar tersebut. Informan lainnya secara rutin memantau pekerjaan PRT-nya dan melakukan evaluasi setiap malam bersama PRT tersebut guna memastikan bahwa kualitas pekerjaan sesuai dengan harapan. Evaluasi ini juga menjadi sarana bagi PRT untuk menyampaikan keluhan kepada pemberi kerja apabila ada tugas yang dirasa terlalu memberatkan.

Kotak 2

Hubungan antara Pemberi Kerja dan Pekerja Rumah Tangga

Wasingatun Zakiyah, atau Zaki (41), tinggal di Kota Yogyakarta. Ia memimpin Caksana Institute, sebuah perkumpulan berbadan hukum yang mendorong reformasi hukum dan kebijakan, dan juga berprofesi sebagai dosen. Hubungannya dengan Sarikem, atau Sar (64), PRT yang tinggal bersamanya dan berasal dari Gunung Kidul, mencerminkan kemitraan progresif antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga.¹³ Hubungan Zaki dan Sar telah berlangsung selama 29 tahun, dimulai sebelum Zaki menikah, saat Sar bekerja di sebuah rumah kos tempat Zaki tinggal. Sar kini telah bekerja dan tinggal bersama keluarga Zaki selama 22 tahun.

Prinsip hidup Zaki, *memanusiakan manusia secara manusiawi*, menjadi landasan hubungan kerja mereka. Prinsip ini menempatkan Sar sebagai mitra yang bermartabat dan memiliki hak asasi manusia, mendorong kesetaraan, serta mengakui kedudukan Sar yang setara dalam keluarga, masyarakat, dan kehidupan spiritual. Kolaborasi ini berkembang berkat pemahaman bersama yang jelas, diperkuat dengan kesepakatan formal dan informal mengenai hak dan kewajiban. Zaki berkomitmen untuk memberikan berbagai manfaat secara menyeluruh, termasuk gaji bulanan sesuai dengan upah minimum regional (UMR), tunjangan hari raya (THR) yang layak, jaminan kesehatan dan hari tua, cuti secara berkala, serta kebutuhan pokok seperti makanan bergizi, pakaian yang layak, dan tempat tinggal yang aman.

Zaki juga menetapkan standar tertentu untuk pekerjaan perawatan yang dilakukan Sar, yang dibangun dalam semangat timbal balik. Misalnya, Zaki melatih Sar tentang cara memilah sampah yang benar, dan Sar menunjukkan kemauan untuk belajar dan meningkatkan kualitas kerjanya. Zaki turut mendorong integrasi sosial Sar di Masyarakat; oleh karenanya, Sar aktif mengikuti kegiatan lingkungan, seperti pertemuan *dasawisma*¹⁴. Dukungan tambahan lainnya mencakup bantuan pendidikan bagi keluarga Sar serta pinjaman tanpa bunga. Meskipun sumber daya yang dimiliki Zaki mungkin tidak mewakili mayoritas pemberi kerja, pandangannya—yang melihat hubungan antara pemberi kerja dan pekerja rumah tangga sebagai sebuah kemitraan—menawarkan pelajaran penting bagi siapa pun yang mempekerjakan pekerja rumah tangga.

Model kemitraan ini menunjukkan bahwa perbedaan pandangan seharusnya dilihat sebagai peluang untuk berdialog dan memperkuat kapasitas. Model kemitraan ini mendorong dinamika yang memungkinkan pemberi kerja dan pekerja rumah tangga untuk tumbuh bersama menuju masa depan yang lebih baik, dengan meninggalkan pola relasi tradisional dan menjadikan penghormatan serta kemajuan bersama sebagai prioritas utama.

Sumber: catatan lapangan peneliti

Keterangan: Wasingatun Zakiyah berpartisipasi dalam FGD untuk pemberi kerja di Kota Yogyakarta.

¹³Kami telah memperoleh persetujuan dari Wasingatun Zakiyah dan Sarikem untuk mencantumkan nama mereka dalam publikasi ini. Keduanya berharap bahwa dengan diungkapkannya nama mereka, masyarakat dapat mengambil pelajaran dari kisah mereka.

¹⁴*Dasawisma* adalah kelompok yang terdiri atas 10–20 rumah tangga yang bertetangga dalam satu rukun tetangga (RT) dan dibentuk sebagai bagian dari program Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK). Kelompok ini berperan penting dalam pelaksanaan program PKK di tingkat akar rumput, terutama dalam bidang kesehatan dan kesejahteraan sosial.

3.1.2 Karakteristik Pekerja Rumah Tangga

PRT yang teridentifikasi dalam studi ini berasal dari keluarga berpenghasilan rendah dengan tingkat pendidikan yang rendah. Sebagian besar PRT mulai bekerja sejak usia muda, bahkan beberapa di antaranya mulai bekerja pada usia 12 tahun karena orang tua mereka tidak mampu membiayai sekolah. Bekerja sebagai PRT dianggap sebagai pilihan logis karena tidak memerlukan keterampilan khusus dan tugas-tugasnya berkaitan erat dengan pekerjaan rumah tangga sehari-hari.

Keterbatasan peluang kerja yang menjanjikan di desa mendorong sejumlah PRT untuk bermigrasi, meskipun harus berpisah dari keluarga mereka. Informan dari Kota Medan menyebutkan bahwa migrasi menjadi satu-satunya cara untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik karena upah di kampung halaman tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan. Seorang informan dari Kota Yogyakarta bahkan harus meninggalkan anaknya yang memiliki disabilitas di rumah bersama neneknya yang berusia 97 tahun agar dapat bekerja secara optimal sebagai PRT menginap. Meskipun pekerjaan perawatan rumah tangga sering dianggap mudah karena berkaitan dengan aktivitas sehari-hari, para pekerja perempuan ini kerap menghadapi beban emosional akibat meninggalkan keluarga. Tantangan ini makin berat ketika mereka menjadi satu-satunya pencari nafkah.

Keputusan untuk menjadi PRT umumnya didiskusikan bersama anggota keluarga. Namun, hal ini menjadi lebih sulit bagi mereka yang sudah tidak memiliki pasangan. Beberapa informan, seperti yang ditemui di Kota Bandung, Kota Medan, dan Kota Yogyakarta, harus mengambil keputusan sendiri untuk bekerja sebagai PRT setelah kehilangan suami karena wafat atau perceraian. Sebagai tulang punggung keluarga, mereka harus menemukan cara untuk melanjutkan hidup, memenuhi kebutuhan, dan memastikan anak-anak mereka tetap bisa mengenyam pendidikan. Bagi sebagian informan, menjadi PRT merupakan satu-satunya pilihan yang realistis karena tidak membutuhkan latar belakang pendidikan tinggi. Bagi mereka yang masih memiliki pasangan, keputusan untuk menjadi PRT diambil karena suami mereka tidak memiliki pekerjaan tetap atau penghasilannya tidak mencukupi untuk menafkahi keluarga.

Meskipun para PRT harus meninggalkan rumah, hubungan mereka dengan keluarga umumnya tetap baik karena anggota keluarga bersedia berbagi tanggung jawab rumah tangga. Sebagai contoh, di Kota Yogyakarta, suami dari salah satu informan bersedia membantu pekerjaan rumah tangga ketika istrinya bekerja. Demikian pula, di Kota Medan, seorang informan berbagi tugas rumah tangga, seperti menyapu rumah, mencuci pakaian, dan menyiapkan makanan, dengan suami dan cucunya. Pembagian tugas rumah tangga dengan anggota keluarga memungkinkan informan untuk berfokus pada pekerjaan mereka karena urusan domestik di rumah tetap tertangani. Alhasil, pekerjaan sebagai PRT tidak terlalu mengganggu kehidupan keluarga mereka. Meskipun demikian, dalam sebuah FGD untuk PRT di Kota Yogyakarta, beberapa peserta berseru, "Sampai rumah sudah *capek* [bersih-bersih rumah orang], [tapi saya] masih [harus] *ngurus* rumah, [dan] *ngurus* suami." Hal ini menunjukkan bahwa perempuan yang mendapatkan bayaran sebagai PRT tetap tidak terlepas dari pekerjaan perawatan tidak berbayar di rumah mereka sendiri.

Kendati demikian, tidak semua PRT mendapatkan kemudahan seperti mereka yang memiliki pasangan atau keluarga yang bersedia berbagi tanggung jawab kerja perawatan

tidak berbayar, terutama mereka yang menjadi satu-satunya pencari nafkah. Ketiadaan suami membuat beberapa informan harus bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sebelum berangkat kerja. Di Kota Bandung, seorang PRT harus bangun lebih pagi untuk menyiapkan kebutuhan anak-anaknya, seperti memasak dan mencuci pakaian, sebelum berangkat kerja. Sementara itu, seorang informan di Kota Yogyakarta harus meninggalkan anaknya sendirian di rumah saat ia bekerja. Namun, ia sedikit beruntung karena sesekali diperbolehkan oleh majikannya untuk membawa anaknya ke tempat kerja. Terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi, para PRT ini menunjukkan ketangguhan dalam menjalani kehidupan, tetap berkomitmen terhadap keluarga dan pekerjaan yang mereka jalani.

Tabel 3. Latar Belakang Pekerja Rumah Tangga

PRT #, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan	Wilayah	Latar Belakang Keluarga
PRT #1 43, perempuan, sekolah dasar	Kota Bandung	Lahir di Garut dari orang tua petani penggarap, informan merupakan anak keempat dari enam bersaudara yang masih hidup. Ia telah bekerja sebagai PRT selama 25 tahun, termasuk enam tahun sebagai pengasuh/perawat. Makin sedikit perempuan dari desanya yang memilih menjadi PRT karena mereka lebih memilih pekerjaan di sektor pariwisata Garut yang sedang berkembang.
PRT #2 51, perempuan, sekolah menengah kejuruan, jurusan ekonomi	Kota Bandung	Lahir dan besar di Kota Bandung dari keluarga yang berkecukupan, informan adalah anak ketiga dari lima bersaudara. Kedua orang tuanya telah meninggal, dan ia memiliki satu anak. Setelah bekerja sebagai penjahit selama 15 tahun dan buruh di pabrik garmen selama 10 tahun, ia lalu menjadi PRT sejak lima tahun lalu. Tugasnya berubah dari mengasuh/merawat anak dan lansia menjadi pekerjaan rumah tangga umum.
PRT #3 60, perempuan, (-)	Kota Bandung	Informan lahir di Kota Bandung. Ayahnya meninggal saat ia masih kecil sehingga membuat keluarga kesulitan dan bergantung pada ibunya yang bekerja sebagai buruh. Setelah ibunya meninggal, ia pindah ke Garut untuk tinggal bersama bibinya dan membantu pekerjaan rumah. Informan adalah anak ketiga dari lima bersaudara yang tidak bersekolah. Ia memiliki pengalaman sembilan tahun sebagai PRT, delapan tahun di antaranya bersama pemberi kerjanya saat ini, setelah sebelumnya menjadi ibu rumah tangga.
PRT #4 44, perempuan, sekolah dasar	Kota Bandung	Informan lahir di Tegal. Ia dan kakak perempuannya dibesarkan oleh nenek setelah orang tua mereka bercerai. Ibunya pernah bekerja sebagai PRT dan kemudian sebagai penjaga kantin. Mulai bekerja sebagai PRT pada usia 12 tahun, ia berhenti saat menikah pada usia 20 tahun. Setelah bercerai, ia

PRT #, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan	Wilayah	Latar Belakang Keluarga
		kembali bekerja sebagai PRT tiga tahun lalu untuk membiayai dua anaknya, salah satunya kini kuliah.
PRT #5 27, perempuan, sekolah menengah atas	Kota Medan	Orang tua informan bekerja sebagai buruh perkebunan kelapa sawit selama 20 tahun. Ia adalah anak tengah. Kakak perempuannya sudah menikah dan tinggal di Aceh. Adik laki-lakinya, yang berusia 20-an, sesekali membantu di kebun tetapi saat ini sedang mencari pekerjaan lain, dan masih tinggal bersama orang tua.
PRT #6 61, perempuan, (-)	Kota Medan	Informan memiliki tiga anak: dua perempuan yang sudah menikah dan seorang laki-laki yang belum menikah. Suaminya telah meninggal 15 tahun lalu.
PRT #7 17, perempuan, sekolah menengah pertama	Kota Medan	Orang tua informan bekerja secara tidak tetap sebagai pemanen kelapa sawit, biasanya tiga hari sekali dalam satu atau dua minggu. Sebagian besar saudara kandungnya sudah menikah, kecuali satu kakak yang belum menikah karena memiliki hambatan bicara dan pendengaran.
PRT #8 60, perempuan, (-)	Kota Medan	Suami informan bekerja sebagai satpam di pabrik pinang, dan sebelumnya menjadi sopir di pabrik air mineral tempat informan juga pernah bekerja. Saat ini ia tinggal bersama dua cucu yang berusia 16 dan 15 tahun; satu bekerja dan satu masih sekolah.
PRT #9 50, perempuan, sekolah dasar	Kota Yogyakarta	Informan adalah janda asal Wonosobo. Sejak lulus sekolah, ia sudah bekerja sebagai PRT karena kondisi ekonomi. Ia kembali bekerja di Kota Yogyakarta untuk menghidupi putrinya yang berusia 16 tahun setelah suaminya meninggal. Setelah sempat bekerja sebagai pengasuh/perawat, ia kembali menjadi PRT dengan tugas domestik umum.
PRT #10 34, perempuan, sekolah menengah atas	Kota Yogyakarta	Informan adalah PRT tidak menginap yang bekerja untuk seorang dokter selama tujuh tahun. Ia menangani pekerjaan rumah dan pembayaran tagihan. Pemberi kerjanya yang suportif mendampingi saat menjalani operasi. Informan juga menjual kue dan produk rumah tangga untuk mendukung anak perempuannya. Ia pernah mengalami dua pernikahan yang tidak bahagia karena tekanan keluarga. Sejak 2021, ia mulai memprioritaskan kesehatan mentalnya karena mengalami keluhan kesehatan psikosomatik.
PRT #11 45, perempuan, sekolah menengah atas	Kota Yogyakarta	Informan adalah PRT tidak menginap yang menjadi janda pada 2022. Ia kini tinggal bersama anaknya di rumah masa kecil. Dengan enggan, ia mengambil alih pekerjaan ibunya yang sudah sakit sebagai PRT. Setelah sempat berhenti bekerja karena menikah, ia kembali bekerja sebagai PRT untuk seorang dokter setelah

PRT #, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan	Wilayah	Latar Belakang Keluarga
		suaminya meninggal. Kini ia berpenghasilan Rp1,9 juta per bulan.
PRT #12 51, perempuan, sekolah menengah pertama	Kota Yogyakarta	Informan pernah menjadi perawat menginap bagi seorang janda lansia pada 2013–2014. Ia menjalani pelatihan setelah suami keduanya meninggal. Sebelumnya, ia bekerja selama 17 tahun sebagai dekorator setelah menikah muda dan pernikahan tersebut berakhir dalam waktu singkat. Gajinya saat ini cukup untuk membiayai pendidikan anak-anaknya, dan ia mencurahkan komitmen emosionalnya dalam pekerjaan merawatnya.

Sumber: catatan lapangan peneliti dari wawancara dengan PRT

3.1.3 Uraian Tugas dan Ketentuan Kerja Pekerja Rumah Tangga

Permintaan terhadap PRT di Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang konsisten, terutama di wilayah perkotaan, tempat rumah tangga dengan dua pencari nafkah makin bergantung pada bantuan eksternal untuk mengelola rumah tangga. Di kota seperti Kota Bandung, PRT umumnya dipekerjakan oleh keluarga muda, khususnya pasangan bekerja yang mempunyai anak kecil; oleh karenanya, mereka membutuhkan bantuan tambahan dalam pekerjaan domestik. Tren serupa juga terlihat di Kota Medan. Meningkatnya jumlah keluarga baru, terutama pasangan suami istri yang sama-sama bekerja, telah mendorong peningkatan permintaan terhadap PRT.

Akan tetapi, terjadi pergeseran preferensi dalam ketentuan kerja, dengan meningkatnya kecenderungan mempekerjakan PRT tidak menginap. Ketentuan ini menguntungkan kedua belah pihak: PRT dapat bekerja untuk beberapa rumah tangga dan memaksimalkan pendapatan mereka, sementara pemberi kerja dapat menjaga privasi rumah tangga dan menghindari makin sulitnya mencari PRT menginap.

Di Kota Yogyakarta, Kota Medan, dan Kota Bandung, PRT menjalankan tugas-tugas domestik rutin yang umumnya serupa. Tugas-tugas ini disesuaikan dengan kebutuhan pemberi kerja—ada yang memerlukan keterampilan khusus, seperti merawat bayi dan lansia, dan ada pula yang hanya membutuhkan dukungan kerja domestik umum. Secara umum, masyarakat beranggapan bahwa pekerjaan PRT tidak membutuhkan keterampilan tinggi ataupun bahkan pendidikan yang tinggi. Namun, banyak pemberi kerja yang tetap menetapkan standar tertentu untuk pelaksanaan pekerjaan PRT. Untuk membantu PRT mencapai standar tersebut, pemberi kerja biasanya memberikan pelatihan mengenai cara kerja yang diharapkan.

Bagian berikut merangkum tugas-tugas rutin yang dilakukan oleh PRT berdasarkan hasil WM dan FGD dengan para informan di tingkat nasional maupun daerah. Tabel di bawah menunjukkan tugas-tugas yang dipercayakan kepada para PRT yang diwawancarai di ketiga lokasi studi.

Tabel 4. Rangkuman Tugas PRT

Tugas Domestik Rutin	Penjelasan
Pekerjaan domestik	<ul style="list-style-type: none"> • Membersihkan rumah, mencuci dan menyetrika pakaian, serta memasak • Memasak untuk karyawan toko • Membersihkan toko
Merawat bayi dan balita	Bertanggung jawab atas perawatan bayi, termasuk menstimulasi tumbuh kembangnya dengan berbicara dan mengajarkan berjalan; memandikan; menidurkan; dan menyiapkan makanan
Mengasuh anak-anak	Membantu anak usia sekolah dengan memantau pola makan dan aktivitas harian mereka
Merawat lansia dan penyandang disabilitas	Memberikan perawatan kepada lansia aktif maupun yang memerlukan perawatan khusus di tempat tidur, termasuk memantau pola makan dan pantangan makanan, mengganti pakaian, dan memandikan
Mengelola sampah	Memilah sampah rumah tangga ke dalam kategori organik, nonorganik, dan daur ulang
Membuat kue	Membantu pemberi kerja yang menjalankan usaha penjualan kue

Sumber: catatan lapangan peneliti dari wawancara dan FGD dengan informan di tingkat nasional dan daerah

Dalam ketentuan kerja tidak menginap, PRT umumnya melaksanakan tugas-tugas khusus. Misalnya, seorang PRT dapat bertanggung jawab atas tugas pembersihan tertentu seperti menyapu, mengepel, mencuci piring, menjemur, dan menyetrika pakaian. PRT lainnya berperan sebagai pengasuh anak, tidak hanya menjaga anak tetapi juga mengajarkan rutinitas tertentu, seperti jadwal tidur siang dan menghafalkan ayat-ayat kitab suci.

PRT tidak menginap memiliki jam kerja yang lebih fleksibel, terutama bagi mereka yang bekerja di lebih dari satu rumah tangga. Di Kota Medan, misalnya, seorang PRT yang bertanggung jawab atas kebersihan rumah dapat menetapkan jam kerjanya sendiri berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja. Demikian pula, seorang PRT di Kota Yogyakarta menyampaikan rasa syukurnya atas jam kerja yang fleksibel karena memungkinkan dirinya untuk merawat anaknya di rumah sebelum dan sesudah bekerja. Sentimen serupa disampaikan oleh seorang informan di Kota Bandung yang tetap dapat memantau perkembangan anaknya sembari bekerja sebagai PRT tidak menginap.

Sebaliknya, PRT menginap cenderung memiliki lebih banyak tugas dan jadwal kerja yang lebih padat. Seorang PRT yang tinggal di rumah pemberi kerja bisa bertanggung jawab atas berbagai tugas seperti mencuci, menyetrika, membersihkan rumah, dan memasak. Di Kota Medan dan Kota Yogyakarta, terdapat PRT yang dipekerjakan untuk merawat lansia, termasuk mengganti pakaian dan memandikan mereka. Di Kota Yogyakarta, keluarga

dapat merekrut PRT bersertifikat *pramurukti*¹⁵ melalui lembaga perekrutan formal. PRT ini secara rutin mengikuti pelatihan tentang penggunaan peralatan medis dan perawatan lansia untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Temuan dari ketiga wilayah studi menunjukkan bahwa perawatan bayi merupakan bentuk kerja perawatan berbayar yang membutuhkan keterampilan khusus. PRT biasanya dipekerjakan untuk memandikan balita, menidurkan mereka, dan menyiapkan makanan mereka. Pemberi kerja sering mencari PRT yang sabar, kompeten, menyukai anak-anak, dan memiliki energi yang cukup untuk melakukan tugas-tugas perawatan. Baik PRT maupun pemberi kerja sama-sama mengakui bahwa perawatan bayi adalah pekerjaan yang sangat menantang. Akibatnya, beberapa rumah tangga mempekerjakan PRT khusus untuk peran ini, sementara tugas domestik lainnya dianggap sebagai prioritas sekunder. Contoh-contoh ini menegaskan bahwa PRT adalah tenaga kerja terampil, menentang pandangan umum yang keliru bahwa mereka tidak memiliki keterampilan.

Namun, ketentuan kerja menginap mengakibatkan jam kerja yang lebih panjang karena pemberi kerja dapat meminta bantuan dari PRT kapan saja. Seorang informan dari Kota Bandung menjelaskan bahwa jam kerjanya tidak tetap saat menjadi PRT menginap. Ia mulai bekerja sangat pagi (setelah salat subuh) dan berlanjut hingga siang hari, tergantung kebutuhan pemberi kerja. Hal ini berbeda dengan pengalamannya sebagai PRT tidak menginap dengan jadwal kerja yang lebih terstruktur, yaitu biasanya dari pukul 06.00 hingga 17.00.

Tabel 5. Uraian Tugas dan Ketentuan Kerja PRT

PRT #	Wilayah	Ketentuan Kerja	Tugas
PRT #1	Kota Bandung	Menginap	Membersihkan bagian dalam rumah, menyiapkan makanan untuk seluruh penghuni rumah, membayar tagihan, dan belanja kebutuhan rumah tangga Informan dipercayakan untuk mengelola dana operasional rumah tangga. Semua pengeluaran dicatat dan dilaporkan kepada pemberi kerja.
PRT #2	Kota Bandung	Menginap	Membersihkan dan merapikan kedua lantai rumah, memasak, mencuci dan menyetrika pakaian, serta menyiapkan kebutuhan harian anak pemberi kerja yang berusia 27 tahun dan berprofesi sebagai pengacara
PRT #3	Kota Bandung	Tidak menginap	Membersihkan rumah, mencuci piring, serta mencuci dan menyetrika pakaian

¹⁵*Pramurukti* adalah perawat pendamping yang berfokus pada pemberian perawatan dan dukungan kepada individu lanjut usia, baik yang masih sehat maupun yang sedang mengalami gangguan kesehatan. Mereka dilatih dengan keterampilan dasar dalam merawat lansia dan bekerja di bawah supervisi tenaga kesehatan profesional, seperti perawat atau dokter. *Pramurukti* berperan penting dalam memastikan kesejahteraan dan kenyamanan para lansia di masa tua mereka (Suara 'Aisyiyah, 2021).

PRT #	Wilayah	Ketentuan Kerja	Tugas
PRT #4	Kota Bandung	Tidak menginap	Menyiapkan anak pemberi kerja untuk sekolah (sarapan, seragam, antar-jemput), membersihkan rumah, memasak, serta mencuci dan menyetrika pakaian
PRT #5	Kota Medan	Menginap	Membersihkan rumah, mencuci pakaian, menyetrika, membantu memenuhi kebutuhan anak, dan memasak
PRT #6	Kota Medan	Menginap	Memasak, mencuci pakaian, dan membantu memenuhi kebutuhan anak (menyuapi, menjemput ke sekolah, dan menjaga mereka saat waktu luang)
PRT #7	Kota Medan	Menginap	Membersihkan rumah, mencuci piring, memasak, dan merawat lansia (mengganti pakaian, memandikan, dan memenuhi kebutuhan sehari-harinya)
PRT #8	Kota Medan	Tidak menginap	Membantu memenuhi kebutuhan anak (ia sebelumnya bekerja sebagai pengasuh anak) dan membersihkan rumah
PRT #9	Kota Yogyakarta	Menginap	Mencuci pakaian, menyapu, memasak, dan tugas lain sesuai instruksi pemberi kerja
PRT #10	Kota Yogyakarta	Tidak menginap	Mencuci pakaian, menyapu, dan memasak. Informan juga dipercayakan untuk membayar tagihan, seperti listrik, air, dan pajak rumah.
PRT #11	Kota Yogyakarta	Tidak menginap	Mencuci pakaian, menyapu, membersihkan dapur, dan membantu Uti (ibu pemberi kerja)
PRT #12	Kota Yogyakarta	Menginap	Membersihkan rumah, memasak, dan merawat lansia

Sumber: catatan lapangan peneliti dari wawancara dengan PRT

3.2 Dampak Praktik Kerja Perawatan Berbayar terhadap Keluarga

3.2.1 Dampak Pekerjaan Domestik terhadap Keluarga PRT

PRT memainkan peran penting dalam menopang kelangsungan hidup ekonomi keluarga berpenghasilan rendah. Meskipun bekerja sebagai PRT tidak serta-merta menjamin peningkatan kualitas hidup—terutama dari segi materi—pekerjaan ini tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlangsungan hidup keluarga.

Di Kota Bandung, meskipun gaji PRT tidak cukup untuk hidup layak, para PRT yang kami wawancarai menyatakan bahwa mereka tetap bisa menopang dan menyekolahkan anak-anak mereka. Bagi mereka, kemampuan menyekolahkan anak adalah bentuk keberhasilan karena walaupun tidak menjanjikan kesejahteraan, pekerjaan ini tetap memberikan

peluang untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga. Di sisi lain, karena profesi PRT lebih merupakan upaya bertahan hidup daripada capaian kesejahteraan ekonomi, salah satu informan menekankan beratnya pekerjaan sebagai PRT, apalagi jika tidak ada waktu istirahat.

Berbeda dengan situasi di Kota Bandung, di Kota Yogyakarta, beberapa PRT menyatakan bahwa profesi mereka berdampak lebih positif terhadap ekonomi keluarga. Pekerjaan ini dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, bahkan memungkinkan anak-anak untuk melanjutkan pendidikan hingga ke perguruan tinggi. Selain itu, PRT yang memiliki sertifikasi profesional, seperti *pramurukti*, memperoleh upah lebih tinggi dan fasilitas yang lebih baik sehingga memungkinkan mereka untuk menopang anak-anak maupun lansia. Tak hanya itu, para informan ini juga mendapatkan kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan hidup melalui pelatihan dari organisasi profesional. Dalam hal ini, profesi PRT tidak hanya membantu meningkatkan kualitas pekerjaan informan, tetapi juga membuka peluang penghasilan yang lebih baik.

Akan tetapi, rasa puas yang diungkapkan oleh para PRT di Kota Yogyakarta kemungkinan besar berkaitan erat dengan nilai budaya Jawa, khususnya filosofi "*nrimo ing pandum*," yaitu prinsip menerima segala pemberian atau keadaan dengan tulus dan lapang dada, tanpa menuntut atau mengeluh, serta tetap bersyukur atas apa yang ada. Rasa puas ini berbeda dari pandangan peserta FGD yang sebagian besar merupakan anggota SPRT dan memiliki kesadaran lebih tinggi tentang hak-hak mereka sebagai pekerja. Dalam satu FGD, seorang PRT yang menyatakan kepuasan hidup justru membuat peserta lain merasa frustrasi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan keanggotaan dalam organisasi sosial memungkinkan PRT untuk memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang hak-hak mereka. Hal ini sangat kontras dengan PRT nonanggota yang sering menerima kompensasi tanpa pertanyaan atau negosiasi.

Meskipun mereka memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan ekonomi keluarga, PRT—yang sebagian besar adalah perempuan—sering dihadapkan pada kenyataan pahit harus meninggalkan anak dan keluarga mereka demi merawat keluarga orang lain. Fenomena ini terjadi di ketiga lokasi penelitian. Seorang informan di Kota Yogyakarta, misalnya, harus meninggalkan anaknya yang memiliki disabilitas untuk diasuh oleh ibunya yang sudah lanjut usia, demi bisa bekerja. Situasi ini menunjukkan ironi yang tajam: saat PRT memainkan peran penting dalam merawat anak-anak pemberi kerja, mereka justru kerap terpaksa meninggalkan anak sendiri di rumah, sering kali tanpa dukungan dan pengasuhan yang memadai.

3.2.2 Dampak Pekerjaan Domestik terhadap Keluarga Pemberi Kerja

PRT memainkan peran penting dalam menjaga keberlangsungan kehidupan rumah tangga sehari-hari, terutama dalam keluarga kelas menengah dan atas. Dengan mengambil alih tanggung jawab domestik seperti membersihkan rumah, memasak, mengasuh anak, dan merawat lansia, mereka memungkinkan para pemberi kerja—khususnya perempuan—untuk menjalankan aktivitas profesional, pendidikan, maupun kewirausahaan di luar rumah. Redistribusi pekerjaan domestik ini bukan sekadar kenyamanan, melainkan sangat esensial bagi produktivitas dan stabilitas banyak rumah tangga dengan dua pencari nafkah.

Kontribusi PRT melampaui ranah privat dan berimbas pada perekonomian nasional. Kerja mereka secara tidak langsung menjadi subsidi bagi angkatan kerja formal dengan membebaskan waktu dan energi pemberi kerja untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja sehingga meningkatkan produktivitas ekonomi secara keseluruhan. Tanpa dukungan PRT, banyak profesional—terutama ibu yang bekerja—akan menghadapi hambatan besar untuk tetap bekerja. Dalam konteks ini, PRT menjadi penggerak tidak langsung pertumbuhan ekonomi sehingga membuat pekerjaan yang selama ini tersembunyi menjadi lebih terlihat dalam konteks sistem produksi dan pelayanan yang lebih luas.

Lebih lanjut, PRT merupakan aktor sentral dalam ekonomi perawatan, yang makin diakui sebagai komponen penting dari ketahanan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Peran pengasuhan/perawatan yang mereka jalankan—baik untuk anak, lansia, maupun individu dengan kebutuhan khusus—sangat krusial. Dengan menjaga keberlanjutan pengasuhan/perawatan di dalam rumah, PRT berkontribusi terhadap kesehatan dan pendidikan lintas generasi, serta stabilitas sosial secara keseluruhan—yang semuanya merupakan fondasi pembangunan berkelanjutan.

Studi ini menemukan bahwa di Kota Yogyakarta, tanpa kehadiran PRT, para pemberi kerja—khususnya yang memiliki anak kecil—akan mengalami kesulitan mengelola urusan rumah tangga. Seorang informan berpendapat bahwa fasilitas penitipan anak (*daycare*) justru berisiko bagi kesehatan anak-anak sehingga kehadiran PRT yang mampu mengasuh anak-anak di rumah dianggap sebagai pilihan yang lebih aman dan efektif. Karena pentingnya peran PRT dalam menjaga keberlangsungan kehidupan keluarga, para pemberi kerja berusaha memberikan fasilitas yang memadai serta perlakuan yang adil sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.

Di Kota Medan, peran PRT makin diakui dalam mendukung kehidupan keluarga, terutama bagi pasangan yang keduanya bekerja. PRT tidak hanya membantu urusan rumah tangga, tetapi juga berperan penting dalam tumbuh kembang anak. Pengasuh yang terlatih dapat memastikan anak tetap mendapatkan perhatian dan pengasuhan yang optimal, meskipun orang tua tidak selalu hadir. Hal ini memungkinkan orang tua untuk terus menjalani kehidupan profesional mereka tanpa khawatir akan kesejahteraan anak-anak mereka.

Studi ini juga menemukan kasus di kota-kota studi, yaitu satu keluarga mempekerjakan lebih dari satu PRT untuk membagi tugas secara lebih spesifik. Misalnya, satu PRT bertanggung jawab atas urusan rumah tangga, sementara yang lain fokus mengasuh anak. Pembagian kerja ini tidak hanya meringankan beban kerja rumah tangga, tetapi juga memastikan bahwa anak mendapatkan perhatian penuh tanpa mengabaikan tanggung jawab orang tua yang lain.

Tanpa mereka [PRT], kami sangat kerepotan. Terutama karena punya anak kecil, tidak mungkin saya bisa atur semua tanpa mereka [PRT]. Satunya fokus ke anak tapi sambil bersih-bersih ruangan anak dan lantai 2. Yang satu lagi tugasnya untuk menyiapkan masak [makanan] untuk dewasa, cuci setrika baju dewasa juga, *nyapu ngepel* lantai 1. Saya tiap malam itu, kalau pulang terus *ngajak* mereka *ngobrol*, berat atau *engga kerjaan* hari ini, kenapa tugas X nggak selesai apakah karena *adek rewel*? *Kayak gitu-gitu*, Mbak. (WM, perempuan, orang tua bekerja, pemberi kerja PRT, Kota Yogyakarta, 22 Januari 2025)

Utamanya *jagain* anak *lah*. Kalo *beberes* rumah *mah* seberesnya dia, *senyalsenya* [seluangnya] dia. *Ngebantu* banget, dia *kan tau* jadwal sekolah anak, dia *kan ngingetin* juga. *Kan* saya kirim ke dia dulu jadwal kelas *tuh*, terus dia yang *ningetin* kalau hari ini *gak* ada jadwal ini. Dia yang *ngontak* ke guru les, besok ada ujian apa, dia yang *janjian sama* guru les. Anak juga cocok dengan pengasuhnya ini. (WM, perempuan, orang tua bekerja, pemberi kerja PRT, Kota Bandung, 20 Januari 2025)

3.3 Tantangan Praktik Kerja Perawatan Berbayar di Indonesia

3.3.1 Pekerja Rumah Tangga di Indonesia: Tenaga Kerja yang Distigmatisasi dan Diremehkan

PRT sering kali mengalami marginalisasi sosial dan dipandang inferior karena sifat pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh konstruksi gender dan dilakukan di ranah privat. Status kerja mereka yang informal makin memperkuat ketimpangan gender dengan meremehkan nilai kerja perempuan dan membatasi akses mereka terhadap program pemberdayaan.

Bertolak belakang dengan anggapan umum, studi ini menunjukkan bahwa pekerjaan rumah tangga bukanlah pekerjaan rendahan yang tidak memerlukan keahlian. Sebaliknya, menjadi PRT memerlukan kompetensi yang khas dan disesuaikan dengan sifat masing-masing tugas yang dijalankan. PRT seharusnya diakui sebagai pekerja profesional yang setara dengan pekerja di sektor lain. Layaknya pekerja migran, PRT juga mengambil keputusan berani untuk meninggalkan keluarga demi mencari penghidupan, dan pilihan ini layak mendapatkan pengakuan serta penghormatan yang setara. Sangat penting untuk menegaskan status mereka, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, yang hak-haknya harus dilindungi dan dijunjung tinggi.

Karena kami melihat persoalan pekerja rumah tangga di dalam misi kita keislaman bahwa PRT itu adalah manusia, dia sebagai warga negara, dia mempunyai hak yang sama. (Kongres Ulama Perempuan Indonesia II, November 2022)

Mereka *kan* bekerja di rumah kita dengan meninggalkan keluarga mereka, dan terkadang mereka juga masih punya anak yang tidak bisa mereka awasi. Masyaallah, hebatnya mereka bisa meninggalkan keluarga untuk bekerja [demi mendapatkan upah] dan bekerjanya itu sama seperti yang harus mereka lakukan di rumah. (WM, perempuan, pejabat pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat, Kota Bandung, 23 Januari 2025)

Meskipun permintaan terhadap PRT meningkat, proses perekrutan menjadi makin sulit karena stigma sosial yang terus melekat serta pergeseran preferensi kerja. Di Kota Bandung, misalnya, banyak individu lebih memilih bekerja di pabrik meski penghasilannya lebih kecil—setelah dikurangi biaya sewa tempat tinggal dan transportasi—karena pekerjaan pabrik dianggap lebih terhormat dibandingkan pekerjaan rumah tangga yang sering distigmatisasi sebagai pekerjaan untuk janda. Para pencari kerja muda khususnya enggan masuk ke sektor ini; mereka lebih memilih pekerjaan yang dianggap lebih bergengsi. Sikap enggan ini juga terlihat di Kota Medan. Alhasil, lembaga penyalur

mengalami kesulitan mencari PRT lokal karena banyak orang lebih memilih karier lain seperti menjadi pemengaruh (*influencer*) media sosial.

Akan tetapi, minat terhadap pekerjaan rumah tangga di Kota Medan tetap tinggi di kalangan pencari kerja dari daerah yang secara ekonomi kurang beruntung seperti Nusa Tenggara Timur (NTT), Tapanuli Selatan, dan Aceh. Selain itu, para pemberi kerja cenderung lebih memilih PRT dari daerah jauh karena mereka dianggap lebih mungkin bertahan dalam pekerjaan dibandingkan dengan PRT dari Kota Medan yang cenderung lebih mudah mengundurkan diri karena lokasi rumah yang dekat.

3.3.2 Hubungan Kerja Berdasarkan Norma Sosiokultural, Bukan Standar Profesional

Studi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja di Indonesia umumnya dibentuk oleh dinamika sosiokultural, bukan oleh kerangka profesional yang formal. Pekerjaan ini dipandang bukan sebagai kesepakatan kerja formal, melainkan sebagai hubungan yang dibangun atas dasar empati dan informalitas. Praktik mempekerjakan PRT secara informal masih terus berlangsung karena hak-hak dasar PRT di Indonesia tidak terlindungi secara memadai dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, mengingat pekerjaan mereka—yang sebagian besar berada di sektor informal—tidak tercakup dalam undang-undang tersebut.

Di Kota Yogyakarta, misalnya, pekerjaan rumah tangga masih sangat terkait dengan praktik budaya seperti *rewang* dan *ngenger*, yang memandang pekerjaan rumah tangga sebagai bentuk pengabdian atau pelayanan, bukan sebagai suatu profesi. Meskipun Kota Yogyakarta memiliki perwali yang mengatur hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja (lihat Bab 5), implementasi peraturan ini tampaknya tidak diawasi secara efektif. Selain itu, peraturan ini juga belum menjamin pengakuan terhadap PRT sebagai tenaga kerja profesional.

Salah satu pemberi kerja yang diwawancarai dalam studi ini menyatakan keyakinannya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada prinsip sosiokultural mencerminkan karakter masyarakat Indonesia yang berlapis dan komunal. Menurut informan ini, dinamika antara PRT dan pemberi kerja sering kali dibentuk oleh nilai-nilai seperti saling menghormati, loyalitas, dan ikatan kekeluargaan, bukan oleh kesepakatan hukum formal. Ia menyampaikan kekhawatiran bahwa penerapan kerangka hukum yang kaku dapat mengganggu hubungan sosial yang selama ini menjadi dasar dalam relasi kerja tersebut. Pandangan ini mencerminkan ketegangan yang lebih luas di Indonesia antara upaya regulasi ketenagakerjaan modern dan norma sosiokultural yang mengakar; hal ini mengisyaratkan bahwa intervensi kebijakan apa pun harus secara hati-hati menyeimbangkan perlindungan hukum dengan penghormatan terhadap konteks sosiabudaya lokal.

Standardisasi melalui regulasi dan upaya standardisasi oleh aktivis maupun pelatihan formal cenderung berbenturan dengan aspek-aspek kehidupan masyarakat yang multilapis ini. Pendekatan yang demikian berisiko mengabaikan kompleksitas struktur sosial yang ada. Standardisasi yang terlalu kaku bisa merusak relasi-relasi sosial yang sudah terbangun dalam masyarakat. (WM, laki-laki, wiraswasta, pemilik usaha buah, pemberi kerja PRT, Kota Yogyakarta, 23 Januari 2025)

Di sisi lain, praktik perekrutan PRT melalui jalur informal, seperti hubungan keluarga, ikatan kekerabatan di lingkungan sekitar, dan jejaring sosial, juga turut melanggengkan praktik kerja yang berbasis sosiokultural. Banyak rumah tangga di Indonesia merekrut PRT melalui saluran informal, bukan melalui lembaga penyalur formal. Metode ini dipandang lebih praktis karena lembaga penyalur formal sering kali dianggap merepotkan, terutama karena prosedur pembayaran dan persyaratan administratifnya, menurut seorang informan dari sebuah pemerintah daerah (pemda) di Provinsi Jawa Barat. Informan lain menyampaikan bahwa kekhawatiran umum terkait perekrutan melalui lembaga penyalur adalah kurangnya transparansi dalam melacak latar belakang PRT sehingga memicu ketakutan di kalangan pemberi kerja terkait kemungkinan perilaku kriminal seperti pencurian atau kekerasan terhadap anak.

Saya tidak mengambil PRT dari yayasan karena melihat *review-review* yang kurang bagus. Ada teman yang mengambil PRT dari yayasan, tetapi tiap 3 bulan harus ganti, sementara 3 bulan itu sudah habis masa garansi dan biaya administrasinya sudah hangus. Selain itu, pengguna jasa [pemberi kerja] tidak dapat mengetahui latar belakangnya, padahal itu hal yang sangat penting apalagi ketika tugasnya mengasuh anak. (WM, perempuan, pejabat pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat, Kota Bandung, 22 Januari 2025)

3.3.3 Kesepakatan Lisan yang Memperkuat Kerentanan PRT

Karena ketentuan kerja yang bersifat informal, kesepakatan kerja—yang mencakup tanggung jawab pekerjaan dan hak-hak pekerja—umumnya dibuat secara lisan, bukan dalam bentuk kontrak tertulis. Hal ini mencerminkan perlakuan yang tidak setara terhadap PRT karena posisi tawar mereka jelas lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Lemahnya posisi tawar PRT dalam hubungan kerja ini sering kali membuat mereka tidak bersuara. Di Kota Medan, meskipun beberapa PRT mencoba menyampaikan keluhannya langsung kepada pemberi kerja, kemampuan mereka untuk bernegosiasi sangat terbatas. Pemberi kerja kerap merespons permintaan mereka, seperti kenaikan upah, dengan menyebutkan keterbatasan keuangan mereka sendiri, seperti gaji yang tidak naik. Karena takut kehilangan pekerjaan, para PRT tidak memiliki banyak ruang untuk menantang alasan tersebut atau memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik. Dinamika ini menunjukkan ketimpangan struktural dalam hubungan kerja: PRT tidak memiliki kekuatan untuk menyuarakan kepentingannya dan harus menerima kondisi yang tidak menguntungkan demi mempertahankan penghidupan.

Ketiadaan kontrak kerja formal membuat PRT rentan terhadap eksploitasi. Tanpa dokumen hukum, banyak dari mereka tidak dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja standar, serta hak atas kesehatan dan keselamatan kerja. Pekerja nonkontrak umumnya menerima upah yang lebih rendah dan tidak tetap, serta tidak mendapatkan tunjangan seperti cuti berbayar, kompensasi lembur, dan uang pesangon. Ketidakstabilan ekonomi ini memperparah kemiskinan dan membatasi peluang mobilitas sosial, terutama bagi perempuan dari latar belakang kurang mampu, baik di perdesaan maupun perkotaan.

Ya, saya bekerja sejak umur 16 tahun; dulu di Jakarta [bekerja] di rumah makan juga. Tapi pernah *nggak* dibayar selama setahun, sampai sekarang. Terus saya keluar. Terus saya dapat kerjaan, tetangga sebelah, di Demakan itu. Tapi kerjanya cuma jam 8 sampai jam 5 [sore]. Ya cuma gajinya 35 [ribu] sehari. Jam 8.00 sampe jam 5 [sore]. Terus kemarin dapat

di Pingit itu sampai sekarang *nggak* digaji-gaji, sama sekali *nggak dikasih* uang, satu juta *nggak dikasih*, sampai sekarang itu. Kalau diminta, marah-marah. (FGD untuk PRT, perempuan, Kota Yogyakarta, 26 Januari 2025)

Njuk terus saya tahun dua ribu... *piro yo* [berapa yah?], 2023 kemarin saya langsung keluar, tapi *yo enggak dapet opo-opo* [ya tidak mendapat apa-apa] karena dia *ngomongnya enggak dapet* pesangon, karena dia *ngomong*, "Kan Ibu yang keluar, jadi saya *nggak ngasih* apa-apa." Jadi, 2023 kemarin keluar, *nggak dapet* apa-apa, *nggak dapet* pesangon, *nggak dapet*, padahal saya ikut dia itu 12 tahun. (FGD untuk PRT, perempuan, Kota Yogyakarta, 26 Januari 2025)

Tanpa status kerja formal, PRT nonkontrak kerap tidak tercakup dalam skema jaminan sosial nasional seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sehingga memperparah kerentanan mereka ketika mengalami sakit, kecelakaan kerja, atau pengangguran. Untungnya, ada PRT yang terdaftar dalam program Penerima Bantuan Iuran (PBI) BPJS Kesehatan yang sedikit mengurangi kekhawatiran mereka dalam mengakses layanan kesehatan. Dalam beberapa kasus, pemberi kerja yang empatik juga bersedia menanggung biaya pengobatan saat PRT mereka jatuh sakit. Kasus-kasus ini menegaskan pentingnya akses terhadap perlindungan sosial yang komprehensif bagi PRT agar mereka dapat bekerja dengan rasa aman, bermartabat, dan tenang.

Waktu aku sakit dan perlu operasi miom [mioma], aku *kan* perlu waktu dua minggu untuk pemulihan. Aku *nggak* masuk dua minggu itu, Mbak, tapi gajiku *tetep* dibayar penuh, bahkan *ditambahin*, Mbak, buat biaya perawatan. (WM, perempuan, PRT, Kota Yogyakarta, 20 Januari 2025)

Lebih jauh, ketiadaan kontrak kerja formal secara signifikan berkontribusi terhadap minimnya pelaporan kasus kekerasan, pelecehan, dan pelanggaran upah. Banyak PRT tidak memiliki akses dan pengetahuan hukum karena latar belakang pendidikan yang rendah sehingga mereka enggan mengajukan keluhan (Farbenblum, Taylor-Nicholson, dan Paoletti, 2013). Selain itu, sifat informal pekerjaan mereka menyulitkan otoritas terkait untuk memantau, mengatur, atau menangani secara efektif kasus-kasus pelanggaran atau eksploitasi.

Di Kota Medan, terdapat kasus seorang PRT yang jatuh sakit parah dan tidak lagi mampu bekerja. Namun, pemberi kerja tidak membayarkan gaji terakhirnya yang menjadi haknya. Kompensasi pesangon baru didapat setelah sebuah organisasi advokasi turun tangan dan memfasilitasi proses negosiasi dengan pemberi kerja. Kasus ini menunjukkan kerentanan PRT akibat ketiadaan kesadaran hukum dan dukungan institusional.

Salah satu kasus ekstrem yang didokumentasikan oleh organisasi advokasi di Kota Medan melibatkan seorang PRT yang tidak diizinkan keluar dari rumah pemberi kerja selama tiga tahun, hingga akhirnya berhasil melarikan diri. Situasi ini menyoroti kebutuhan mendesak akan regulasi yang jelas karena ketiadaan perlindungan hukum memungkinkan praktik perawatan berbayar dan kerja domestik terus berlangsung dalam kondisi yang tidak adil dan sangat eksploitatif.

3.3.4 Sadar akan Haknya, tetapi Tak Mampu Menegosiasikannya

PRT yang tergabung dalam serikat pekerja atau terlibat dalam kanal pendidikan bagi PRT umumnya lebih sadar akan hak-hak mereka dibandingkan PRT yang tidak tergabung dalam kanal tersebut. Namun, PRT yang tidak tergabung bukan berarti tidak peduli pada hak-haknya; hanya saja, kehidupan sehari-hari mereka jarang bersinggungan dengan aktivitas advokasi. Akibatnya, mereka lebih banyak berfokus pada tugas-tugas praktis dibandingkan menyuarkan aspirasi.

FGD dengan PRT di Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa para peserta memiliki pemahaman yang relatif luas mengenai hak-hak mereka dibandingkan populasi PRT pada umumnya. Sebagai konteks, peserta FGD tersebut merupakan PRT yang sebagian besar pernah mengikuti Sekolah PRT atau tergabung dalam SPRT Tunas Mulia. Selain itu, peserta yang sudah lama mengikuti Sekolah PRT dan anggota SPRT Tunas Mulia juga mengetahui keberadaan RUU PPRT, serta menyadari keterlambatan pembahasannya di tingkat nasional.

Kotak 3

SPRT Tunas Mulia Yogyakarta

SPRT Tunas Mulia—SPRT pertama di Indonesia—didirikan pada 2003 sebagai hasil dari gerakan akar rumput yang berawal dari kelompok pengajian yang diprakarsai oleh seorang PRT bernama Yuli Maheni. Dengan dukungan Rumpun Tjoet Nyak Dien (RTND), Forum Diskusi Perempuan Yogyakarta (FDPY), dan JALA PRT, kelompok ini berkembang menjadi serikat pekerja yang memperjuangkan hak-hak PRT. RTND memfasilitasi terbentuknya 21 organisasi pekerja rumah tangga (operata) yang memberikan pelatihan advokasi dan keterampilan organisasi. Meski sempat menghadapi resistensi dari para pemberi kerja, gerakan ini terus berlanjut melalui buletin dan upaya penjangkauan dari kampung ke kampung. Pada 2003, SPRT Tunas Mulia dan RTND meluncurkan Sekolah PRT untuk memperkuat kapasitas PRT melalui pelatihan keterampilan dan kampanye kesadaran politik.

Pendaftaran resmi SPRT Tunas Mulia pada 2004 menjadi tonggak penting dalam sejarah terkait hak-hak ketenagakerjaan; hal ini didukung oleh publikasi seperti Kabar PRT yang membantu menarik anggota baru. Serikat pekerja ini memperluas upaya advokasinya melalui media, pertunjukan teater, dan kampanye akar rumput yang membangun dukungan luas terhadap reformasi hukum. Mereka membutuhkan waktu hampir satu tahun untuk mendapatkan pengakuan dari pemda sebagai serikat, sesuatu yang mungkin tidak dialami oleh serikat pekerja lainnya (lihat Bab 5 tentang kebijakan terkait PRT).

Saat ini, SPRT Tunas Mulia beroperasi di Kota Yogyakarta dan sekitarnya, dengan model keanggotaan yang inklusif. Mobilisasi yang terus-menerus dan kolaborasi dengan organisasi masyarakat sipil menjadi kunci dalam mendorong pengesahan RUU PPRT yang telah lama tertunda di Indonesia.

Sumber: disarikan dari catatan lapangan peneliti; Adinda (2022)

Akan tetapi, pemahaman terhadap hak-hak PRT tidak selalu berbanding lurus dengan kemampuan untuk menginternalisasi informasi tersebut—dan juga tidak secara otomatis

membuat mereka mampu menegosiasikannya dengan pemberi kerja. Analisis kami menunjukkan bahwa hal ini disebabkan oleh beberapa faktor berikut.

- a) PRT tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari sesama PRT yang lebih berpengetahuan.
- b) PRT belum terlalu mengetahui Sekolah PRT, seperti halnya dengan salah satu peserta FGD yang bekerja berlebihan dengan upah minim.
- c) Lingkungan keluarga dan kerja PRT tidak mendukung mereka dalam menegosiasikan hak dengan pemberi kerja—misalnya, ada yang menyarankan untuk pasrah saja atau pindah kerja.

Di sisi lain, terdapat rendahnya kesadaran publik terkait RUU PPRT serta keengganan PRT untuk bergabung dengan SPRT. Dalam salah satu WM di Yogyakarta, terungkap bahwa baik PRT maupun keluarga mereka sebagian besar tidak mengetahui keberadaan RUU ini. Ketidaktahuan ini bukan berarti mereka apatis, melainkan karena agenda politik dan kebijakan terkait RUU PPRT dianggap tidak relevan dengan keseharian mereka. Oleh sebab itu, mereka lebih memilih berfokus pada tugas praktis yang langsung berdampak pada kebutuhan ekonomi harian, seperti mengurus rumah tangga atau memenuhi kewajiban keluarga. Bagi mereka, memahami kebijakan atau regulasi yang lebih luas tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kesejahteraan sehari-hari sehingga isu-isu tersebut kerap diabaikan.

Situasi serupa juga ditemukan di Kota Medan. Di kota ini, sebagian besar PRT tidak mengetahui adanya serikat pekerja yang dapat melindungi hak-hak mereka. Beberapa PRT secara eksplisit menyatakan keengganannya untuk bergabung dengan SPRT, dengan alasan mereka tidak berniat bekerja lama sebagai PRT. Namun, mereka mengakui bahwa kondisi kerja PRT lain—terutama PRT menginap—jauh lebih sulit karena tidak ada batas waktu kerja yang jelas. Beberapa PRT juga melaporkan telah menyaksikan perlakuan tidak adil terhadap rekan-rekan mereka oleh pemberi kerja, bahkan ada yang merasa seperti diperlakukan seperti “budak.” Situasi ini membangkitkan keinginan mereka akan adanya regulasi yang mengatur jam kerja dan waktu istirahat yang layak. Namun, motivasi untuk bergabung dengan serikat pekerja tetap rendah karena banyak yang lebih tertarik pada pekerjaan lain yang dianggap lebih menjanjikan, seperti kerja pabrik.

Bergabung dengan SPRT menjadi tantangan tersendiri bagi PRT karena mereka harus meminta izin kepada pemberi kerja. Ketersediaan waktu mereka sepenuhnya tergantung pada pemberi kerja yang sering kali tidak mengizinkan cuti untuk bergabung dengan serikat pekerja atau mengikuti aktivitas advokasi, seperti disebutkan oleh salah satu informan dari Komnas Perempuan. Di sisi lain, meskipun beberapa PRT di Kota Yogyakarta tergabung dalam SPRT Tunas Mulia, secara umum PRT lebih aktif dalam kegiatan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kerja—seperti memasak atau meningkatkan kualitas layanan—daripada terlibat dalam advokasi atau diskusi terkait regulasi perlindungan hak. Seorang informan bahkan lebih memilih bergabung dengan organisasi profesi seperti Persatuan Pramurukti Jogja (PPJ) dan Ikatan Keluarga Paseduluran Pramurukti (IKPP) yang lebih berorientasi pada pengembangan keterampilan dan pembaruan pengetahuan.

3.3.5 Ketergantungan PRT pada Itikad Baik Pemberi Kerja di Tengah Tantangan yang Berkelanjutan

Tidak adanya kontrak kerja formal memang berkontribusi terhadap kerentanan PRT; namun, sebagian di antara mereka menerima kompensasi kerja berdasarkan kebijaksanaan pemberi kerja, sebagaimana ditemukan dalam studi ini. Di Kota Medan, pekerja pengasuh anak dengan ketentuan kerja tidak menginap kerap menerima kompensasi lembur tambahan, umumnya antara Rp25.000 dan Rp30.000 per jam, berdasarkan kesepakatan dengan pihak pengelola tempat penitipan anak. Sebaliknya, PRT dengan ketentuan kerja menginap, seperti yang ditemukan di Kota Yogyakarta, umumnya memperoleh gaji bulanan antara Rp2.000.000 dan Rp5.000.000. Beberapa dari mereka menerima upah lembur, sementara yang lainnya memperoleh kompensasi dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dasar.¹⁶

Persepsi mengenai kecukupan kompensasi dan fasilitas sangat beragam, tergantung pada sudut pandang masing-masing PRT. Di Kota Yogyakarta, seluruh informan WM menyatakan bahwa tunjangan dan kebaikan hati pemberi kerja mereka sudah memadai karena mereka menerima gaji, fasilitas, bonus, dan THR yang dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membiayai pendidikan anak hingga ke perguruan tinggi. Lebih lanjut, temuan studi menunjukkan bahwa PRT yang mendapatkan pekerjaan melalui lembaga penempatan tenaga kerja dan memiliki sertifikasi keterampilan (termasuk pekerja menginap) memperoleh gaji dan tunjangan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak bersertifikasi. Berbeda dengan di Kota Yogyakarta, keluarga pekerja perawatan di Kota Bandung mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kompensasi terbatas yang diterima oleh ibu mereka sebagai PRT. Gaji yang diperoleh dinilai tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan dari pagi hingga malam sehingga menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Seiring bertambahnya masa kerja, beberapa PRT mengalami peningkatan gaji sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas mereka. Di Kota Medan, seorang PRT yang awalnya menerima gaji sebesar Rp1.100.000 per bulan secara bertahap menerima kenaikan hingga Rp1.800.000 setelah enam tahun masa kerja. Selain itu, ia juga menerima berbagai tunjangan tambahan, seperti THR, zakat tahunan, dan bonus tunai menjelang Ramadan. Di Kota Yogyakarta, sejumlah kecil PRT juga menerima kenaikan gaji setiap enam bulan berdasarkan evaluasi kerja berkala.

THR merupakan bentuk kompensasi lain yang diberikan kepada PRT menginap maupun tidak menginap. Jumlahnya umumnya setara dengan satu bulan gaji, ditambah paket Lebaran berisi sembako atau bingkisan. Namun, di Kota Medan, mekanisme pemberian THR bervariasi, terutama bagi pekerja pengasuh anak yang dipekerjakan melalui tempat penitipan anak. Beberapa pengelola tempat penitipan anak mewajibkan THR diserahkan terlebih dahulu kepada pengelola untuk kemudian dibagikan secara kolektif, sementara pemberi kerja lain lebih memilih memberikan THR langsung kepada pengasuh anak demi

¹⁶Tim peneliti menyadari adanya potensi bias dalam proses pengambilan sampel, mengingat metode *snowball sampling* digunakan untuk mengidentifikasi PRT dan pemberi kerja sebagai informan wawancara. Akibatnya, angka-angka yang disajikan mungkin tidak sepenuhnya merepresentasikan tren yang lebih luas karena pendekatan metodologis ini. Meskipun demikian, pendekatan kualitatif dalam studi ini telah menghasilkan wawasan mendalam yang kemungkinan tidak dapat diperoleh melalui survei.

transparansi dan kejelasan dalam penilaian kinerja. Sementara itu, berdasarkan pengalaman pekerja perawatan di Kota Yogyakarta, THR diberikan kepada pekerja yang masa kerjanya sudah lebih dari satu tahun. Pemberi kerja juga menanggung biaya transportasi pekerja untuk mudik menjelang hari raya.

Selain itu, PRT mengingap umumnya menerima manfaat tambahan, termasuk makanan harian (dan camilan), perlengkapan mandi, serta tunjangan lain seperti biaya transportasi untuk pulang kampung dan pulsa HP. Beberapa pemberi kerja juga menanggung biaya pengobatan, baik dengan menyediakan obat-obatan maupun membiayai kunjungan ke dokter. Namun, pekerja perawatan di Kota Medan dan Kota Yogyakarta masih belum menerima manfaat jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan, dari pemberi kerja mereka. Sebaliknya, pemberi kerja di Kota Bandung bersedia mengurus aktivasi kepesertaan BPJS Kesehatan dan membayar iurannya setiap bulan. Para informan meyakini bahwa jaminan sosial merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh PRT.

3.3.6 Penyelesaian Sengketa antara Pekerja Rumah Tangga dan Pemberi Kerja

Pemerintah Pusat maupun pemda hingga saat ini belum memiliki mekanisme yang jelas untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan PRT sehingga para pekerja tidak memiliki jalur kelembagaan untuk mencari penyelesaian ketika terjadi konflik. Ketika ketegangan muncul, negosiasi informal biasanya menjadi langkah awal sebelum salah satu pihak membawa persoalan ke ranah yang lebih tinggi. Menurut seorang informan dari pemerintah tingkat nasional, RT/RW dianggap bertanggung jawab mengambil langkah yang diperlukan, seperti melakukan mediasi, ketika terjadi konflik antara PRT dan pemberi kerja. Dalam kasus sengketa yang lebih serius, institusi hukum seperti kepolisian diharapkan untuk turun tangan. Namun, beberapa informan tidak sependapat dengan pelibatan RT/RW karena entitas tersebut tidak terlibat dalam perjanjian kerja di awal. Ketiadaan mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas makin meminggirkan PRT dan mencerminkan terbatasnya perlindungan hukum atas hak-hak mereka.

Selain itu, PRT yang direkrut melalui jalur informal menjadi pihak yang makin dirugikan karena pelanggaran atau konflik yang mereka alami sering kali tidak dilaporkan. Akibatnya, banyak konflik yang mereka alami tidak pernah diselesaikan. Situasi ini berbeda untuk PRT yang ditempatkan melalui agen penyalur resmi. Menurut seorang informan dari pemerintah tingkat nasional, dalam sengketa antara pemberi kerja dan PRT yang direkrut melalui agen resmi, Kementerian Ketenagakerjaan dapat bertindak sebagai mediator sehingga peluang perlindungan terhadap pekerja menjadi lebih besar. Hal ini dimungkinkan karena pekerja yang ditempatkan secara resmi tercatat dalam sistem sehingga proses pelacakan dan pelaporan sengketa kepada otoritas yang berwenang menjadi lebih mudah.

Terkait perlindungan bagi PRT, organisasi masyarakat sipil (OMS) lokal memainkan peran penting dalam menangani sengketa antara PRT dan pemberi kerja. Di Kota Medan, misalnya, sebuah organisasi advokasi menangani kasus yang melibatkan PRT yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Karena belum adanya kerangka hukum yang secara khusus melindungi PRT, kasus ini diselesaikan dengan pemberian kompensasi

kepada korban sebesar satu bulan gaji, sementara pelaku tidak dikenai konsekuensi hukum yang berarti.

Kasus lain melibatkan PRT yang mengalami sakit parah dan tidak lagi mampu bekerja. Meskipun demikian, pemberi kerja tidak membayarkan upah yang masih menjadi haknya. Setelah melalui intervensi dan upaya negosiasi organisasi advokasi tersebut, uang pesangon akhirnya dapat diperoleh.

Di Kota Yogyakarta, PRT yang menjadi anggota serikat pekerja umumnya menyampaikan persoalan mereka secara langsung melalui SPRT Tunas Mulia. Ketika RTND masih aktif, lembaga ini berperan sebagai sistem dukungan bagi PRT yang menghadapi permasalahan, termasuk dengan menyediakan tempat perlindungan sementara (*safe house*) apabila diperlukan.

Dalam kasus kekerasan atau pelecehan, peserta FGD menyatakan bahwa insiden semacam ini paling baik dilaporkan langsung kepada Rekso Diah Utami (RDU), sebuah lembaga yang menangani kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Yogyakarta. Ketika PRT menghadapi persoalan hukum—seperti dilaporkan ke polisi karena diduga mencederai anak yang diasuhnya—SPRT Tunas Mulia bekerja sama dengan lembaga bantuan hukum (LBH) dan aparat penegak hukum setempat untuk menyediakan bantuan dan pendampingan hukum bagi PRT bersangkutan.

Studi ini juga menemukan bahwa melaporkan persoalan di tempat kerja kepada anggota keluarga, khususnya pasangan, sering kali tidak efektif. PRT di Kota Yogyakarta menyatakan bahwa ketika mereka membicarakan masalah yang mereka hadapi kepada suami, responsnya jarang membantu atau memberikan solusi yang berarti. Para suami sering kali hanya menyarankan agar mereka berhenti bekerja atau menghadapi pemberi kerja secara langsung. Namun, sebagaimana dianalisis dalam studi ini, ketimpangan kekuasaan antara PRT dan pemberi kerja sangat membatasi kemampuan PRT untuk menyuarkan haknya sehingga mereka tetap tidak berdaya dalam situasi seperti itu. Kurangnya dukungan dari pasangan ini turut memperbesar kerentanan PRT dalam menghadapi konflik di tempat kerja.

IV. Di Balik Pintu Tertutup: Kontribusi Pekerja Rumah Tangga yang Terabaikan dalam Lanskap Ekonomi Perawatan di Indonesia

Dalam bab ini akan dibahas lanskap ekonomi perawatan di Indonesia yang terus berkembang. Pembahasan diarahkan pada sejarah perkembangannya, peran dan tantangan yang dihadapi pekerja rumah tangga (PRT) dalam sektor jasa perawatan, serta tinjauan terhadap kebijakan terbaru untuk memformalkan dan menguatkan sektor ini. Bab ini diawali dengan menyoroti dinamika sosioekonomi dan bias gender yang melatarbelakangi kemunculan kerja-kerja perawatan di Indonesia. Bagian berikutnya akan membahas posisi PRT dalam ekonomi perawatan, dengan menekankan kontribusi mereka yang signifikan tetapi sering kali luput dari pengakuan, serta hambatan struktural yang menghalangi perlindungan hak-hak mereka. Pada bagian akhir, Peta Jalan Ekonomi Perawatan sebagai dokumen kebijakan penting akan dianalisis dari segi arah kebijakan, prioritas strategies, serta kesiapan kelembagaan pemerintah dalam membangun ekonomi perawatan yang lebih inklusif dan berkeadilan.

4.1 Membangun Ekonomi Perawatan di Indonesia

Bekerja pada rumah tangga orang telah menjadi sumber penghidupan utama bagi perempuan Indonesia dari kelompok sosioekonomi rentan sejak dulu. Arsip dari sensus pemerintah kolonial Belanda pada awal 1930-an menunjukkan bahwa di sejumlah wilayah, sekitar 6% dari penduduk perempuan bekerja sebagai PRT, baik pada keluarga elite pribumi maupun rumah tangga Belanda (Locher-Scholten and Niehof, 1992). Yang menandai perubahan signifikan dalam beberapa dekade terakhir adalah korporatisasi layanan perawatan dan perluasan pasar tenaga kerja perawatan domestik dari rumah tangga elite ke segmen masyarakat yang lebih luas.

Trajektori modernisasi Indonesia terutama ditandai oleh peralihan dari ekonomi berbasis pertanian menuju ekonomi yang berpusat pada sektor industri dan jasa. Transformasi ini beriringan dengan kemunculan kelas menengah perkotaan dan perubahan pola konsumsi rumah tangga. Namun, proses modernisasi ini juga sangat dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang bias gender (Sen and Stivens, 1998). Di bawah pemerintahan Suharto, tenaga kerja perempuan menjadi fokus khusus dalam agenda pembangunan yang lebih luas. Sejalan dengan kerangka liberal "*women-in-development*"¹⁷ (Moser, 2010), pemerintah secara aktif mendorong partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, khususnya di sektor perekonomian formal.

¹⁷perempuan dalam pembangunan

Antara 1980 dan 1990, proporsi perempuan yang bekerja di sektor formal perkotaan (misalnya, pekerjaan manufaktur, ritel, dan administratif) meningkat dari 25% menjadi 31% (Oey-Gardiner, 1993). Keterlibatan perempuan dalam pekerjaan berbayar diposisikan sebagai bagian dari pembangunan nasional dan peran mereka sebagai istri, ibu, dan profesional dianggap saling melengkapi, bukan saling bertentangan. Namun, peningkatan ini tidak disertai dengan upaya signifikan dari pemerintah untuk mendistribusi tanggung jawab domestik antara laki-laki dan perempuan. Akibatnya, beberapa cendekiawan berpendapat bahwa masuknya perempuan ke pasar kerja formal bukan dimungkinkan oleh kebijakan negara atau dukungan dari laki-laki, melainkan melalui kerja para PRT (Heyzer and Weerakoon, 1994). Meningkatnya integrasi perempuan ke dalam angkatan kerja formal pada gilirannya telah memperkuat ketergantungan rumah tangga terhadap pekerja perawatan domestik berbayar. Dinamika ini menjadikan sektor perawatan domestik sebagai bagian yang esensial dalam pembangunan sosioekonomi Indonesia.

Permintaan terhadap PRT di Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Meskipun jumlah pastinya sulit ditentukan karena pelaporan yang kurang dari pihak pemberi kerja maupun pekerja, data yang tersedia menunjukkan bahwa sektor ini makin signifikan. ILO memperkirakan bahwa sekitar 2,6 juta PRT dipekerjakan di Indonesia pada 2002 (Ratnawati, 2015). Menurut data dari JALA PRT, jumlah ini telah meningkat menjadi sekitar 10 juta pada 2009. Angka-angka ini menunjukkan bahwa pekerjaan perawatan domestik tetap menjadi sektor ketenagakerjaan yang bertahan, dan kemungkinan besar terus berkembang.

Studi ini menemukan bahwa meningkatnya permintaan terhadap PRT terutama terlihat di pusat-pusat perkotaan. Di tempat-tempat ini, rumah tangga dengan dua pencari nafkah makin mengandalkan bantuan eksternal untuk mengelola tanggung jawab domestik. Dengan tekanan rutinitas harian, banyak pemberi kerja merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga secara mandiri sehingga mempekerjakan PRT menjadi kebutuhan praktis. Di kota seperti Kota Bandung, pekerja perawatan domestik umumnya dipekerjakan oleh keluarga muda—khususnya pasangan bekerja yang mempunyai anak kecil—dan, oleh karenanya, mereka membutuhkan dukungan tambahan di rumah. Tren serupa juga terlihat di Kota Medan. Di kota ini, pertumbuhan keluarga baru, terutama yang kedua pasangannya bekerja, turut berkontribusi terhadap meningkatnya permintaan terhadap PRT.

Selain meningkatnya permintaan, terdapat pula pergeseran signifikan dalam hal keterampilan yang kini diharapkan dari PRT. Tabel 2 menggambarkan bahwa, misalnya, dalam pengelolaan tugas-tugas rumah tangga, para PRT saat ini sering kali dituntut untuk mengoperasikan peralatan elektronik tertentu atau mengelola sampah rumah tangga dengan cara yang mungkin belum mereka kenal. Selain itu, tugas-tugas perawatan pribadi juga makin kompleks. Sebagai contoh, PRT kini diharapkan mampu memantau pola makan anggota keluarga dengan pantangan diet tertentu dan mendukung stimulasi perkembangan motorik bayi.

Kalau PRT yang dari NTT itu, malahan mereka kurang pendidikannya. Jadi sesederhana mencolokkan listrik saja mereka masih takut. Kadang ribut-ribut [antara majikan dan PRT]. Juga kadang salah pegangnya, salah pegang barang majikannya. Baju atau keramik apa itu *toh*. (WM, laki-laki, pejabat pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Kota Medan, 23 Januari 2025)

Kotak 4

Sentra Advokasi untuk Hak Dasar Rakyat (SAHdaR)

Sentra Advokasi untuk Hak Dasar Rakyat (SAHdaR) didirikan pada 2003. Saat ini, organisasi diawaki oleh lima orang anggota yang aktif mengadvokasi berbagai kasus kepentingan publik, termasuk kasus pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga (PRT).

Keterlibatan SAHdaR dalam advokasi PRT bermula pada 2007. Saat itu, mereka menangani kasus kekerasan fisik terhadap seorang PRT yang sebelumnya tidak mendapat bantuan hukum. Atas permintaan JALA PRT, tim hukum SAHdaR turun tangan dan berhasil memberikan perlindungan hukum bagi pekerja tersebut. Tonggak sejarah ini mendorong SAHdaR untuk membentuk serikat pekerja rumah tangga guna melindungi para PRT dari eksploitasi, kekerasan, dan pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Sejak saat itu, kantor SAHdaR berfungsi sebagai ruang berkumpul bagi para PRT, tempat mereka dapat mengikuti Sekolah PRT, mendapatkan konseling hukum, dan mengakses dukungan advokasi.

Dalam mendorong pengesahan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT), SAHdaR memainkan peran penting pada tahap awal penyusunan. Mereka bekerja sama secara erat dengan akademisi dari Universitas Sumatera Utara untuk melakukan kajian legislasi pendahuluan. Selain itu, SAHdaR secara aktif terlibat dalam dialog kebijakan dengan para pengambil keputusan di tingkat daerah, termasuk Wakil Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatra Utara dari fraksi PDI-P serta perwakilan Partai Keadilan Sejahtera (PKS) di DPRD Kota Medan.

Sumber: diolah dari catatan lapangan peneliti

4.2 Posisi PRT dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia

Meskipun tanggung jawab mereka makin kompleks, peran PRT perawatan masih belum diakui dan dihargai secara memadai dalam lanskap ekonomi perawatan secara luas. Pandangan bahwa pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan tidak terampil tetap mengakar kuat dalam norma sosial maupun kerangka kelembagaan. Persepsi ini sering kali berakar pada asosiasi tradisional antara tugas rumah tangga yang rutin dan berdasarkan peran-peran gender, yang secara budaya sering dipandang rendah. Akibatnya, pekerjaan ini kerap dianggap tidak memerlukan kualifikasi khusus maupun pelatihan formal.

Dari perspektif angkatan kerja, persepsi ini mengurangi daya tarik pekerjaan rumah tangga sebagai profesi yang layak. Para pencari kerja muda, khususnya, makin enggan memasuki sektor ini karena dikaitkan dengan status sosial yang rendah. Di Kota Bandung, misalnya, banyak orang lebih memilih bekerja di pabrik—meskipun pendapatan bersih mereka lebih rendah setelah dikurangi biaya sewa tempat tinggal dan transportasi—karena pekerjaan pabrik dianggap lebih terhormat. Sebaliknya, pekerjaan rumah tangga sering kali distigmatisasi sebagai pekerjaan bagi lansia atau perempuan yang telah menjanda. Akibatnya, pekerjaan rumah tangga cenderung menarik individu dengan pilihan kerja yang terbatas, sering kali karena diskriminasi dan eksklusi sosial.

Kata tetangga sih PRT kurang bergengsi, apalagi dibanding kerja di pabrik. Kalau di kampung, kerja di rumah tangga itu dibilang kerjanya janda... (Padahal) kalau buruh

pabrik gajinya lebih sedikit, karena harus bayar kontrakan dan ongkos pulang-pergi. (WM, perempuan, PRT, Kota Bandung, 25 Januari 2025)

Sekarang ini jarang sekali ditemui perempuan-perempuan yang usianya masih muda yang mau menjadi PRT. Dari segi finansial mungkin lebih besar *income* [pendapatan] bersih PRT menginap daripada buruh pabrik karena tidak perlu membayar kos. Makan pun disiapkan di rumah majikan. Tapi ada faktor gengsi, malu menjadi PRT. Anak-anak muda lebih merasa bangga berstatus sebagai pekerja di pabrik daripada jadi pembantu di rumah orang lain. (WM, laki-laki, pejabat pemerintah, Bappeda Provinsi Jawa Barat, Kota Bandung, 24 Januari 2025)

Pada tingkat kebijakan, persepsi ini juga telah menyebabkan PRT kerap dikecualikan dari program pengembangan kapasitas dan pelatihan vokasi yang didukung pemerintah. Para pembuat kebijakan sering beranggapan bahwa pekerjaan rumah tangga tidak memerlukan keterampilan khusus, meskipun makin banyak bukti yang menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan pemberi kerja dan kompetensi nyata para PRT, khususnya mereka yang merawat bayi dan mengasuh anak-anak. Pemda cenderung memprioritaskan pelatihan bagi pekerja informal yang dianggap memberikan imbal hasil ekonomi lebih tinggi, seperti penjahit atau barista, dan mengabaikan kebutuhan pelatihan bagi PRT di wilayah mereka.

Kalau pelatihan [untuk PRT] tidak ada. ... Kami lebih banyak untuk barista, penjahit. ... Yang ada nilai tambah ya, nilai ekonominya. *Content creator* itu, atau apa ... [*digital*] *marketing*. ... Harapannya, kalau orang sudah ikut pelatihan, [nant] bisa dapat UMK, tapi kalau PRT *kan* tidak akan dapat gaji [sesuai standar] UMK. Kalau bayar UMK, ya orang pilihnya dari agen [lembaga penyalur PRT]. (WM, laki-laki, pejabat pemerintah, Bappeda Kota Medan, Kota Medan, 23 Januari 2025)

Sebaliknya, pemerintah justru mengambil pendekatan yang lebih proaktif dan terstruktur dalam mendukung PRT migran. Sejak 2016, Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai regulasi yang bertujuan meresmikan dan menyeragamkan kompetensi yang dibutuhkan oleh PRT migran. Langkah ini dimulai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 2016 yang menetapkan standar kompetensi kerja untuk PRT migran. Berdasarkan regulasi ini, pemerintah kemudian menerbitkan dua keputusan penting: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 239 Tahun 2022 yang menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Rumah Tangga, serta Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2021 yang mengatur standar serupa untuk sektor perawatan lansia.

Kerangka regulasi ini telah mendorong pengembangan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi yang menyediakan pedoman terstruktur bagi Balai Latihan Kerja (BLK) maupun Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta. Kurikulum ini menunjukkan upaya sistematis pemerintah untuk membekali PRT migran dengan keterampilan yang dibutuhkan guna memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja internasional. Contoh materi pelatihannya mencakup modul pengembangan kematangan emosional dan motivasi kerja, manajemen rumah tangga, teknik perawatan, serta keterampilan komunikasi yang efektif.

Tabel 6. Unit Kompetensi: Mengembangkan Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja

Elemen Kompetensi	Capaian Unit Kompetensi	Kriteria Capaian	Pokok Bahasan
1. Mengetahui kelemahan dan kelebihan diri sendiri	Kesiapan dalam mengembangkan potensi diri	1. Membuat analisis diri - SWOT (<i>strengths, weaknesses, opportunities, threats</i>) ^b	1. Pengenalan diri, bakat, dan potensi
2. Memotivasi diri		2. Memotivasi diri sendiri	2. Perencanaan purna kontrak kerja
3. Mengelola emosi		3. Menyusun rencana masa depan	3. Teknik motivasi diri 4. Etika dalam bekerja

Perkiraan waktu pelatihan: 6 JP^a (@ 45 menit)

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2022

^ajam Pelajaran

^bkekuatan, kelemahan, peluang, ancaman

Formalisasi standar kompetensi bagi PRT migran secara tidak langsung mencerminkan pengakuan negara terhadap profesi ini dan kontribusinya terhadap perekonomian. Langkah tersebut tidak hanya menegaskan legitimasi pekerjaan rumah tangga sebagai suatu profesi, tetapi juga membuka jalan bagi para pekerja untuk meningkatkan kapasitas mereka dan, pada akhirnya, memperkuat daya tawar mereka di pasar tenaga kerja.

Tabel 7. Unit Kompetensi: Melayani Lansia Buang Air Besar dan Buang Air Kecil

Elemen Kompetensi	Capaian Unit Kompetensi	Kriteria Capaian	Pokok Bahasan
1. Melakukan persiapan	Ketepatan membantu	1. Mempersiapkan alat dan bahan sesuai kebutuhan	1. Komunikasi yang tepat dengan lansia
2. Menolong pasien buang air besar (BAB)/kecil (BAK)	BAB/BAK sesuai prosedur dan kebutuhan lansia	2. Melakukan tindakan melayani lansia BAB dan BAK sesuai SOP/instruksi	2. Lembar formulir data lansia
3. Melakukan evaluasi			3. Data/daftar alat dan bahan sesuai kebutuhan dan fungsi
4. Melakukan pencatatan dan pelaporan		3. Melaporkan respons dan kondisi lansia saat BAB dan BAK	4. Pencatatan evaluasi dan respons kepada lansia
			5. Teknik menolong BAB dan BAK di tempat tidur
			6. Kebutuhan dasar eliminasi

Perkiraan waktu pelatihan: 10 JP (@ 45 menit)

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2022

Sebaliknya, ekonomi perawatan domestik di Indonesia cenderung lambat dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sosioekonomi yang terus berkembang. Ketimpangan yang makin nyata antara harapan pemberi kerja dan keterampilan aktual

PRT—terutama mereka yang ditugaskan merawat bayi dan mengasuh anak kecil—menunjukkan kurangnya dukungan kelembagaan dan investasi terhadap kerja perawatan domestik. Ketimpangan ini mengindikasikan bahwa sektor perawatan di dalam negeri belum mampu mengikuti perkembangan kebutuhan dan standar yang terus berubah sehingga membatasi potensi profesionalisasi kerja perawatan di tingkat nasional.

Selain itu, kurangnya perhatian pemerintah dalam memperkuat infrastruktur perawatan domestik—terutama jika dibandingkan dengan kerangka regulasi dan pelatihan yang telah dikembangkan untuk PRT migran—menunjukkan adanya pengabaian yang lebih luas terhadap kebutuhan perawatan rumah tangga di Indonesia. Sementara sumber daya yang signifikan telah dialokasikan untuk mempersiapkan pekerja yang akan bekerja di luar negeri, upaya serupa untuk mendukung meningkatnya permintaan terhadap perawatan rumah tangga di dalam negeri masih belum memadai. Ketimpangan ini mengindikasikan adanya orientasi kebijakan yang memandang kerja perawatan terutama sebagai komoditas ekspor ekonomi, alih-alih sebagai komponen penting dalam kesejahteraan sosial domestik.

Kotak 5

Rifka Annisa

Rifka Annisa, pusat krisis perempuan pertama di Indonesia, telah lama bekerja mencegah kekerasan terhadap perempuan melalui layanan, rujukan, dan advokasi yang terpadu. Meskipun tidak secara khusus berfokus pada pekerja rumah tangga, dukungan Rifka Annisa terhadap perempuan sejalan dengan misi feminis yang lebih luas. Mereka telah bermitra dengan serikat pekerja seperti SPRT Tunas Mulia untuk menyediakan materi pelatihan dan tempat perlindungan bagi pekerja rentan, khususnya mereka yang mengalami kekerasan berbasis gender.



Dalam situasi krisis, Rifka Annisa berkoordinasi dengan organisasi lain untuk memastikan bantuan menjangkau mereka yang membutuhkan. Mereka juga terlibat dalam jejaring advokasi yang mendorong pengesahan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT), dengan memberikan dukungan saat pihak lain menjadi penggerak utama. Meskipun upaya terkini Rifka Annisa berfokus pada Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, mereka tetap aktif meningkatkan kesadaran tentang bagaimana PRT—khususnya yang hidup dalam kemiskinan—masih belum mendapatkan perlindungan struktural.

Rifka Annisa memandang perlindungan hukum sebagai kunci untuk mencegah eksploitasi dan kekerasan. Dengan jejaring yang kuat, perspektif gender, dan kepercayaan dari masyarakat lokal, mereka berada dalam posisi strategis untuk membantu membangun dukungan terhadap hak-hak PRT di kalangan pembuat kebijakan dan pemberi kerja.

Sumber: diolah dari catatan lapangan peneliti

4.3 Memahami Lanskap Kebijakan dalam Peta Jalan Ekonomi Perawatan

Pada Maret 2024, Pemerintah Indonesia memperkenalkan sebuah inisiatif kebijakan terobosan melalui penerbitan Peta Jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Perawatan untuk Dunia Kerja yang Transformatif, Setara, dan Adil Gender (yang umum disebut sebagai Peta Jalan Ekonomi Perawatan). Meskipun dokumen ini diterbitkan lebih awal, peluncuran resminya baru dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada Mei 2025. Peta Jalan Ekonomi Perawatan mencerminkan meningkatnya perhatian kebijakan terhadap penataan ulang ekonomi perawatan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan yang inklusif dan berkeadilan gender di Indonesia. Pada intinya, inisiatif ini menandai pengakuan negara atas kerja-kerja perawatan sebagai penggerak utama produktivitas ekonomi dan kesetaraan gender.

Dengan kerangka kerja transformasi keadilan gender yang lebih luas, Peta Jalan Ekonomi Perawatan bertujuan menegaskan hak-hak perempuan atas kesetaraan dan keadilan, baik di ranah domestik maupun publik. Dokumen ini menekankan pentingnya mendefinisikan ulang kerja perawatan—yang sebagian besar masih dilakukan oleh perempuan—sebagai kerja yang bernilai ekonomi dan setara dengan bentuk pekerjaan lainnya. Dokumen ini memerinci dua keluaran utama. *Pertama*, Peta Jalan Ekonomi Perawatan mengakui bahwa semua bentuk kerja perawatan, baik yang berbayar maupun tidak berbayar, langsung maupun tidak langsung, harus dianggap sebagai kerja produktif yang setara nilainya dengan jenis-jenis pekerjaan lain. *Kedua*, dokumen ini mendorong pembangunan kebijakan dan investasi layanan yang komprehensif, termasuk perluasan skema jaminan sosial dan peningkatan akses terhadap layanan perawatan di seluruh wilayah Indonesia.

Peta Jalan Ekonomi Perawatan memberikan gambaran terperinci mengenai kondisi terkini ekonomi perawatan di Indonesia serta mengidentifikasi tujuh isu strategis (lihat catatan kaki nomor 6) yang memerlukan perhatian segera. Di antara isu-isu tersebut, pengakuan dan perlindungan bagi pekerja perawatan berbayar—terutama PRT—menjadi salah satu prioritas. Berbagai tantangan yang telah diuraikan dalam studi ini (seperti upah rendah, ketiadaan perlindungan kerja, kerentanan terhadap kekerasan dan eksploitasi, ketiadaan representasi serikat pekerja, dan akses yang terbatas terhadap mekanisme pengaduan) semuanya termasuk dalam isu strategis tersebut. Yang penting, Peta Jalan Ekonomi Perawatan juga menetapkan arah kebijakan dan program prioritas yang dapat menjadi acuan bagi kementerian dan lembaga pemerintah dalam menyelaraskan agenda pembangunan jangka menengah dan jangka panjang mereka. Kementerian Ketenagakerjaan telah ditunjuk sebagai koordinator utama untuk kelompok kerja terkait isu PRT.

Lima tahun pertama setelah peluncuran peta jalan ini diproyeksikan sebagai fase konsolidasi. Dalam periode ini, kementerian dan lembaga terkait diharapkan menyelaraskan program dan kegiatannya dengan tujuh prioritas strategis yang dimuat dalam dokumen tersebut. Namun, kajian terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 menunjukkan bahwa agenda ekonomi perawatan belum banyak terakomodasi. Kerja perawatan hanya disebutkan secara singkat dalam Prioritas 6 yang berfokus pada pembangunan desa dan akar rumput, pemerataan

ekonomi, serta pengurangan kemiskinan. Bahkan dalam konteks ini, pembahasan masih terbatas pada penyediaan layanan bagi kelompok rentan dan penguatan kapasitas merawat dalam keluarga dan komunitas, sementara isu inti seperti pengakuan dan perlindungan pekerja perawatan sebagai pelaku kerja belum tersentuh.

Di tingkat daerah, pembangunan ekonomi perawatan menghadapi tantangan signifikan tersendiri. Salah satu yang paling menonjol adalah ketiadaan pertimbangan terkait isu perawatan dalam dokumen-dokumen perencanaan pembangunan daerah. Studi ini menemukan bahwa sejumlah pejabat pemda belum mengenal konsep “ekonomi perawatan” sebelum terlibat dalam proses penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan besar dalam hal pengetahuan maupun diseminasi kebijakan. Selain itu, perwakilan dari beberapa dinas di daerah juga mengakui bahwa mereka belum pernah menerima informasi resmi, pelatihan, maupun sosialisasi publik terkait Peta Jalan Ekonomi Perawatan.

Kami di daerah tidak tahu tentang “roadmap” ini. Malah, kami baru mendengar “ekonomi perawatan” itu sekarang. (WM, perempuan, pejabat pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat, Kota Bandung, 23 Januari 2025)

Kami belum pernah mendapatkan Peta Jalan dan RAN Ekonomi Perawatan Indonesia. Sosialisasi peta jalan juga belum dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (WM, perempuan, pejabat pemerintah, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Kota Yogyakarta, 22 Januari 2025)

Keterbatasan pemahaman tersebut kemungkinan besar disebabkan oleh proses persiapan internal di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, khususnya kelompok kerja yang ditugaskan menangani isu ekonomi perawatan. Pada saat studi ini dilakukan, kelompok kerja tersebut masih berada dalam tahap penyempurnaan tujuan peta jalan, terutama terkait target-target yang ingin dicapai dalam lima tahun pertama pelaksanaan. Pada fase awal ini, sebagian besar upaya kelompok kerja difokuskan pada pembangunan fondasi untuk pelaksanaan ke depan, termasuk dengan memulai pengembangan sistem data yang relevan.

Salah satu tantangan struktural utama yang dihadapi adalah belum tersedianya data yang andal, komprehensif, dan terpilah mengenai kerja perawatan dan para pekerja perawatan, baik di tingkat nasional maupun daerah. Ketiadaan data ini menghambat perencanaan berbasis bukti sehingga menyulitkan pengukuran kebutuhan perawatan serta membatasi kemampuan untuk merancang intervensi yang efektif atau mengalokasikan sumber daya secara adil. Peta Jalan Ekonomi Perawatan mengakui kendala ini dan oleh karenanya menetapkan produksi serta sistematisasi data dan informasi terkait perawatan sebagai langkah dasar dalam implementasinya. Penekanan ini mencerminkan pengakuan penting bahwa pembuatan kebijakan berbasis bukti sangat krusial untuk mengintegrasikan ekonomi perawatan secara bermakna ke dalam kerangka pembangunan nasional Indonesia yang lebih luas.

V. Kebijakan tentang Ekonomi Perawatan dan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

Berbagai masalah dan situasi yang dialami PRT, sebagaimana digambarkan dalam bab-bab sebelumnya, diyakini terjadi akibat belum memadainya kerangka regulasi yang mengatur pekerjaan rumah tangga berbayar di Indonesia. Salah satu akar permasalahannya adalah regulasi ketenagakerjaan nasional—khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja—yang belum sepenuhnya mengakui PRT sebagai bagian dari pekerja yang lebih luas (LBH APIK, 2024; Rofiatul *et al.*, 2017; Wiandani, Satyawanti, dan Susanti, 2024). Ketentuan hukum cenderung hanya mengatur hubungan kerja formal, sementara hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja di ranah rumah tangga umumnya bersifat informal. Tidak adanya pengakuan hukum terhadap PRT serta sifat informal dari hubungan kerja mereka menyulitkan negara dalam melakukan pengawasan dan penegakan perlindungan—hal yang menyebabkan PRT tidak memperoleh jaminan hukum yang setara dengan sektor tenaga kerja lainnya.

Kebutuhan akan regulasi yang secara khusus mengatur perlindungan bagi PRT makin mendesak. Bab ini mengkaji berbagai tantangan dan upaya dalam mendorong perlindungan hukum bagi PRT di Indonesia. Pembahasan dimulai dengan menelaah peraturan menteri tentang perlindungan PRT dengan menyoroti berbagai kekurangannya serta status rentan yang ditimbulkannya bagi PRT. Selanjutnya, bab ini membahas perumusan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) dengan mengungkap kompleksitas dan hambatan yang dihadapi dalam proses legislasi hingga menghasilkan berbagai kompromi dalam draf tersebut. Bab ini kemudian mengidentifikasi aktor-aktor kunci serta berbagai strategi untuk upaya kolaboratif guna memperjuangkan hak-hak PRT. Terakhir, bab ini menguraikan berbagai hambatan dalam mendorong perlindungan hukum bagi PRT dengan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai persoalan sistemik yang berlangsung.

5.1 Kurangnya Kebijakan terkait Pekerja Rumah Tangga

Upaya mengatasi kesenjangan regulasi telah dilakukan melalui beberapa kebijakan pemerintah, baik di tingkat nasional (kementerian) maupun subnasional. Menteri Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Peraturan Menteri No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Sementara itu, di tingkat pemerintah subnasional, inisiatif untuk melindungi PRT telah dilakukan jauh sebelumnya oleh Pemerintah Provinsi DIY. Gubernur DIY memberlakukan Peraturan Gubernur DIY No. 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga, yang kemudian diikuti oleh Peraturan Wali Kota Kota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga. Peraturan-peraturan ini dapat dianggap sebagai langkah awal menuju pengakuan resmi atas status dan hak PRT.

Meskipun memiliki niat baik, kebijakan-kebijakan ini belum efektif dalam melindungi hak-hak PRT. Peraturan Menteri No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga kurang tegas dalam mengatur hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja karena menyerahkan ketentuan kerja sepenuhnya kepada kesepakatan kedua belah pihak. Ketidakefektifan ini juga disebabkan oleh tidak adanya kekuatan hukum yang mengikat dalam kebijakan tersebut sehingga membatasi kemampuannya untuk menjamin perlindungan yang menyeluruh bagi PRT berbayar (Kurnianingrum dan Yamin, 2024). Kebijakan yang tidak memadai ini makin memperburuk status rentan PRT sehingga hak-hak dan fasilitas kerja yang mereka dapatkan menjadi sepenuhnya bergantung pada itikad baik pemberi kerjanya.

5.1.1 Peraturan Menteri tentang Perlindungan PRT yang Tidak Tegas

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, keberadaan Peraturan Menteri No. 2 Tahun 2015 memberikan pengakuan atas status PRT sebagai individu yang bekerja untuk perseorangan di dalam rumah tangga dan menerima upah. Dalam bagian konsideran, secara jelas dinyatakan bahwa peraturan ini dibuat untuk melindungi PRT. Perlindungan tersebut kemudian dijabarkan dalam beberapa ketentuan sebagai berikut.

Pertama, Pasal 7 menjamin hak-hak PRT di tempat kerja mereka. Dalam pasal ini, hak-hak yang diberikan kepada PRT mencakup hak untuk menerima upah, mendapatkan waktu istirahat yang layak, mengambil cuti, menerima THR, berkomunikasi dengan keluarga, memperoleh perlakuan yang baik dari pemberi kerja dan keluarganya, serta mendapatkan makanan dan minuman bergizi. Secara timbal balik, hak-hak PRT ini diatur sebagai kewajiban pemberi kerja dalam Pasal 11. Bahkan, pasal tersebut menetapkan kewajiban pemberi kerja yang tidak secara eksplisit tercantum sebagai hak PRT dalam Pasal 7, yaitu kewajiban untuk mendaftarkan PRT ke program jaminan sosial.

Kedua, terkait persyaratan bagi PRT, Pasal 4 dalam peraturan tersebut menetapkan bahwa hanya individu yang berusia 18 tahun ke atas yang dapat bekerja sebagai PRT, dan PRT yang telah menikah harus memperoleh izin dari pasangan. Ketentuan usia minimum ini memperkuat komitmen pemerintah untuk mencegah pekerja anak, sejalan dengan prinsip-prinsip yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang perusahaan mempekerjakan anak, serta Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak yang melindungi anak dari eksploitasi ekonomi.

Ketiga, Pasal 6 dalam peraturan menteri tersebut juga mewajibkan adanya perjanjian kerja antara PRT dan pemberi kerja yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini mencakup, antara lain, hak dan kewajiban masing-masing pihak serta jangka waktu perjanjian kerja. Lebih lanjut, peraturan ini bahkan menyatakan bahwa perjanjian kerja berlaku selama dua tahun dan dapat diperpanjang atau dihentikan atas kesepakatan bersama. Meskipun perjanjian kerjanya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, sifat wajib dari perjanjian ini setidaknya memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak.

Akan tetapi, ketentuan dalam pasal-pasal lainnya melemahkan tujuan perlindungan yang telah disebutkan sebelumnya. *Pertama*, contoh yang paling mendasar terdapat pada Pasal 3 yang menyatakan bahwa tujuan peraturan ini adalah melindungi PRT, tetapi diikuti oleh

frasa “dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat”. Frasa ini menyebabkan ketentuan dalam pasal-pasal berikutnya menjadi longgar, terutama yang berkaitan dengan hak-hak PRT. Pasal 7 yang mengatur hak-hak PRT tidak menetapkan standar yang jelas terkait frasa tersebut dan justru menyerahkan hal-hal tersebut untuk dinegosiasikan antara PRT dan pemberi kerja.

Secara empiris, budaya dan adat masih sangat memengaruhi hubungan kerja dalam sektor pekerjaan rumah tangga. Sebagai contoh, di Kota Yogyakarta, pekerjaan rumah tangga berbayar sering dipandang dari kacamata tradisi, seperti praktik *ngenger* atau *rewang*. Praktik-praktik ini membingkai pekerjaan rumah tangga sebagai bentuk pengabdian atau pelayanan sukarela, bukan sebagai hubungan kerja profesional. Hal ini memengaruhi persepsi terhadap upah sehingga upah dianggap sebagai bentuk kebaikan hati pemberi kerja, bukan kewajiban dari sebuah hubungan kerja. Akibatnya, upah yang layak dan standardisasi kondisi kerja sering diabaikan. Kaburnya batas antara ketergantungan sosial dan hubungan kerja menciptakan ketimpangan kekuasaan yang signifikan, dan membuat pekerja tidak memiliki mekanisme yang jelas untuk menuntut hak-haknya.

Awalnya, cuma bantu ibu saya [sebagai PRT] yang lagi sakit. Setelah ibu saya meninggal, saya tetap bekerja di sini [di rumah majikan ibunya]. Tugas saya menyapu rumah, mencuci pakaian, memasak dan menyiapkan makan, serta membersihkan dapur. *Nggak* ada hari libur, tapi ya *nggak* pernah *complain* [komplain] soalnya kerjanya juga *nggak* panjang. [Sekarang] digaji 1,9 juta rupiah per bulan. Dulu itu 1,5 juta [rupiah]; cuma lupa kapan tahunnya. (WM, perempuan, PRT, Kota Yogyakarta, 20 Januari 2025)

Kedua, peraturan ini tidak memuat ketentuan yang mewajibkan adanya kejelasan mengenai jenis tugas spesifik yang diberikan kepada PRT dalam perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Dalam banyak kasus, PRT sering kali menjalankan tugas tambahan di luar pekerjaan utama yang telah disepakati pada awal masa kerja mereka (lihat Bab 3 untuk pembahasan mengenai tugas-tugas PRT).

Ketiga, peraturan ini pada dasarnya memuat ketentuan mengenai lembaga penempatan pekerja rumah tangga (LPPRT) yang mencakup persyaratan, prosedur perizinan usaha, wilayah kerja, kewajiban, dan larangan. Perubahan yang diperkenalkan melalui Peraturan Menteri No. 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Pekerja Rumah Tangga terutama mengatur persyaratan badan hukum dan cakupan operasional LPPRT yang kini telah berganti nama menjadi perusahaan penempatan pekerja rumah tangga (P3RT).¹⁸

Keempat, tidak ada satu pun peraturan menteri yang memberikan perlindungan bagi PRT yang bekerja secara independen maupun yang tidak terdaftar di lembaga penempatan. Akibatnya, mereka yang bekerja di luar jalur lembaga tidak mendapatkan perlindungan. Pengawasan pemerintah, khususnya oleh pemda, juga terbatas pada LPPRT/P3RT dan tidak mencakup tempat kerja PRT, yakni di dalam rumah tangga. WM dengan Dinas

¹⁸Di bawah peraturan yang telah direvisi ini, izin pendirian usaha kini diterbitkan oleh Pemerintah Pusat, bukan lagi oleh pemerintah provinsi. Akibatnya, cakupan operasional perusahaan-perusahaan tersebut diperluas ke tingkat nasional sehingga P3RT dapat merekrut dan menempatkan PRT di seluruh wilayah Indonesia.

Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan lokal mengungkap bahwa perlindungan PRT di tempat kerja mereka tidak termasuk dalam kewenangan instansi tersebut.

Kami tidak ada kewenangan [untuk mengawasi sampai ke tempat PRT bekerja]. Kami hanya bergerak pada saat ada laporan. Itu pun kalau PRT itu terdaftar di agen penyalur yang sudah teregistrasi di Dinas Tenaga Kerja [Ketenagakerjaan]. (WM, laki-laki, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Kota Medan, 23 Januari 2025)

Keterbatasan kewenangan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap tempat kerja mengakibatkan PRT tidak mendapatkan akses terhadap manfaat penting, seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan upaya hukum dalam kasus kekerasan atau eksploitasi. Kondisi ini membuat mereka rentan terhadap risiko serius, termasuk kekerasan fisik dan seksual. Dalam kasus seperti ini, PRT mengingap cenderung menghadapi hambatan yang lebih besar dalam mencari bantuan karena mobilitas yang terbatas menyulitkan mereka untuk melaporkan kekerasan atau mencari bantuan. Banyak PRT mengalami kondisi sangat parah sebelum mencari bantuan, dan dalam kasus-kasus yang paling parah, kekerasan dapat berujung pada kematian. Salah satu kasus yang sangat memilukan terjadi di Kota Medan—seorang PRT mengingap dipaksa tidak hanya melakukan pekerjaan rumah tangga, tetapi juga bekerja di usaha milik pemberi kerjanya. Ia mengalami kekerasan fisik berat, termasuk disiram air panas, sebelum akhirnya berhasil melarikan diri. Kasus-kasus ini menggarisbawahi mendesaknya kebutuhan akan perlindungan hukum yang menyeluruh, mekanisme penegakan yang efektif, dan jalur akses terhadap keadilan untuk melindungi hak serta martabat PRT di Indonesia.

Kekerasan yang dialami oleh PRT dapat ditangani melalui Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (UU PKDRT). Upaya penanganan kasus yang dilaporkan telah dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPA)¹⁹ di tingkat provinsi dan lokal. Mekanisme pelaporan beragam, mulai dari pengaduan langsung ke kantor pemerintah hingga pemantauan kasus yang mendapat perhatian publik melalui media. Penanganan kasus dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) daerah berdasarkan lokasi kejadian serta domisili pelaku atau korban. Layanan bagi korban kekerasan mencakup pendampingan, pemeriksaan kesehatan fisik dan psikologis, serta penempatan di rumah aman sambil menunggu proses pemulangan ke daerah asal. Selain itu, Satgas Perlindungan Perempuan dan Anak (Satgas PPA) dan unit Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat (PATBM) juga telah dibentuk di tingkat desa untuk membantu penanganan kasus kekerasan.

Akan tetapi, meskipun telah menangani kasus kekerasan terhadap PRT di wilayah kerjanya, DPPA di tingkat pemda mengakui adanya kesulitan dalam mendeteksi kekerasan tersebut. Tantangan ini muncul tidak hanya karena data terkait kasus kekerasan terhadap PRT sulit diperoleh akibat sifat pekerjaan mereka yang informal, tetapi juga karena hingga kini belum tersedia mekanisme yang jelas untuk melaporkan pelanggaran hak-hak PRT. Selain itu, undang-undang ini hanya berlaku bagi PRT mengingap. Berdasarkan wawancara

¹⁹Nama dinas ini berbeda antardaerah. Di Kota Yogyakarta, misalnya, nama resminya adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB). Di Kota Bandung, nama resminya adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB).

dengan JALA PRT, UU PKDRT tidak dapat diterapkan pada PRT tidak menginap (PRT *pocokan*) karena mereka secara hukum tidak dianggap sebagai bagian dari rumah tangga.

Keraguan pemda untuk menerapkan perlindungan yang lebih kuat bagi PRT dipandang sebagian besar disebabkan oleh tidak adanya landasan hukum yang komprehensif di tingkat nasional. Tanpa arahan yang jelas dari Pemerintah Pusat, otoritas daerah enggan mengambil inisiatif kebijakan secara mandiri.

5.1.2 Ketidakefektifan Kebijakan Pemerintah Daerah Akibat Ketiadaan Dasar Hukum di Tingkat Nasional

Di Kota Yogyakarta, pemda telah menetapkan regulasi melalui Peraturan Gubernur No. 31 Tahun 2010 dan Peraturan Wali Kota No. 48 Tahun 2011. Kebijakan daerah ini memiliki tujuan yang serupa, yaitu (i) mengakui secara hukum bahwa pekerjaan rumah tangga merupakan bentuk pekerjaan yang memiliki nilai ekonomi dan sosiologis, serta mengakui keberadaan PRT; (ii) mengatur hubungan kerja yang harmonis dan produktif berdasarkan nilai-nilai moral, kemanusiaan, dan kekeluargaan; (iii) memberikan perlindungan bagi PRT dan pemberi kerja; serta (iv) membentuk mekanisme penyelesaian sengketa antara PRT dan pemberi kerja atau lembaga penempatan.

Akan tetapi, jika ditelaah lebih lanjut, regulasi-regulasi tersebut belum memberikan perlindungan yang optimal bagi PRT. *Pertama*, penetapan hak-hak dasar seperti upah, jam kerja, dan cuti mengikuti pendekatan yang sama dengan RUU PPRT, yaitu diserahkan pada hasil negosiasi antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu, regulasi ini mengklasifikasikan PRT penuh waktu sebagai individu yang bekerja selama tujuh jam atau lebih per hari. Ketentuan ini secara implisit membuka peluang eksploitasi dengan membiarkan jam kerja yang tidak terbatas. *Kedua*, regulasi tersebut tidak secara eksplisit menetapkan kewajiban pemberi kerja. Ketiadaan ketentuan-ketentuan tersebut menjadikan pemberi kerja dapat mengabaikan hak-hak PRT.

Ketiga, meskipun PRT diberikan hak untuk bergabung dalam serikat PRT, hak ini disertai dengan ketentuan bahwa pelaksanaannya harus "sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Namun, seperti telah dibahas sebelumnya, belum ada kerangka hukum formal yang mengakui PRT berbayar sebagai pekerja. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sama-sama menyatakan bahwa serikat pekerja hanya dapat dibentuk oleh pekerja yang bekerja di perusahaan. Bagi SPRT Tunas Mulia, proses untuk memperoleh pengakuan resmi dari Dinas Ketenagakerjaan setempat memakan waktu hampir satu tahun (lihat Kotak 3 tentang SPRT Tunas Mulia Yogyakarta).

Keempat, regulasi-regulasi ini masih memungkinkan perekrutan anak sebagai PRT. Meskipun perekrutan pekerja anak mensyaratkan persetujuan dari orang tua atau wali, dan jam kerja mereka harus sesuai dengan standar perlindungan anak, ketentuan tersebut tetap membuka ruang bagi praktik pekerja anak dalam sektor pekerjaan rumah tangga.

Secara empiris, implementasi kebijakan yang telah lama ditetapkan ini berlangsung secara tidak konsisten. Alasan utamanya terletak pada ketiadaan kerangka hukum nasional. Informan dari Dinas Ketenagakerjaan dan DPRD Provinsi DIY menyatakan bahwa pemda

enggan mengambil inisiatif kebijakan yang konkret untuk perlindungan PRT karena tidak adanya landasan hukum dan lemahnya kemauan politik di tingkat nasional. Meskipun pemda telah membangun dialog konstruktif dengan para aktivis untuk mengakomodasi aspirasi PRT, diskusi-diskusi tersebut belum menghasilkan tindakan kebijakan yang nyata karena komitmen pemerintah dalam menegakkan hak dan kewajiban PRT masih terbatas. Seorang informan dari DPRD menyatakan bahwa ia bersedia mendukung implementasi kebijakan perlindungan PRT apabila kerangka hukum nasional yang kuat telah ditetapkan.

Di Provinsi DIY ini, meskipun sudah ada peraturan gubernur dan peraturan wali kota, tidak bisa dijalankan secara efektif karena ketiadaan dasar hukum yang kuat di tingkat nasional. Sampai hari ini Dinas Tenaga Kerja [Ketenagakerjaan] Provinsi DIY itu tidak berani menangani isu PRT karena dasar hukum *nggak* ada. (WM, perempuan, anggota DPRD I, Provinsi DIY, 23 Januari 2025)

Di Provinsi Sumatra Utara, upaya untuk menetapkan regulasi perlindungan bagi PRT telah dimulai sejak 2016. Pada saat itu, Komisi E DPRD Provinsi Sumatra Utara mengusulkan raperda tentang perlindungan pekerja perempuan berbasis rumah, termasuk PRT. Pada 2017, rancangan tersebut dikabarkan akan dimasukkan ke dalam Program Legislasi Daerah (Prolegda). Namun, hingga kini, belum ada perkembangan lebih lanjut terkait inisiatif tersebut.

Informan dari Dinas Ketenagakerjaan dan DPPA Provinsi Sumatra Utara menyatakan bahwa pembahasan raperda terhambat karena tidak adanya kerangka hukum yang jelas di tingkat nasional. Sebuah ornop yang berfokus pada bidang pendidikan bagi PRT menyebutkan bahwa mereka telah melakukan beberapa audiensi dengan Dinas Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan subnasional untuk membahas rancangan tersebut. Namun, mereka menghadapi hambatan yang sama: pemda sangat berpegang pada pendekatan legalistik dengan memprioritaskan kesesuaian dengan kerangka hukum yang sudah ada di tingkat nasional. Akibatnya, upaya advokasi belum menghasilkan kebijakan konkret untuk perlindungan PRT. Perlindungan hukum bagi PRT masih menjadi prioritas rendah dalam agenda kebijakan daerah.

5.2 Jalan Berliku dan Kompromi dalam Perumusan RUU PPRT

Mengingat berbagai keterbatasan yang ada, pengesahan RUU PPRT diharapkan dapat menyediakan kerangka hukum yang kuat untuk menjamin hak dan kesejahteraan PRT. Pengesahan RUU ini memiliki peran penting dalam memberikan pengakuan hukum terhadap PRT dengan menetapkan hak dan perlindungan mereka dalam kerangka hukum formal. RUU ini mendefinisikan pekerjaan rumah tangga sebagai profesi yang sah sehingga PRT memperoleh perlindungan hukum yang eksplisit, konsisten, dan dapat ditegakkan. Dengan menetapkan hak-hak dasar ketenagakerjaan, RUU ini bertujuan melindungi PRT dari eksploitasi dengan adanya jaminan jam kerja yang adil, hak cuti, manfaat jaminan sosial, serta hak untuk mengakhiri hubungan kerja dalam kondisi yang setara. Selain itu, RUU ini juga diharapkan dapat mengatasi ketimpangan kekuasaan yang telah lama ada antara PRT dan pemberi kerja dengan mewajibkan perjanjian kerja yang mengikat secara hukum. Hal ini pada gilirannya akan membentuk kerangka kerja yang

terstruktur dan dapat ditegakkan untuk mencegah kekerasan serta menjamin perlakuan yang adil.

RUU PPRT awalnya diusulkan oleh JALA PRT pada 2004 dan masuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) pada periode 2005–2009, tetapi mengalami berbagai kemunduran. Meskipun akhirnya ditetapkan sebagai RUU Inisiatif DPR pada Maret 2023, rancangan tersebut gagal disahkan sebelum berakhirnya periode legislasi 2019–2024 (lihat Gambar 1 untuk detailnya). Situasi ini menimbulkan kekhawatiran bahwa pembahasan RUU tersebut pada periode legislasi 2024–2029 kemungkinan harus dimulai kembali dari awal.

Penundaan yang terus berlanjut terhadap pengesahan RUU ini telah menyebabkan pengabaian hak-hak PRT secara terus-menerus. Mereka masih menghadapi upah rendah, jam kerja yang tidak menentu, tuntutan pekerjaan yang makin tinggi, serta ketiadaan hak cuti dan jaminan sosial. Sebagai contoh, terkait upah, data dari JALA PRT menunjukkan bahwa pada 2022, pendapatan PRT hanya sekitar 20%–30% dari UMR. Selain itu, banyak PRT mengalami kekerasan dan berbagai bentuk perlakuan buruk dari pemberi kerja. Antara 2021 dan Februari 2024, JALA PRT mencatat 3.308 kasus kekerasan terhadap PRT. Kasus-kasus tersebut umumnya melibatkan berbagai bentuk kekerasan, termasuk kekerasan psikologis, fisik, dan ekonomi, serta perdagangan manusia (LBH APIK, 2024).

Sepanjang proses panjang di DPR, substansi RUU telah mengalami pergeseran signifikan dari rancangan awal yang diusulkan pada 2004. Seorang informan dari Konde.co yang merupakan bagian dari Koalisi Masyarakat Sipil (KMS) untuk RUU PPRT mengungkapkan bahwa banyak kompromi dilakukan selama pembahasan di DPR sehingga draf akhir hanya mempertahankan sekitar 10% dari usulan awal tahun 2004. Dalam wawancara terpisah, seorang informan dari Komnas Perempuan membenarkan pernyataan tersebut.

Gambar 1. Perjalanan Panjang RUU PPRT yang Terputus di DPR



Tahun	Deskripsi
2025–2029	Status RUU tidak jelas— <i>carry over</i> atau tidak?
2024	RUU terhenti di DPR.
2023	RUU Pekerja Rumah Tangga menjadi RUU Inisiatif DPR pada 21 Maret 2023. DPR kemudian mengirimkan RUU tersebut kepada pemerintah untuk mendapatkan masukan dalam bentuk Daftar Inventaris Masalah (DIM). Pemerintah mengembalikan DIM kepada pimpinan DPR pada 15 Mei 2023.
2020	RUU dimasukkan dalam daftar RUU Prioritas.
2019–2024	RUU dimasukkan dalam Prolegnas.
2014–2019	RUU dimasukkan dalam daftar tunggu Prolegnas.
2014	RUU terhenti di Badan Legislasi (Baleg) DPR.
2013	Komisi IX menyerahkan RUU kepada Baleg DPR.
2012	Komisi IX melakukan studi banding ke Afrika Selatan dan Argentina terkait regulasi pekerja rumah tangga.
2012	Komisi IX mengadakan uji publik di Kota Makassar, Kota Malang, dan Kota Medan.
2010–2011	Komisi IX melakukan studi tentang pekerja rumah tangga di sepuluh kabupaten/kota.
2010–2014	RUU dimasukkan dalam daftar legislasi DPR di bawah Komisi IX.
2009–2014	RUU masuk dalam daftar RUU Prioritas periode 2010–2014.
2004–2009	RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tidak mengalami kemajuan.
2004	Jala PRT, dengan dukungan OMS, menginisiasi RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan menyerahkannya kepada DPR.

Salah satu alasan di balik banyaknya kompromi adalah perbedaan pandangan yang muncul selama pembahasan legislatif. Beberapa anggota DPR menyampaikan kekhawatiran yang dipengaruhi oleh pengalaman pribadi mereka sebagai pemberi kerja PRT. Amnesty International Indonesia (2025) melaporkan bahwa kesalahpahaman terkait RUU—seperti kekhawatiran bahwa regulasi ini akan meresmikan status kerja PRT dan menetapkan upah minimum yang wajib atau menimbulkan risiko hukum bagi pemberi kerja—telah berkontribusi terhadap keraguan di kalangan legislator. Dalam sebuah rapat dengar pendapat DPR pada 2020, seorang legislator menyuarakan kekhawatiran terhadap dampak RUU bagi pemberi kerja dengan menyatakan, “Nanti jangan-jangan kita sebagai majikan dikriminalisasi. *Dikit-dikit* nanti dikomplain.” (Amnesty International Indonesia, 2025)

Sebaliknya, pandangan pemerintah terhadap RUU ini lebih progresif—dan bertolak belakang—daripada pandangan DPR. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari peserta lokakarya validasi, pemerintah menginginkan agar PRT diakui sebagai pekerja formal, setara dengan pekerja di sektor lainnya. Kementerian Ketenagakerjaan juga telah menyatakan bahwa setelah RUU ini disahkan menjadi undang-undang, pelaksanaan ketentuannya akan berada di bawah kewenangan mereka.

Berdasarkan pengalaman di negara lain seperti Brasil dan Argentina, pengakuan kesetaraan PRT dengan pekerja di sektor lain memiliki dampak signifikan terhadap perlindungan hak-hak mereka. Kotak 6 menjelaskan bagaimana PRT di negara-negara tersebut mendapatkan dasar hukum yang jelas untuk merundingkan hak-hak mereka dengan pemberi kerja.

Kotak 6

Brasil dan Argentina: Mengakui Kerja Rumah Tangga sebagai Pekerjaan Formal

Kemajuan hukum di Brasil merupakan contoh penting perubahan yang berlandaskan pada hukum konstitusi. Amandemen konstitusi 2013 yang menjamin hak perlindungan sosial yang setara bagi PRT, yaitu sejajar dengan kategori pekerja lainnya, makin memperkuat pengakuan eksplisit terhadap kerja rumah tangga sebagai pekerjaan formal dalam Konstitusi 1988.

Undang-Undang No. 150 Tahun 2015—yang mengatur kontrak kerja untuk sektor kerja rumah tangga serta mewajibkan kontribusi terhadap jaminan sosial dan pajak—secara resmi menetapkan pengakuan hukum terhadap kerja rumah tangga. Pemberi kerja diwajibkan secara konstitusional untuk memberikan kontribusi terhadap asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan pengangguran bagi pekerja. Selain itu, undang-undang ini menekankan pentingnya kontrak kerja tertulis serta partisipasi yang bersifat wajib dalam sistem jaminan sosial. Meskipun hanya 28% PRT memiliki kontrak yang terdaftar, cakupan hukum yang menyeluruh dalam undang-undang ini menjamin perlindungan bagi seluruh pekerja sehingga memberikan dasar penting bagi pengajuan klaim dan penegakan hak.

Undang-Undang No. 26.844 di Argentina juga menandai tonggak hukum yang penting dengan secara resmi menyelaraskan hak-hak PRT dengan hak-hak pekerja berupah lainnya, serta menggantikan peraturan yang berlaku sejak 1956. Undang-undang ini secara hukum menetapkan jam kerja, cuti berbayar, cuti melahirkan, dan perlindungan terhadap risiko kerja, yaitu hak-hak yang dijamin secara eksplisit oleh peraturan perundang-undangan.

Karena pekerjaan rumah tangga diklasifikasikan secara hukum sebagai pekerjaan formal, PRT di Argentina kini memiliki akses terhadap perlindungan yang sebelumnya hanya tersedia bagi sektor formal. Sebagai ketentuan hukum yang khas untuk pekerjaan rumah tangga, undang-undang ini memfasilitasi pembentukan komisi bersama untuk perundingan kolektif sehingga melembagakan hak PRT untuk merundingkan upah dan kondisi kerja secara kolektif. Meskipun kerangka hukum ini menawarkan perlindungan, hanya seperempat dari seluruh PRT yang terdaftar secara resmi; hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam penegakan. Kerangka hukum Argentina, misalnya, mendorong kepatuhan dengan memberikan insentif fiskal kepada pemberi kerja yang mendaftarkan pekerjanya dan menerapkan strategi inspeksi yang disahkan secara hukum.

Sumber: ILO (2022) dan Pereyra (2017)

Dalam draf akhirnya,²⁰ RUU ini merumuskan tujuan-tujuan yang patut diapresiasi. Pasal 3 menyatakan bahwa perlindungan terhadap PRT bertujuan (i) memberikan kepastian hukum bagi PRT berbayar dan pemberi kerja; (ii) mencegah segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, dan pelecehan terhadap PRT; (iii) mengatur hubungan kerja yang harmonis berdasarkan martabat manusia dan keadilan; (iv) meningkatkan pengetahuan, keahlian,

²⁰Draf final dapat diakses pada situs resmi DPR: <https://berkas.dpr.go.id/setjen/dokumen/persipar-RUU-Usul-Inisiatif-DPR-RI-Draft-RUU-TENTANG-PELINDUNGAN-TENTANG-PEKERJA-RUMAH-TANGGA-1679384071.pdf>.

dan keterampilan PRT; serta (v) meningkatkan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Namun, tujuan-tujuan tersebut tidak tecermin secara utuh dalam ketentuan-ketentuan berikutnya karena banyaknya kompromi yang terjadi selama proses perumusan.

Pertama, persoalan yang paling mendasar terletak pada definisi hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja sebagai hubungan sosiokultural (Pasal 1, ayat 3) serta asas keterikatan kekeluargaan sebagai salah satu prinsip perlindungan (Pasal 2). Di satu sisi, penggunaan frasa “hubungan sosiokultural” dalam definisi ini dapat dipahami dalam konteks perdesaan, yaitu wilayah yang sulit untuk menerapkan hubungan kerja yang ketat karena berisiko mengganggu relasi sosial antara PRT dan pemberi kerja. Namun, di sisi lain, frasa ini dikhawatirkan akan melegitimasi status PRT sebagai bentuk pengabdian atau pelayanan yang bersifat subordinatif, bukan sebagai pekerjaan profesional. Sementara itu, penetapan asas keterikatan kekeluargaan, meskipun tampak sebagai bentuk penghormatan terhadap PRT, menyiratkan bahwa PRT seharusnya selalu patuh dan tidak menuntut terlalu banyak dalam hubungannya dengan pemberi kerja. Frasa dan prinsip seperti ini tidak mendorong terbentuknya hubungan kerja yang profesional, tetapi justru berisiko melemahkan hak-hak PRT, membuka celah untuk eksploitasi, dan mengaburkan kejelasan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil bagi PRT.

Pengalaman dari Afrika Selatan memberikan pelajaran yang berharga. Analisis Elena Moore tentang Afrika Selatan menyoroti interaksi yang kompleks antara hukum positif dan hukum adat, khususnya terkait tanggung jawab hukum atas pekerjaan perawatan yang sebagian besar dilakukan oleh PRT. Meskipun Konstitusi Afrika Selatan menjamin hak-hak sosial, norma adat sering kali melemahkan kewajiban hukum dalam penyediaan layanan perawatan sehingga menimbulkan ambiguitas hukum yang signifikan (Moore, 2019). Ketidakpastian hukum yang tidak terselesaikan antara dua sistem hukum ini mengurangi akuntabilitas negara dalam penyediaan layanan perawatan, dan pada akhirnya meningkatkan risiko perlakuan buruk terhadap PRT.

Kedua, berbagai kompromi juga tampak dalam ketentuan mengenai perjanjian kerja (Pasal 8). Dalam RUU ini, kontrak kerja tertulis antara PRT dan pemberi kerja hanya diwajibkan jika perekrutan dilakukan melalui lembaga penyalur. Sebaliknya, apabila pemberi kerja merekrut PRT secara langsung, perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan. Ketentuan ini menunjukkan perlakuan yang tidak setara terhadap PRT. Lebih jauh lagi—meskipun tidak tersedia data pendukung yang pasti—perekrutan langsung oleh pemberi kerja secara luas diyakini sebagai praktik yang paling umum dibandingkan perekrutan melalui lembaga penyalur.

Ketiga, kompromi lainnya menyangkut hak-hak dasar PRT, termasuk upah dan THR, jam kerja, waktu istirahat, serta hak cuti, yang tidak diatur dengan standar yang jelas (Pasal 11). Ketentuan terkait upah, THR, dan cuti diserahkan sepenuhnya kepada kesepakatan antara PRT dan pemberi kerja. Sementara itu, jam kerja secara samar didefinisikan harus berada dalam batas yang ‘manusiawi’—sebuah istilah yang terbuka terhadap interpretasi subjektif. Ketentuan ini berpotensi merugikan PRT karena posisi tawar mereka umumnya lebih lemah daripada pemberi kerja.

Jika RUU ini tidak menetapkan standar yang jelas, maka akan berisiko mempertahankan kondisi kerja yang rentan sebagaimana yang masih lazim terjadi saat ini. Beberapa

pemberi kerja secara sukarela memberikan manfaat dasar, seperti THR yang setara dengan satu bulan gaji dan hari libur yang telah ditentukan. Sementara itu, sebagian lainnya memperkerjakan PRT dalam kondisi yang eksploitatif, termasuk jam kerja yang berlebihan dan upah jauh di bawah standar layak hidup. Banyak PRT—karena kurang memiliki pemahaman tentang hak-hak mereka—menganggap kondisi kerja yang tidak layak sebagai pilihan yang lebih baik daripada menganggur. Situasi di Kota Medan tergolong sangat memprihatinkan; instansi pemerintah pun secara terbuka mengakui tidak adanya standar upah maupun perlindungan tenaga kerja bagi PRT. Sebuah organisasi advokasi telah mendokumentasikan kasus-kasus ekstrem yang mengungkap bahwa pekerja hanya menerima upah sebesar Rp400.000 per bulan, tetapi tetap harus menanggung biaya sewa tempat tinggal. Tanpa kerangka regulasi yang jelas dan mampu menyeimbangkan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, PRT nyaris tidak memiliki posisi tawar terkait upah, jam kerja, ataupun perlakuan yang adil.

Keengganan DPR untuk menetapkan standar yang jelas dalam mengatur hak-hak PRT bertentangan dengan ketentuan yang mereka rumuskan dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran (UU No. 18 Tahun 2017). Dalam undang-undang tersebut, hak-hak pekerja secara eksplisit dijamin. Hak-hak tersebut mencakup menerima upah sesuai dengan standar gaji di negara tujuan; memperoleh perlindungan sebelum, selama, dan setelah masa kerja; serta memiliki perjanjian kerja tertulis. Isi perjanjian tersebut wajib mencakup jam kerja, besaran dan metode pembayaran upah, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas, jaminan sosial dan/atau asuransi, serta durasi kontrak kerja. Undang-undang tersebut juga memuat ketentuan bahwa pekerja migran hanya dapat ditempatkan di negara yang (i) memiliki hukum dan regulasi yang melindungi pekerja asing; (ii) memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau (iii) memiliki sistem jaminan sosial dan/atau asuransi yang memberikan perlindungan bagi pekerja asing. Ketentuan ini menimbulkan pertanyaan penting: mengapa jaminan dan perlindungan serupa tidak diterapkan bagi PRT di dalam negeri mereka sendiri?

Filipina—yang seperti Indonesia juga mengirimkan banyak PRT ke luar negeri—telah berhasil menetapkan standar yang jelas dalam menjamin hak-hak PRT melalui undang-undang regulasi kerja rumah tangga (lihat Kotak 1). Undang-undang ini secara signifikan telah memperkuat kerangka hukum dan ketentuan kesejahteraan bagi PRT di Filipina dengan tujuan memastikan pekerjaan yang layak dan perlindungan atas hak-hak mereka. Meski kepatuhan penuh terhadap undang-undang ini masih menjadi tantangan, penerapannya merupakan langkah berarti menuju formalisasi sektor tenaga kerja yang penting ini.

Keempat, RUU ini tidak secara eksplisit memberikan hak kepada PRT untuk membentuk serikat pekerja. Pengakuan ini penting karena PRT tidak dapat merujuk kepada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ataupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua undang-undang tersebut mensyaratkan bahwa serikat pekerja hanya dapat dibentuk oleh pekerja dalam entitas bisnis, sementara PRT bekerja dalam entitas privat, yakni lingkungan rumah tangga. Dalam lokakarya validasi yang diselenggarakan pada Mei 2025 di Jakarta, perwakilan dari JALA PRT mengakui hal ini. Mereka menyatakan bahwa jika ketentuan mengenai hak untuk membentuk serikat tidak dimuat dalam RUU saat disahkan menjadi undang-undang, maka mereka akan

menggunakan hukum hak asasi manusia sebagai dasar hukum untuk membentuk serikat pekerja.

Kelima, meskipun RUU ini memuat sanksi pidana bagi pemberi kerja dan lembaga perekrutan, sanksi tersebut terbatas pada kasus diskriminasi, ancaman, intimidasi, pelecehan, serta kekerasan fisik dan nonfisik terhadap PRT (Pasal 30–32). Namun, bentuk-bentuk eksploitasi tenaga kerja yang potensial terjadi tidak dikategorikan sebagai tindak pidana. Bentuk eksploitasi tersebut mencakup hal-hal yang umum terjadi, seperti jam kerja yang berlebihan, tugas tambahan tanpa upah, pemotongan gaji, atau penahanan upah. Secara implisit, RUU ini mengategorikan persoalan-persoalan tersebut sebagai bagian dari perjanjian kerja yang diselesaikan melalui mediasi. Namun, sekali lagi, tanpa bantuan hukum yang memadai dan komitmen kuat untuk melindungi PRT, proses mediasi justru berpotensi merugikan mereka karena posisi tawar PRT umumnya lebih lemah dalam negosiasi dengan pemberi kerja.

Menurut informan dari JALA PRT, mengingat berbagai kompromi yang telah dilakukan, tujuan utama pengesahan RUU ini hanyalah untuk memperoleh pengakuan hukum atas status PRT sebagai pekerja. Meskipun hal ini mungkin terlihat sebagai target minimal, pengakuan tersebut dianggap sangat krusial sebagai landasan untuk memperjuangkan hak-hak PRT. Perlindungan serta akses terhadap hak-hak mereka akan jauh lebih mudah diwujudkan setelah status mereka sebagai pekerja diakui secara hukum, termasuk hak untuk membentuk serikat pekerja.

Selain pengakuan hukum atas status PRT sebagai pekerja, RUU ini juga memuat ketentuan yang menawarkan manfaat bagi PRT. Secara eksplisit dinyatakan bahwa PRT berhak atas jaminan perlindungan kesehatan dan ketenagakerjaan. Iuran jaminan kesehatan akan ditanggung oleh Pemerintah Pusat, sedangkan iuran jaminan ketenagakerjaan akan ditanggung bersama oleh PRT dan pemberi kerja (Pasal 12). Di samping itu, PRT juga diberikan akses terhadap pelatihan keterampilan. Namun, pelaksanaan ketentuan-ketentuan ini memerlukan pengawasan yang ketat karena RUU ini tidak menetapkan sanksi bagi pemberi kerja yang mengabaikan atau menghalangi pemenuhan hak-hak tersebut.

Pada saat yang sama, RUU ini tidak semata-mata ditujukan untuk melindungi hak-hak PRT; ia juga bertujuan melindungi kepentingan pemberi kerja. Melalui penetapan perjanjian kerja formal yang memerinci hak dan kewajiban masing-masing pihak serta menetapkan lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawab PRT, hubungan kerja menjadi lebih jelas dan adil sehingga dapat mengurangi terjadinya sengketa. Pemberi kerja dapat berfokus pada tanggung jawab profesional mereka dengan tenang karena urusan rumah tangga terjamin melalui kehadiran PRT yang memahami tugas dan kewajibannya. RUU ini memuat ketentuan yang memberikan hak kepada pemberi kerja untuk memperoleh informasi mengenai keterampilan kerja dan kualifikasi PRT. Bagi pemberi kerja yang memiliki anak, terdapat jaminan bahwa anak-anak mereka akan terurus dengan baik di tengah jadwal kerja mereka yang padat. Selain itu, kekhawatiran akan pengunduran diri mendadak dari PRT dapat diminimalkan karena terdapat ketentuan yang mewajibkan pemberitahuan satu bulan sebelumnya.

Pembahasan RUU telah dimulai kembali sejak Mei 2025. Meskipun diskusi tampak dimulai dari awal lagi, baik DPR maupun pemerintah menunjukkan tekad untuk mengesahkan RUU tersebut pada tahun ini. Dalam pidatonya kepada para pekerja pada 1 Mei 2025, Presiden Prabowo berjanji bahwa RUU tersebut akan disahkan dalam waktu tiga bulan (Naibaho, 2025). Senada dengan pernyataan tersebut, Ketua Baleg DPR menjamin bahwa pengesahan RUU menjadi undang-undang akan dilakukan pada Agustus atau September 2025 (Hafiez, 2025).

5.3 Menggalang Dukungan Pemangku Kepentingan untuk Mempercepat Pembahasan RUU PPRT

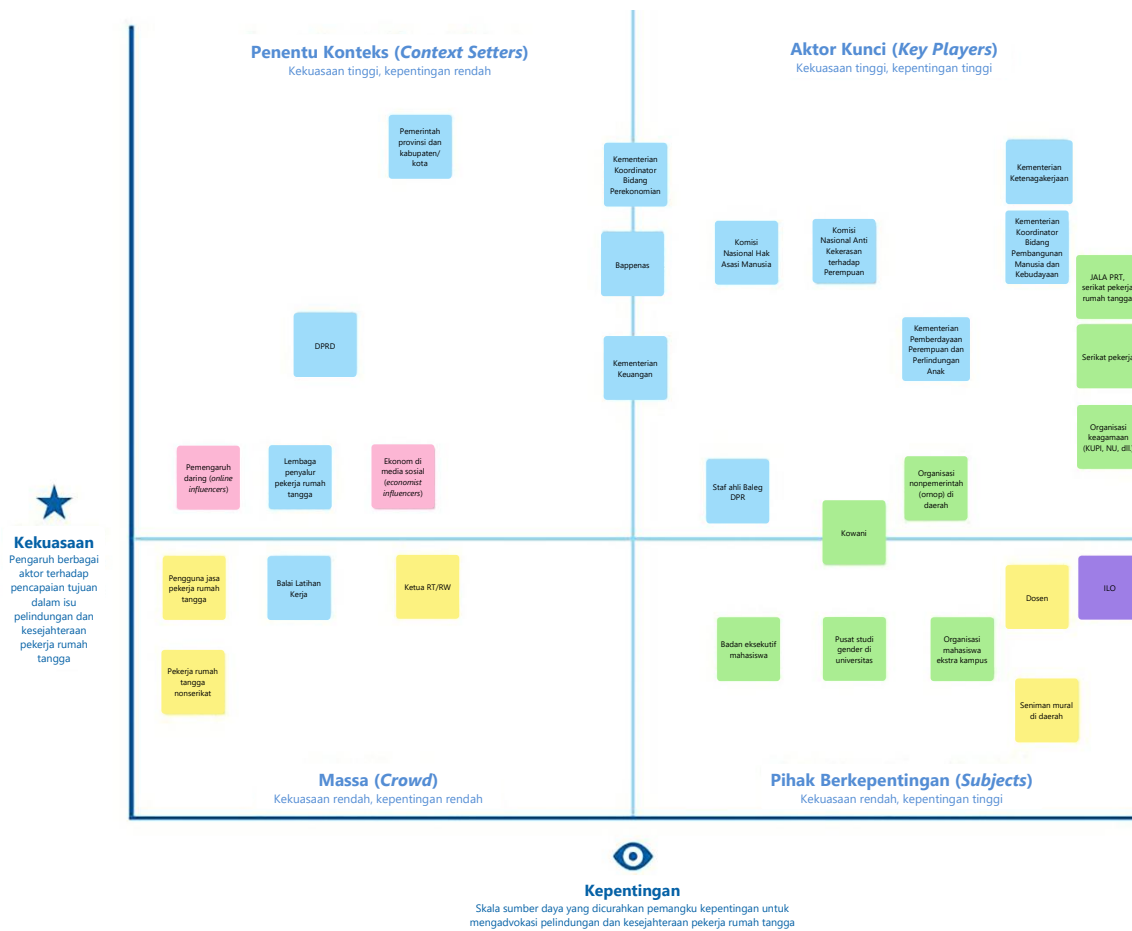
Meskipun terdapat kabar positif mengenai komitmen dari pemerintah dan DPR untuk segera menyelesaikan pembahasan dan mengesahkan RUU PPRT, proses tersebut tetap memerlukan pengawasan yang cermat. Oleh karena itu, dukungan dari berbagai pemangku kepentingan perlu diperluas. Fakta bahwa RUU ini telah tertahan di DPR selama lebih dari 20 tahun, meskipun telah didukung oleh lebih dari 100 OMS dan individu dalam sebuah koalisi besar, menunjukkan bahwa dukungan yang ada masih belum mencukupi. Untuk memperoleh dukungan tambahan yang relevan, diperlukan pemetaan terhadap berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam isu perlindungan PRT.

Pendekatan yang digunakan juga perlu diperluas dengan mengintegrasikan isu PRT sebagai bagian dari pembangunan ekonomi (lihat Bab 4). Pengalaman Filipina dan sejumlah negara lain menunjukkan bahwa upaya untuk memasukkan kerja domestik ke dalam ekonomi formal memberikan kondisi kerja yang lebih baik bagi para pekerja dan meningkatkan pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Pengalaman Uruguay dan Brasil juga menunjukkan bahwa dukungan kelembagaan, aktivisme, dan reformasi hukum dapat mendorong perubahan. Agar Indonesia mengalami kemajuan yang bermakna, pengakuan hukum perlu diprioritaskan, cakupan jaminan sosial dijamin, mekanisme penegakan diperkuat, dan kemitraan dengan OMS dibentuk guna memastikan keterwakilan PRT.

Pemetaan pemangku kepentingan memainkan peran penting dalam mendorong kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan PRT di tingkat daerah. Studi ini menggunakan kerangka kerja *stakeholder power-interest matrix*, yaitu suatu pendekatan yang mengategorikan pemangku kepentingan berdasarkan tingkat pengaruh mereka terhadap hasil kebijakan serta tingkat kepentingan mereka terhadap isu tersebut. Matriks ini mengelompokkan pemangku kepentingan ke dalam empat kategori: massa (*crowd*), pihak berkepentingan (*subjects*), aktor kunci (*key players*), dan penentu konteks (*context setters*) (Olander and Landin, 2005).

Pemetaan pemangku kepentingan dilakukan melalui dua tahap. Pada tahap pertama, tim peneliti melakukan pemetaan berdasarkan analisis wawancara awal di tingkat nasional dan data lapangan dari tiga lokasi studi. Selanjutnya, analisis tersebut dipresentasikan dalam sebuah lokakarya validasi yang dihadiri oleh perwakilan OMS, pemerintah, dan akademisi. Dalam forum ini, analisis pemangku kepentingan dilakukan secara bersama hingga tercapai konsensus. Temuan analisis ini mengungkap tantangan dan sekaligus kemajuan dalam upaya advokasi (lihat Gambar 2).

Gambar 2. Matriks Kekuasaan-Kepentingan Pemangku Kepentingan



Kuadran kanan atas (*Aktor Kunci/Key Players*) mencakup sejumlah pemangku kepentingan utama yang memiliki pengaruh besar, serta kepentingan atau mandat mereka sejalan dengan upaya perlindungan PRT. Beberapa di antaranya adalah kementerian dan lembaga negara. Pemangku kepentingan dalam kuadran ini perlu dikelola secara intensif untuk mengoptimalkan kontribusi dan pengaruh mereka, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan yang, setelah undang-undang disahkan, akan memegang kendali atas pengawasan dan penegakan hukum. Sejauh ini, berdasarkan informasi dari peserta lokakarya validasi, dukungan kementerian ini terhadap perlindungan PRT sangat kuat. Kementerian tersebut juga telah menyiapkan mekanisme penyelesaian sengketa di tingkat kecamatan/desa.

Kementerian penting lainnya meliputi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan serta Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang, bersama dengan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, telah membentuk kelompok kerja untuk merumuskan kebijakan implementasi Peta Jalan Ekonomi Perawatan. Sebagaimana dibahas dalam Bab IV, pengakuan dan perlindungan terhadap pekerja perawatan, termasuk PRT, merupakan salah satu isu strategis dalam Peta Jalan Ekonomi Perawatan. Selain itu, dukungan dari Kementerian Keuangan dan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian juga perlu dijaga guna memastikan alokasi anggaran yang memadai bagi kementerian yang menjalankan program perlindungan dan pemberdayaan PRT.

Dari sisi institusi nonpemerintah, dukungan yang telah dihimpun sejauh ini perlu dijaga dan diperkuat, terutama dari organisasi keagamaan seperti Kongres Ulama Perempuan Indonesia (KUPI) dan Nahdlatul Ulama (NU). Kedua organisasi tersebut telah menyatakan dukungannya terhadap pengesahan RUU ini. NU menyampaikan dukungannya dalam muktamarnya yang ke-34 di Bandar Lampung pada Desember 2021 (Syakir, 2021), sementara KUPI menyampaikan posisinya dalam kongres keduanya yang berlangsung di Jepara pada November 2022 (KUPI, 2022).

Pemangku kepentingan yang tidak boleh diabaikan adalah OMS di tingkat lokal. Meski menghadapi berbagai tantangan, jejaring advokasi lokal telah menunjukkan kekuatan dan inklusivitas yang luar biasa. Koalisi advokasi di tingkat lokal berhasil menjalin kerja sama dengan berbagai platform media digital alternatif, serikat pekerja dari sektor lain, serta OMS yang tidak hanya berfokus pada hak-hak buruh, tetapi juga pada isu kesetaraan gender, demokrasi, dan antikorupsi. Koalisi berbasis luas ini telah memperkuat visibilitas isu PRT dan mendorong solidaritas lintas sektor sehingga memungkinkan upaya advokasi yang lebih berkelanjutan.

Kotak 7

Solidaritas Perempuan Kinasih Yogyakarta

Solidaritas Perempuan Kinasih (SP Kinasih) Yogyakarta merupakan bagian dari federasi Solidaritas Perempuan (SP), sebuah organisasi feminis dengan 12 komunitas afiliasi di berbagai wilayah Indonesia yang berakar pada perjuangan hak-hak perempuan. Meskipun tidak secara khusus berfokus pada isu PRT, organisasi ini turut berperan aktif dalam advokasi perlindungan terhadap PRT, khususnya melalui kemitraan dengan JALA PRT.



SP Kinasih Yogyakarta mendukung RUU PPRT dengan mengorganisasi kampanye media sosial, berpartisipasi dalam dialog kebijakan bersama legislator, serta turut serta dalam aksi demonstrasi dan forum publik. Fokus ini bermula dari keterlibatan SP sebelumnya dalam isu konflik agraria. Dalam keterlibatannya itu, mereka mengamati pola bahwa perempuan yang mengalami kehilangan tanah sering kali tersingkir ke dalam pekerjaan-pekerjaan rentan seperti kerja domestik. SP Kinasih Yogyakarta berargumen bahwa isu ini harus dilihat dalam kerangka ketimpangan yang lebih luas yang mencakup hak-hak pekerja, ketidakadilan gender, kemiskinan, pendidikan, serta kurangnya akses terhadap tanah dan tempat tinggal.

Meskipun telah ada sejumlah regulasi di tingkat daerah, seperti peraturan gubernur dan peraturan wali kota tentang pekerja rumah tangga, SP Kinasih Yogyakarta mencatat bahwa penegakan aturan masih lemah akibat rendahnya kesadaran, rendahnya prioritas dari pemerintah, serta kurangnya pemahaman terhadap hak-hak pekerja berbasis gender. Bersama Yasanti dan Jaringan Pekerja Informal, SP Kinasih Yogyakarta terus melakukan penjangkauan dan edukasi, meskipun dengan keterbatasan dana.

Hal yang paling penting, mereka meyakini bahwa hambatan terbesar adalah pola pikir patriarkal yang memandang kerja domestik sebagai sesuatu yang kurang bernilai. Kerja-kerja SP Kinasih Yogyakarta merupakan bentuk perlawanan untuk menegaskan agar martabat PRT lebih terlihat dan diakui.

Sumber: wawancara dengan SP Kinasih Yogyakarta, Januari 2025; Solidaritas Perempuan (2021)

Kekuatan OMS di tingkat lokal memang tidak boleh diremehkan. Meskipun banyak upaya keterlibatan dengan pembuat kebijakan utama belum menghasilkan perubahan kebijakan yang konkret, sejumlah inisiatif advokasi telah berhasil memengaruhi tindakan pemda. Sebagai contoh, dialog yang berkelanjutan dengan Dinas Sosial Kota Medan telah mendorong masuknya anggota SPRT Sumatera Utara ke dalam skema jaminan sosial nasional (BPJS Ketenagakerjaan) melalui Program Bukan Penerima Upah (BPU). Upaya advokasi di Kota Yogyakarta juga berhasil memperoleh dukungan dari Dinsosnakertrans²¹ terhadap program-program pendidikan bagi PRT. Yang paling menonjol, kemajuan advokasi di tingkat subnasional telah berkontribusi pada lahirnya kerangka regulasi yang memberikan pengakuan hukum bagi PRT. Penerbitan Peraturan Gubernur DIY No. 31 Tahun 2010 dan Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011, misalnya, mendapat dukungan signifikan dari Wakil Wali Kota Yogyakarta pada periode 2010–2015.

Kotak 8 **SPRT Sumatera Utara**

SPRT Sumatera Utara didirikan pada 2010. Pada 2011, Wagini diangkat sebagai ketua organisasi dan hingga kini masih menjabat dalam posisi tersebut. Organisasi ini kini mewakili lebih dari 300 PRT, sebagian besar tinggal di Kota Medan, sementara sebagian lainnya berasal dari wilayah sekitar, seperti Deli Serdang. Mayoritas anggota bekerja sebagai PRT, melakukan pekerjaan rumah tangga dengan pola kerja paruh waktu dan informal.

Setiap hari Selasa, para anggota berkumpul di Sekolah PRT untuk membahas hak-hak dasar ketenagakerjaan, termasuk upah yang layak, hak atas hari libur, serta akses terhadap skema jaminan sosial untuk kesehatan dan ketenagakerjaan. Organisasi ini juga menyelenggarakan pertemuan sosial bulanan dalam bentuk arisan. Untuk kegiatan ini, para anggota menyumbang iuran keanggotaan sebesar Rp5.000 dan biaya konsumsi sebesar Rp10.000. SPRT ini turut memberikan dukungan advokasi bagi anggota yang menghadapi sengketa di tempat kerja melalui kerja sama dengan SAHdaR guna memastikan bantuan hukum.

Di tingkat yang lebih luas, SPRT Sumatera Utara aktif terlibat dalam kampanye advokasi. Salah satu aksi massa mereka yang paling luas diberitakan adalah aksi “Dapur Sunyi” yang diselenggarakan pada 2023 di depan Gedung DPRD Provinsi Sumatra Utara. Tokoh-tokoh kunci seperti Wagini, Nur Kasih, dan Heni menyuarakan berbagai persoalan mendesak yang dihadapi oleh PRT, serta menekankan pentingnya pengakuan hukum dan perlindungan terhadap hak-hak PRT.

Sumber: hasil pengumpulan data; Tribun-Medan.com (2023)

Kuadran kanan bawah (Pihak Berkepentingan/*Subjects*) tampak dipenuhi oleh beragam pemangku kepentingan, termasuk organisasi mahasiswa, lembaga penelitian, serta individu seperti dosen universitas dan seniman. Para pemangku kepentingan ini memiliki kepedulian yang tinggi terhadap isu PRT, tetapi daya dorong atau pengaruh mereka terhadap proses pengesahan RUU tergolong rendah. Tingkat kepedulian yang tinggi ini dapat berkembang menjadi pengaruh yang lebih besar jika dikelola secara intensif. Temuan studi ini menunjukkan bahwa di tingkat lokal, jejaring advokasi telah memperluas

²¹Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

kolaborasi mereka dengan seniman dan akademisi sehingga memperkaya strategi penjangkauan mereka. Para seniman memainkan peran penting dalam kampanye kreatif, seperti pembuatan mural yang menyoroti kebutuhan akan perlindungan bagi PRT. Kalangan akademisi, termasuk lembaga penelitian dan organisasi mahasiswa, turut berkontribusi melalui riset kebijakan terkait PRT serta partisipasi sebagai pembicara ahli dalam berbagai diskusi publik mengenai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Secara khusus, beberapa figur akademik bahkan menjadi teladan dalam kampanye yang menunjukkan relasi kerja yang adil dan saling menghormati antara PRT dan pemberi kerja mereka.

Kuadran kiri atas (*Penentu Konteks/Context Setters*) mencakup pihak-pihak yang memiliki kapasitas untuk mendorong advokasi publik atas isu PRT, seperti pemengaruh daring (*online influencer*) dan ekonom di media sosial (*economist influencer*). Sesuai dengan kategorinya, kedua kelompok ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap publik, khususnya para pengikut atau pelanggan konten mereka. Melibatkan mereka dalam produksi konten edukatif berpotensi menjadikan mereka sebagai tokoh kunci pembentuk opini (*key opinion leaders*) sehingga dapat memperluas kesadaran publik mengenai pentingnya perlindungan bagi PRT.

Elemen yang terakhir adalah kuadran kiri bawah (*Massa/Crowd*). Dalam analisis matriks kekuasaan-kepentingan pemangku kepentingan, kuadran ini biasanya tidak dibahas secara mendalam karena dipandang memiliki pengaruh yang rendah (rendah kekuasaan dan kepentingan). Namun, dalam konteks studi ini, kuadran tersebut justru perlu diperhatikan secara cermat karena mencakup PRT yang belum tergabung dalam SPRT serta para pemberi kerja. Kedua kelompok ini adalah pihak yang terdampak langsung oleh RUU PPRT. Bagi pemberi kerja, penyediaan informasi yang memadai sangat penting untuk menghilangkan berbagai kekhawatiran yang mungkin timbul jika RUU ini disahkan menjadi undang-undang. Pada saat yang sama, penting untuk menginformasikan dengan jelas bahwa keberadaan undang-undang ini justru akan membawa berbagai manfaat bagi mereka (lihat Bagian 5.2).

Di sisi lain, rendahnya kesadaran dan keterlibatan di kalangan PRT yang belum tergabung dalam SPRT menjadi tantangan besar bagi upaya advokasi. Banyak PRT yang belum menjadi anggota SPRT memiliki akses terbatas terhadap informasi mengenai hak-hak mereka sehingga kurang terdorong untuk berpartisipasi dalam berbagai inisiatif peningkatan kesejahteraan dan perlindungan hukum. Tidak adanya interaksi dengan SPRT di wilayah mereka makin memperkuat isolasi dari jejaring advokasi, dan membuat mereka tidak mengetahui sistem dukungan yang tersedia. Salah satu perwakilan SPRT menyebut bahwa sifat kerja domestik itu sendiri turut menciptakan hambatan struktural terhadap upaya pengorganisasian. Berbeda dengan pekerja industri, PRT bekerja dalam lingkungan yang terisolasi, khususnya mereka yang tinggal bersama pemberi kerja. Isolasi ini, ditambah dengan jam kerja yang panjang dan tanggung jawab keluarga (bagi PRT tidak menginap), sangat membatasi kemampuan mereka untuk terlibat dalam aksi kolektif. Tantangan lainnya adalah bahwa SPRT belum terbentuk di semua wilayah, provinsi, atau kota besar. Salah satu contohnya adalah Kota Bandung dan Provinsi Jawa Barat, meskipun jumlah PRT di provinsi ini sangat besar.

5.4 Mengatasi Hambatan dalam Mendorong Perlindungan Hukum bagi PRT

Selain mengawal proses pembahasan RUU yang sedang berlangsung, persiapan juga harus dilakukan untuk menyambut RUU tersebut ketika disahkan menjadi undang-undang. Berbagai tantangan struktural dan kultural yang telah lama dihadapi perlu diatasi demi mewujudkan perubahan yang bermakna. Proses ini tentu akan membutuhkan waktu, tetapi beragam upaya perlu segera dimulai agar kemajuan signifikan dapat tercapai.

Tiga tantangan utama muncul selama proses pembahasan RUU. *Pertama*, penundaan yang berkepanjangan dalam pengesahan RUU telah berdampak terhadap semangat organisasi pekerja rumah tangga (operata). Salah satu serikat pekerja yang awalnya memiliki sekitar 400 anggota kini mengalami penurunan jumlah anggota menjadi sekitar 300 anggota dengan tingkat partisipasi yang makin menurun. Namun, dengan adanya janji Presiden Prabowo dan Ketua Baleg DPR, momentum untuk pengesahan RUU kembali menguat. Menyadari perlunya kemajuan di berbagai tingkat, selain penguatan kembali upaya pengorganisasian mereka, SPRT dan kelompok advokasi sebaiknya juga lebih banyak memfokuskan perhatian pada advokasi kebijakan daerah (jika dibutuhkan) dan membangun keterlibatan dengan pejabat-pejabat daerah yang mendukung kesejahteraan dan perlindungan PRT. Upaya-upaya ini bertujuan mempersiapkan perbaikan terhadap relasi dan kondisi kerja yang selaras dengan ketentuan yang akan segera berlaku. Pengalaman dalam mendorong kebijakan daerah yang berpihak pada kesejahteraan dan perlindungan PRT merupakan modal yang kuat.

Kotak 9

Pekerja yang Dibungkam, Agenda yang Nyaring

Advokasi hukum dan kebijakan memainkan peran penting dalam mendorong pemajuan hak-hak PRT. Namun, pendekatan alternatif kini makin terbukti menjadi alat yang efektif untuk memperkuat suara mereka dan memperluas pengaruh mereka.

Salah satu pendekatan efektif adalah dengan aktif melibatkan sejumlah pejabat pemda di Kota Medan, seperti kepala desa dan camat, untuk memperkenalkan dan mempromosikan tujuan SPRT setempat. Interaksi ini berhasil meningkatkan pengakuan kelembagaan terhadap PRT yang tecermin dari undangan kepada perwakilan serikat pekerja tersebut untuk berpartisipasi dalam pertemuan Badan Permusyawaratan Desa. Dengan kehadiran formal di ruang pengambilan keputusan lokal, PRT mendapatkan akses langsung terhadap dukungan kelembagaan dan peluang advokasi.

Di luar keterlibatan langsung dengan para pemangku kepentingan, advokasi berbasis budaya—khususnya melalui pertunjukan teater—menjadi metode inovatif untuk meningkatkan kesadaran publik terhadap perjuangan PRT. Dengan mengisahkan pengalaman nyata dan isu-isu hak tenaga kerja di atas panggung, pertunjukan ini menciptakan ruang yang menarik dan diterima masyarakat untuk membahas isu-isu sensitif. Pendekatan ini mampu mengurangi resistensi publik dan sekaligus menumbuhkan empati dan pemahaman yang lebih mendalam.

Sumber: hasil pengumpulan data

Kedua, kesalahpahaman terkait isi RUU PPRT masih ditemukan di kalangan pemangku kepentingan. Banyak informan yang diwawancarai dalam studi ini—baik pejabat pemerintah maupun pemberi kerja—secara keliru meyakini bahwa RUU PPRT akan mewajibkan pemberi kerja untuk membayar PRT setidaknya sebesar upah minimum provinsi, meskipun ketentuan tersebut tidak tercantum dalam draf RUU PPRT.

Kalau [upah PRT] disamakan dengan UMR, akan sulit untuk para pengguna jasa [pemberi kerja] karena banyak juga yang keluarganya bergaji UMR. Mereka *kan* terpaksa harus menggunakan PRT karena memang perlu, misalnya, untuk menjaga anak ketika mereka bekerja ke luar. (WM, perempuan, pejabat pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, Kota Bandung, 23 Januari 2025)

Kesalahpahaman ini menyoroti isu yang lebih luas: terbatasnya pemahaman di kalangan pembuat kebijakan mengenai hak-hak PRT dan kerangka hukum yang dibutuhkan untuk melindungi mereka. Dalam konteks ini, perlindungan terhadap PRT sekali lagi berpotensi menghadapi hambatan, bahkan bisa merugikan PRT itu sendiri. Diperlukan penyediaan informasi yang memadai untuk meredakan kekhawatiran pembuat kebijakan akan pengesahan RUU dan sekaligus memperjelas berbagai keuntungan yang akan dihadirkan oleh undang-undang yang baru.

Ketiga, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. Konvensi ini menjadi tolok ukur internasional untuk perlindungan hak-hak PRT. Konvensi tersebut juga berpotensi menyelesaikan berbagai persoalan yang menjadi kompromi dalam ketentuan RUU PPRT karena, antara lain, menjamin bahwa PRT memperoleh penghormatan dan perlindungan yang setara dengan pekerja lainnya. Sikap enggan pemerintah menunjukkan perlunya dialog lanjutan untuk menyelaraskan kebijakan nasional dengan standar ketenagakerjaan internasional, sambil tetap mempertimbangkan kondisi sosioekonomi yang ada.

Kotak 10

Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga

Konvensi ILO No. 189 mendefinisikan kerja domestik sebagai pekerjaan yang dilakukan di dalam atau untuk sebuah rumah tangga, dan PRT sebagai individu yang melakukan pekerjaan tersebut dalam suatu hubungan kerja. Konvensi ini secara eksplisit mengecualikan mereka yang menjalankan tugas domestik hanya sesekali atau secara nonprofesional. Ketentuan ini berlaku bagi semua PRT, meskipun negara yang meratifikasi dapat menetapkan pengecualian parsial setelah berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan yang relevan dan memberikan justifikasi yang memadai.

Konvensi ini menegaskan kewajiban negara anggota untuk melindungi hak asasi manusia dan hak-hak dasar ketenagakerjaan bagi PRT. Hak-hak tersebut mencakup kebebasan berserikat; hak untuk melakukan perundingan kolektif; serta penghapusan kerja paksa, pekerja anak, dan diskriminasi dalam pekerjaan. Konvensi ini juga mewajibkan agar PRT menerima tingkat penghormatan dan perlindungan yang setara dengan pekerja lainnya dalam hal kondisi kerja yang adil, cakupan upah minimum, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Konvensi ini mewajibkan agar PRT diberikan ketentuan kerja yang jelas dan dapat diverifikasi, yang idealnya dituangkan dalam bentuk kontrak tertulis. Kontrak tersebut seharusnya memuat uraian tentang karakteristik pekerjaan, upah, jam kerja, hak atas cuti, ketentuan menginap/tidak menginap (jika relevan), dan ketentuan PHK. Perlindungan tambahan juga diberikan bagi PRT migran melalui penawaran kerja tertulis yang bersifat mengikat sebelum penempatan. Negara-negara turut didorong untuk melakukan koordinasi lintas batas demi mencegah praktik eksploitasi dan menjamin hak-hak seperti pemulangan ke daerah asal.

Konvensi ini menegaskan bahwa PRT tidak boleh dipaksa untuk tinggal di rumah pemberi kerja dan memiliki hak untuk menyimpan dokumen identitas mereka sendiri. Konvensi ini juga mewajibkan agar waktu istirahat, jam kerja normal, dan kerja lembur diperlakukan secara setara dengan standar ketenagakerjaan umum. Selain itu, PRT harus memiliki akses langsung terhadap upah mereka dan berhak atas kompensasi yang adil, termasuk bentuk pembayaran natura yang hanya diperbolehkan di bawah kondisi tertentu yang diatur secara khusus.

Untuk memastikan implementasi yang efektif, konvensi ini mewajibkan negara anggota untuk mengembangkan mekanisme pemeriksaan ketenagakerjaan, penegakan hukum, dan pengaduan yang sesuai dengan konteks spesifik kerja domestik. Hal ini mencakup penyediaan akses terhadap keadilan, pengaturan terhadap agen penempatan tenaga kerja swasta, serta pemastian kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan nasional maupun internasional. Terakhir, konvensi ini memungkinkan penerapan secara progresif dan membuka ruang bagi perbaikan di masa mendatang melalui revisi lanjutan, tanpa mengurangi perlindungan yang lebih menguntungkan yang mungkin telah berlaku berdasarkan hukum nasional maupun internasional.

Sumber: ILO (2011)

VI. Kesimpulan dan Rekomendasi

Bab ini menyimpulkan laporan dengan merangkum temuan utama dan memberikan rekomendasi kebijakan utama.

6.1 Pentingnya Pekerja Rumah Tangga bagi Keluarga di Indonesia

Pekerja rumah tangga (PRT) memainkan peran penting dalam menjaga keberlangsungan fungsi sehari-hari rumah tangga di Indonesia. PRT umumnya dipekerjakan oleh keluarga kelas menengah hingga atas untuk menangani berbagai tugas perawatan domestik sehingga memungkinkan pemberi kerja untuk terlibat dalam pekerjaan formal. Pengaturan semacam ini makin umum terjadi yang didorong oleh meningkatnya jumlah rumah tangga dengan dua pencari nafkah dan pergeseran gaya hidup perkotaan yang menuntut dukungan eksternal dalam mengelola tanggung jawab rumah tangga.

Sebagian besar PRT bermigrasi dari daerah perdesaan dan bekerja sebagai PRT karena kebutuhan ekonomi, bukan karena pilihan yang dilandasi informasi yang memadai. Tugas mereka biasanya mencakup memasak, membersihkan, serta mengasuh/merawat anak-anak atau lansia, yaitu tugas-tugas yang penting bagi kesejahteraan dan produktivitas rumah tangga perkotaan. Meskipun kontribusi mereka signifikan, PRT kerap mengalami peminggiran sosial dan tidak mendapat pengakuan yang layak sehingga membatasi peluang dan perkembangan profesional mereka.

6.2 Posisi Pekerja Rumah Tangga dalam Ekonomi Perawatan di Indonesia

Peta Jalan Ekonomi Perawatan yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia bertujuan menjadikan kerja perawatan sebagai komponen penting dalam kesetaraan gender dan produktivitas ekonomi. Peta jalan ini mengakui pekerja perawatan sebagai prioritas strategis. Namun, tindakan konkret untuk menjamin perlakuan adil dan perlindungan terhadap PRT masih sangat kurang. Diperlukan langkah nyata untuk mencapai tujuan tersebut karena pengabaian institusional yang terus berlanjut akan memosisikan PRT sebagai pekerja berstatus rendah dalam ekonomi perawatan di Indonesia. Anggapan bahwa pekerjaan mereka tidak membutuhkan keterampilan turut memperkuat stigma dan membatasi akses terhadap pelatihan dan pengembangan. Seperti PRT di berbagai negara lain, PRT di Indonesia perlu diakui sebagai profesional terampil agar status dan prospek pendidikan mereka meningkat dalam ekonomi perawatan.

Salah satu elemen penting dalam fase lima tahun pertama Peta Jalan Ekonomi Perawatan adalah peningkatan sistem data nasional, termasuk melalui survei khusus tentang kerja domestik. Data ini akan sangat bermanfaat bagi berbagai pemangku kepentingan, termasuk pembuat kebijakan, pemberi kerja, dan kelompok advokasi, karena dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang lanskap tenaga kerja domestik.

6.3 Kurangnya Dukungan dan Perlindungan Hukum

Saat ini Indonesia belum memiliki perlindungan hukum yang komprehensif bagi PRT; Indonesia tertinggal dari negara tetangga seperti Filipina yang telah memiliki kerangka hukum yang kuat untuk kerja domestik. Indonesia masih bergelut dengan pandangan sosiokultural bahwa kerja domestik adalah bagian dari peran kekeluargaan, bukan pekerjaan formal. Pandangan ini menghambat kemajuan dalam pembentukan legislasi yang lebih baik. Ketiadaan status hukum formal menyebabkan PRT tidak dapat mengakses manfaat yang seharusnya tersedia bagi pekerja, seperti asuransi kesehatan, dan membuat mereka rentan terhadap eksploitasi.

Kekosongan hukum ini menegaskan perlunya segera mengesahkan Rancangan Undang-Undang Pelindungan PRT (RUU PPRT). RUU PPRT bertujuan mengakui PRT sebagai pekerja dengan hak-hak yang harus dihormati. Pengesahan RUU ini tidak hanya akan menjadi landasan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan PRT, tetapi juga mendorong reformasi sosial dengan menempatkan kesejahteraan dan martabat mereka sebagai prioritas.

6.4 Rekomendasi Utama

Peningkatan kerangka regulasi: Percepatan pengesahan RUU PPRT sangat penting dan mendesak. RUU ini harus secara jelas menetapkan hak-hak PRT, standar upah yang adil, dan perlindungan dari eksploitasi. Perlu dihindari penggunaan frasa yang ambigu, seperti “hubungan sosiokultural”, agar tidak mengurangi hak-hak PRT, meskipun tetap mempertimbangkan konteks budaya.

Meningkatkan kesadaran publik dan mengubah norma budaya: Kampanye nasional perlu dilakukan untuk menekankan bahwa PRT adalah pekerja esensial. Mengubah narasi dari *pembantu* menjadi *pekerja rumah tangga* akan memberdayakan PRT dan membangun rasa hormat serta pengakuan atas kontribusi mereka.

Perluasan pelatihan dan pengembangan keterampilan: Pemberi kerja harus menghormati hak-hak PRT untuk beristirahat dan mengambil cuti, serta mengikuti pelatihan. Pelatihan sangat penting untuk membantu PRT meningkatkan keterampilan serta mengembangkan potensi diri mereka, tetapi hal ini tidak boleh mengorbankan hak mereka untuk beristirahat. Idealnya, kesempatan untuk mengikuti pelatihan diberikan di luar hari libur PRT sehingga mereka dapat memperoleh manfaat dari pengembangan kapasitas tanpa mengorbankan waktu istirahat yang sangat mereka butuhkan. Pusat pelatihan dan platform digital dapat menyediakan sumber belajar yang mudah diakses untuk menjembatani kesenjangan antara status rendah dan tuntutan tinggi.

Penguatan kolaborasi antarpemangku kepentingan: Kerja sama antara lembaga pemerintah, ornop, lembaga penempatan, pemberi kerja, dan PRT sangat penting. Keterlibatan pemberi kerja dalam program yang mendorong peningkatan kondisi kerja PRT sangat dibutuhkan. Semua pemangku kepentingan harus bekerja sama untuk memastikan bahwa kebijakan terkait PRT benar-benar ditindaklanjuti, dilaksanakan, dan diawasi.

Mendorong integrasi dalam ekonomi perawatan formal: Kebijakan perlu dikembangkan untuk mengintegrasikan PRT dalam ekonomi perawatan formal. Pengakuan PRT sebagai profesional bermartabat membutuhkan jalur karier yang jelas dan peluang pengembangan profesional. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan dapat membantu menciptakan kurikulum yang memperkuat keterampilan ekonomi dan memberdayakan PRT.

Pelaksanaan survei nasional tentang kerja domestik: Survei ini tidak hanya bertujuan mencatat jumlah dan jenis PRT, tetapi juga menyelidiki kondisi sosioekonomi mereka serta kerentanan yang mereka hadapi. Pengumpulan data yang komprehensif akan meningkatkan perencanaan strategis dan mendorong perumusan kebijakan dan alokasi sumber daya yang lebih tepat sasaran.

6.5 Penutup

PRT merupakan bagian penting dari struktur ekonomi dan sosial Indonesia. Mereka mendukung keberlangsungan fungsi keluarga, memungkinkan partisipasi kerja pemberi kerja mereka, dan berkontribusi pada produktivitas nasional. Reformasi hukum, transformasi budaya, dan kolaborasi lintas pemangku kepentingan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan status PRT, mentransformasi ekonomi perawatan, dan menjamin perlakuan yang adil. Upaya ini memerlukan komitmen dan kerja sama berkelanjutan. Reformasi hukum akan memberikan manfaat besar dalam mewujudkan keadilan sosial, kemakmuran ekonomi, dan martabat manusia. Dengan mengatasi tantangan sistemik, Indonesia dapat menjadi contoh dalam menciptakan lingkungan yang adil dan inklusif bagi PRT.

Daftar Acuan

- Adinda, Permata (2022) 'Bagai Sebuah Mimpi Mustahil: Negara Punya PR Melindungi PRT, Lita Anggraini Mengerjakannya.' <<https://projectmultatuli.org/bagai-sebuah-mimpi-mustahil-negara-punya-pr-melindungi-prt-lita-anggraini-mengerjakannya/>> [10 November 2024].
- Adriany, Vina dan Warin Jo (2014) 'Preschool Teachers' Approaches to Care and Gender Differences within a Child-Centred Pedagogy: Findings from an Indonesian Kindergarten.' *International Journal of Early Years Education* 22 (3): 315–328. DOI: [10.1080/09669760.2014.951601](https://doi.org/10.1080/09669760.2014.951601).
- Amnesty International Indonesia (2025) 'Dijanjikan, Ditunda, Diabaikan: Mengulang RUU PPRT dari Nol Setelah 20 Tahun Berjuang.' *Amnesty International Indonesia* 6 Maret <<https://www.amnesty.id/referensi-ham/prt-mendesak-ruu-pprt-disahkan/03/2025/>> [26 Maret 2025].
- Arivia, Gadis (2020) 'Perspektif Feminisme: Interseksionalitas dan Covid-19.' *Jurnal Perempuan* 25 (4): 221–231. DOI: [10.34309/JP.V25I4.506](https://doi.org/10.34309/JP.V25I4.506).
- Austin, Mary (2022) 'Activist Styling: Fashioning Domestic Worker Identities in Indonesia.' *International Quarterly for Asian Studies* 53 (1): 25–51. DOI: [10.11588/iqas.2022.1.18545](https://doi.org/10.11588/iqas.2022.1.18545).
- Bamu, Pamhidzai H. (2018) *Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries*. Manchester: WIEGO <<https://www.wiego.org/research-library-publications/promoting-decent-work-domestic-workers-lessons-five-countries>> [19 Februari 2025].
- Blackett, Adelle (2011) 'Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers.' *Canadian Journal of Women and the Law* 23 (1): 1–46. DOI: [10.3138/cjwl.23.1.001](https://doi.org/10.3138/cjwl.23.1.001).
- Budlender, Debbie dan Rachel Moussié (2013) *Making Care Visible: Women's Unpaid Care Work in Nepal, Nigeria, Uganda and Kenya*. Rosebank, Johannesburg: ActionAid International <https://actionaid.org/sites/default/files/making_care_visible.pdf> [15 Februari 2025].
- Chen, Martha Alter (2012) 'The Informal Economy: Definitions, Theories, and Policies.' Working Paper No. 1. Manchester: WIEGO <https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/Chen_WIEGO_WP1.pdf> [19 Februari 2025].
- Chopra, Deepta, Alexandra Kelbert, dan Padmini Iyer (2013) 'A Feminist Political Economy Analysis of Public Policies Related to Care: A Thematic Review.' Brighton: Institute of Development Studies <<https://www.ids.ac.uk/publications/a-feminist-political-economy-analysis-of-public-policies-related-to-care-a-thematic-review/>> [10 Februari 2025].

- CNBC Indonesia (2024) 'Bukan Jawa! Ini 10 Provinsi dengan Pertumbuhan Ekonomi Tertinggi di Indonesia.' *CNBC Indonesia* 6 Februari <<https://www.cnbcindonesia.com/research/20240206100323-128-512191/bukan-jawa-ini-10-provinsi-dengan-pertumbuhan-ekonomi-tertinggi-di-ri>> [5 Juni 2025].
- Creswell, John W. (2014) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. 4th ed. California: SAGE Publications, Inc.
- de Paz, Carmen, Miriam Muller, Munoz Boudet, Ana Maria, dan Isis Gaddis (2020) 'Gender Dimensions of the COVID-19 Pandemic.' Washington, D.C.: World Bank Group.
- Dias, Murillo, Karla Abdanur, Ana Ligia Finamor, dan Marcio Pezzella Ferreira (2014) 'Domestic Workers' Rights in Brazil: Improvement of Labor Regulation.' *Humanities and Social Sciences Review* 3 (2): 9–21. <<https://www.universitypublications.net/hssr/0302/html/DE3C32.xml>> [15 Februari 2025]
- Eddyono, Sri Wiyanti (2023) 'Kerja Perempuan dan Kebijakan Negara: Kontestasi Perawatan Berbayar dan Tidak Berbayar.' *Jurnal Perempuan* 28 (3): 247–256.
- Eddyono, Sri Wiyanti, Estu Fanani, Dini Anitasari Sabaniah, Yurra Maurice, Haiziah Ghazali, Juni Warlif, Sisilia Velayati, dan Farha Ciciek (2016) 'When and Why the State Responds to Women's Demands: Understanding Gender Equality Policy Change in Indonesia.' Geneva: UNRISD <<https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/indonesia-claims-making-report.pdf>> [13 Februari 2025].
- England, Paula (2005) 'Emerging Theories of Care Work.' *Annual Review of Sociology* 31: 381–399. DOI: [10.1146/annurev.soc.31.041304.122317](https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317).
- Farbenblum, Bassina, Eleanor Taylor-Nicholson, dan Sarah Paoletti (2023) *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. New York: Open Society Foundations <<https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/97c11d3a-e921-4542-bbc5-35772bdf8e24/migrant-worker-justice-indonesia-20131015.pdf>> [16 Juni 2025].
- Hafiez, Fachri Audhia (2025) 'Baleg DPR Garansi RUU PPRT Selesai Agustus 2025.' *Metrotvnews* 19 Juni <<https://www.metrotvnews.com/read/bw6CgVDV-baleg-dpr-garansi-ruu-pprt-selesai-agustus-2025>> [20 Juni 2025].
- Heyzer, Noeleen dan Nedra Weerakoon (1994) 'Domestic Workers in Transient Overseas Employment: Who Benefits, Who Profits?' Dalam *The Trade in Domestic Workers: Causes, Mechanisms, and Consequences of International Migration*. Noeleen Heyzer, Geertje Lycklama à Nijeholt, dan Nedra Weerakoon (eds.) London: Zed Books: 247.
- ILO (2022) 'Brazil: Guaranteeing Social Protection for Domestic Workers.' Social Protection in Action: Brazil Country Brief <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=Xt7GFBv8xECRbjogB2SzUk3mxsTm9W-b3_4m4mtOi9cXga6isQ8z!-688150444?id=19417> [9 Juni 2025].

- . (2018) *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva: International Labour Office <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf> [15 Februari 2025].
- . (2015) 'Ringkasan Proyek PROMOTE: Pekerjaan Layak bagi Pekerja Rumah Tangga Guna Menghapus Pekerja Rumah Tangga Anak.' Jakarta: ILO <<https://www.ilo.org/media/302596/download>> [9 Juni 2025].
- . (2011) *ILO Convention No. 189 on Decent Work for Domestic Workers*. Geneva: International Labour Office <<https://www.ilo.org/media/34541/download>> [20 Juni 2025].
- Izzati, Nabiyla Risfa (2024) 'Urgensi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga untuk Kerja Layak Pekerja Perawatan.' *Masalah-Masalah Hukum* 53 (2): 215–226. DOI: [10.14710/mmh.53.2.2024.215-226](https://doi.org/10.14710/mmh.53.2.2024.215-226).
- JALA PRT, The Global Alliance Against Traffic in Women, dan Institut Pekerja Domestik-Pekerja Rumah Tangga (2020) *Buku Pegangan Pendidikan Politik Pekerja Rumah Tangga*. Yogyakarta: JALA PRT, GAATW, dan Institut Pekerja Domestik-Pekerja Rumah Tangga <<https://gaatw.org/publications/Buku%20Pegangan%20Pendidikan%20politik%20PRT.pdf>> [12 Januari 2025].
- Kabeer, Naila, Ratna Sudarshan, dan Kirsty Milward (2013) 'Organizing Women Workers in the Informal Economy.' *Gender & Development* 21 (2): 249–263. DOI: <[10.1080/13552074.2013.802145](https://doi.org/10.1080/13552074.2013.802145)>.
- Kementerian Ketenagakerjaan (2022) 'Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Caretaker untuk Calon Pekerja Migran.' <<https://proglat-assets.kemnaker.go.id/programs/678c1220-2585-4f89-b259-e289baf628b5/62c2b63053d7d.pdf>> [20 Juni 2025]
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2024) *Peta Jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Perawatan untuk Dunia Kerja yang Transformatif, Setara, dan Adil Gender*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- King-Dejardin, Amelita (2018) *The Philippines: Contribution of Social Dialogue to the Formalisation of Domestic Work and Agenda 2030 - Draft – March 2018*. Brussels: TUDCN/ITUC dan ILO <<http://www.ituc-csi.org/social-dialogue-informality>> [12 Juni 2025].
- Komnas Perempuan (2024) *Panduan Kampanye Mendorong Pengesahan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT)*. Jakarta: Komnas Perempuan <<https://komnasperempuan.go.id/download-file/1151>> [10 Juni 2025].
- KUPI (2022) 'Dorong Pengesahan RUU PPRT, Ini Alasan KUPI II Perjuangkan Hak Pekerja Rumah Tangga.' *kupi.or.id* 26 November <<https://kupi.or.id/dorong-pengesahan-ruu-pprt-ini-alasan-kupi-ii-perjuangkan-hak-pekerja-rumah-tangga/>> [13 Juni 2025].

- Kurnianingrum, Trias Palupi dan Riza Asyari Yamin (2024) 'Urgensi Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga.' *Info Singkat: Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis* 16 (18): 21–25 <https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/info_singkat/Info%20Singkat-XVI-18-II-P3DI-September-2024-214.pdf> [23 April 2025].
- LBH APIK (2024) *Urgensi Pengesahan RUU PPRT dan Tantangan yang Dihadapi*. <<https://lbhapik.org/tulisan-detail/85>> [26 Maret 2025].
- Locher-Scholten, Elsbeth dan Anke Niehof (eds.) (1992) *Indonesian Women in Focus*. Asian Studies - Book Archive pre-2000. Leiden Boston: Brill. DOI: [10.1163/9789004488816](https://doi.org/10.1163/9789004488816).
- LPEM FEB UI (2023) 'Potret Pekerja Rumah Tangga di Indonesia.' Ringkasan Pasar Tenaga Kerja Volume 4, No. 4. Jakarta: LPEM FEB UI <https://lpem.org/wp-content/uploads/2023/04/Labor_Market_Brief-April_2023_v0.pdf> [4 Juni 2025].
- Luviana (2020) 'Filipina Sudah 8 Tahun Ada UU Pekerja Rumah Tangga, Indonesia Kapan?' *Konde.co* 16 Juni <<http://www.konde.co/2020/06/filipina-sudah-8-tahun-ada-uu-prt-kapan/>> [15 Februari 2025].
- Martin-Anatias, Nelly, Nicholas J. Long, Sharyn Graham Davies, Pounamu Jade Aikman, Nayantara Sheoran Appleton, Antje Deckert, Edmond Fehoko, Eleanor Holroyd, Naseem Jivraj, Megan Laws, Michael Roguski, Nikita Simpson, Rogena Sterling, Susanna Trnka, dan Laumua Tunufa'i (2021) 'Lockdown *Ibuism*: Experiences of Indonesian Migrant Mothers during the COVID-19 Pandemic in Aotearoa New Zealand.' *Intersections: Gender and Sexuality in Asia and the Pacific* 45. DOI: [10.25911/NZ9M-V625](https://doi.org/10.25911/NZ9M-V625).
- Moore, Elena (2019) 'Who Has a Duty to Support? Care Practices and Legal Responsibilities in South Africa.' *Critical Social Policy* 39 (4): 560–581. DOI: [10.1177/0261018319867595](https://doi.org/10.1177/0261018319867595).
- Moser, Caroline O. N. (ed.) (2010) *Gender Planning and Development: Theory, Practice, and Training*. London New York: Routledge.
- Muryanti, Ekawati Sri Wahyuni, Rilus Kinseng, dan Aida Vitayala S. Hubeis (2015) 'Kendala Pelaksanaan Regulasi tentang Pembantu Rumah Tangga (PRT) di Yogyakarta.' *Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum* 49 (2): 425–457. DOI: [10.14421/ajish.v49i2.149](https://doi.org/10.14421/ajish.v49i2.149).
- Naderifar, Mahin, Hamideh Goli, dan Fereshteh Ghaljaie (2017) 'Snowball Sampling: A Purposeful Method of Sampling in Qualitative Research.' *Strides in Development of Medical Education* 14 (3): 1–6. DOI: [10.5812/sdme.67670](https://doi.org/10.5812/sdme.67670).
- Naibaho, Rumondang (2025) 'Prabowo: UU PPRT Dibahas Pekan Depan, Mudah-mudahan 3 Bulan Beres.' *detikNews* 1 Mei <<https://news.detik.com/berita/d-7894389/prabowo-uu-pprt-dibahas-pekan-depan-mudah-mudahan-3-bulan-beres>> [1 Mei 2025].

- Nyimbili, Friday dan Leah Nyimbili (2024) 'Types of Purposive Sampling Techniques with Their Examples and Application in Qualitative Research Studies.' *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies* 5 (1): 90–99 DOI: [10.37745/bjmas.2022.0419](https://doi.org/10.37745/bjmas.2022.0419).
- Oey-Gardiner, Mayling (1993) 'A Gender Perspective in Indonesia's Labour Market Transformation.' Dalam *Indonesia Assessment 1993: Labour, Sharing in the Benefits of Growth?* Chris Manning dan Joan M. Hardjono (eds.) Canberra: Department of Political and Social Change, Research School of Pacific Studies, Australian National University: 326.
- Olander, Stefan dan Anne Landin (2005) 'Evaluation of Stakeholder Influence in the Implementation of Construction Projects.' *International Journal of Project Management* 23 (4): 321–328. DOI: [10.1016/j.ijproman.2005.02.002](https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2005.02.002).
- Pelupessy, Purnama Sari (2017) 'Upaya Pekerja Rumah Tangga Mewujudkan Kerja Layak: Belajar, Berserikat, dan Berjuang.' *Jurnal Perempuan* 22 (3): 101–122.
- Pereyra, Francisca (2017) 'Domestic Workers and Social Protection in Argentina: Advances and Remaining Challenges.' Working Paper No. 15. Geneva: ILO <<https://research.repository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Domestic-workers-and-social-protection-in/995219180802676>> [29 Juni 2025].
- Ratnawati, Arum (2013) 'Pekerja Rumah Tangga: Situasi Global dan Nasional.' Salindia untuk presentasi di "Training for Journalists: Promoting Decent Work for Domestic Workers and the Elimination of Child Labour in Domestic Work" <<https://www.ilo.org/id/resource/pekerja-rumah-tangga-prt-situasi-global-dan-nasional>> [20 Juni 2025].
- Razavi, Shahra dan Silke Staab (2010) 'Underpaid and Overworked: A Cross-National Perspective on Care Workers.' *International Labour Review* 149 (4): 407–422. DOI: [10.1111/j.1564-913X.2010.00095.x](https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00095.x).
- Reinharz, Shulamit (2005) *Metode-Metode Feminis dalam Penelitian Sosial*. Diterjemahkan dari bahasa Inggris oleh Lisabona Rahman dan J. Bambang Agung, dan disunting oleh Sita Aripurnami dan Edriana Noerdin. Jakarta: Women Research Institute.
- Rofiatul, Enny, Gading Yonggar Ditya, Khusnul Anwar, Lita Anggraini, dan Siti Maezumah (2017) *Kompilasi Penanganan Kasus Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)*. Jakarta: JALA PRT <<https://www.ilo.org/media/424276/download>> [23 Juni 2025].
- Ruwaida, Ida (2017) 'Kondisi Kerja Layak bagi PRT di Mata Majikan: Hasil Studi di Makassar, Surabaya, dan Bandung.' *Jurnal Perempuan* 22 (3): 191–200.
- Sargini, Jumiye, dan Muryanti (2017) 'Pengesahan Peraturan Daerah Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Tantangannya.' *Jurnal Perempuan* 22 (3): 239–247.

- Seal, David Wyatt, Laura Laura, dan Anke A. Ehrardt (1998) 'Small Group Dynamics: The Utility of Focus Group Discussions as a Research Method.' *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice* 2 (4): 253–266. DOI: [10.1037/1089-2699.2.4.253](https://doi.org/10.1037/1089-2699.2.4.253).
- Sen, Krishna dan Maila Stivens (eds.) (1998) *Gender and Power in Affluent Asia*. The New Rich in Asia Series. London New York: Routledge.
- Solidaritas Perempuan (2021) *Solidaritas Perempuan Kinasih Yogyakarta* <<https://solidaritasperempuan.org/tag/solidaritas-perempuan-kinasih-yogyakarta/>> [25 Februari 2025].
- Statista (2024) *Number of Domestic Workers in Brazil from 2010 to 2020* <<https://www.statista.com/statistics/941187/number-domestic-workers-brazil/>> [10 Maret 2025].
- Suara 'Aisyiyah (2021) 'Pramurukti: Merawat Orang Tua dengan Hati dan Dedikasi.' <<https://suaraaisyiyah.id/pramurukti-merawat-orang-tua-dengan-hati-dan-dedikasi/>> [17 Juli 2025].
- Suryomenggolo, Jafar (2020) 'Pembebasan PRT Adalah Tugas Utama dalam Pembebasan Perempuan.' *Indoprogres* 9 Maret <<https://indoprogres.com/2020/03/pembebasan-prt-adalah-tugas-utama-dalam-pembebasan-perempuan/>> [15 Februari 2025]
- Syakir, Muhammad (2021) 'Muktamar NU Desak Pengesahan RUU PPRT.' *NU Online* 23 Desember <<https://www.nu.or.id/nasional/muktamar-nu-desak-pengesahan-ruu-pprt-fpiyp>> [23 Juni 2025]
- Syakriah, Ardila (2020) "'What about Us?': Domestic Workers Feel Neglected amid Virus Outbreak.' *The Jakarta Post* 30 Juni <<https://www.thejakartapost.com/news/2020/03/18/what-about-us-domestic-workers-feel-neglected-amid-virus-outbreak.html>> [23 Juni 2025]
- Tribun-Medan.com (2023) 'Aksi di Depan DPRD, SPRT Sumut: Kami Sering Alami Pelecehan Selama Bekerja dan Pesangon Tak Dibayar.' *Tribun-Medan.com* 22 Februari <<https://medan.tribunnews.com/2023/02/22/aksi-di-depan-dprd-sprt-sumut-kami-sering-alami-pelecehan-selama-bekerja-dan-pesangon-tak-dibayar>> [26 Maret 2025].
- UN Women (2020) *Counting the Costs of COVID-19: Assessing the Impact on Gender and the Achievement of the SDGs in Indonesia*. Bangkok: UN Women Regional Office for Asia and the Pacific <https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Report_Counting%20the%20Costs%20of%20COVID-19_English.pdf> [10 Februari 2025].
- . (2018) *Promoting Women's Economic Empowerment: Recognizing and Investing in the Care Economy*. Issue Paper. New York: UN Women <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Issue-paper-Recognizing-and-investing-in-the-care-economy-en.pdf>> [22 Juni 2025]

- UNICEF, UNDP, Prospera, dan SMERU (2021) *Analysis of the Social and Economic Impacts of COVID-19 on Households and Strategic Policy Recommendations for Indonesia*. Jakarta: UNICEF <<https://www.unicef.org/indonesia/media/9411/file/Analysis%20of%20the%20Social%20and%20Economic%20Impacts%20of%20COVID-19%20on%20Household%20and%20Strategic%20Policy%20Recommendations%20for%20Indonesia.pdf>> [10 Februari 2025].
- Wiandani, Tiasri, Mashudi Satyawanti, dan Fatma Susanti (2024) 'Kertas Kebijakan: Urgensi Pengesahan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT).' Jakarta: Komnas Perempuan <<https://komnasperempuan.go.id/download-file/1318>> [23 Juni 2025].
- WIEGO (2020a) 'The Cost of Insecurity: Domestic Workers' Access to Social Protection and Services in Dhaka, Bangladesh.' WIEGO Policy Brief No. 19. Manchester: WIEGO <https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2020/11/WIEGO_PolicyBrief_N19_Bangladesh%20for%20Web.pdf> [19 Februari 2025].
- . (2020b) 'Domestic Workers, Risk, and Social Protection in Nepal.' WIEGO Policy Brief No. 20. Manchester: WIEGO <https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2020/11/WIEGO_PolicyBrief_N20_Nepal%20for%20Web.pdf> [19 Februari 2025].

Peraturan Perundang-undangan

- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial Golongan Pokok Aktivitas Kesehatan Manusia Bidang Caregiver Lanjut Usia.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 239 Tahun 2022 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Rumah Tangga sebagai Pemberi Kerja; Aktivitas yang Menghasilkan Barang dan Jasa oleh Rumah Tangga yang Digunakan untuk Memenuhi Kebutuhan Sendiri Golongan Pokok Aktivitas Rumah Tangga sebagai Pemberi Kerja dari Personil Domestik Bidang Pekerjaan Domestik.
- Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
- Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 48 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga.

Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga.

Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Lampiran

Lampiran 1 Informan Kunci di Tingkat Nasional

Tabel A1. Daftar Informan Wawancara di Tingkat Nasional

Klasifikasi Informan	Organisasi
Organisasi advokasi untuk PRT	JALA PRT
Organisasi advokasi untuk PRT	Rumpun Gema Perempuan
Media	Konde.co
Media	Project Multatuli
Media	Marsinah.id
Organisasi advokasi untuk PRT	Perempuan Mahardhika
Kementerian/lembaga pemerintah	Kementerian Ketenagakerjaan RI
Kementerian/lembaga pemerintah	Komnas Perempuan

Sumber: catatan peneliti

Lampiran 2

Peserta Penelitian di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat

Tabel A2. Daftar Informan di Kota Bandung

Jenis Informan	Metode Pengumpulan Data
PRT tidak menginap	WM
PRT menginap	WM
Anggota keluarga PRT (anak perempuan dewasa)	WM
Anggota keluarga PRT (anak laki-laki dewasa)	WM
Pemberi kerja PRT menginap	WM
Pejabat Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat	WM
Pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung	WM
Pejabat Bappelitbang Kota Bandung	WM
Pejabat Bappeda Jawa Barat	WM
Pejabat DP3AKB Jawa Barat	WM
Pejabat DP3AKB Kota Bandung	WM
Yayasan Karya Buana Abadi - LPPRT	WM
Koalisi Perempuan Indonesia - Bandung	WM
Pemberi kerja	FGD
PRT	FGD

Sumber: catatan peneliti

Lampiran 3

Peserta Penelitian di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara

Tabel A3. Daftar Informan di Kota Medan

Jenis Informan	Metode Pengumpulan Data
PRT menginap	WM
PRT tidak menginap	WM
Anggota keluarga PRT tidak menginap (suami)	WM
Pemberi kerja PRT tidak menginap	WM
Pemberi kerja PRT menginap	WM
Serikat Pekerja Rumah Tangga (SPRT) Sumatera Utara	WM
SAHdaR	WM
Pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	WM
Pejabat Bappeda Kota Medan	WM
Pemilik Amanah Education	WM
Pejabat Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara	WM
Pejabat Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara	WM
Pejabat Bidang Perlindungan Anak, Perlindungan Perempuan, dan Perlindungan Khusus Anak, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3APMP2KB) Kota Medan	WM
Pemberi kerja PRT menginap dan PRT tidak menginap	FGD
PRT tidak menginap	FGD

Sumber: catatan peneliti

Lampiran 4

Peserta Penelitian di Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

Tabel A4. Daftar Informan di Kota Yogyakarta

Jenis Informan	Metode Pengumpulan Data
Serikat Pekerja Rumah Tangga (SPRT) Tunas Mulia	WM
PRT tidak menginap	WM
PRT menginap	WM
Anggota keluarga PRT (suami)	WM
Pemberi kerja PRT menginap	WM
Pejabat Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DIY	WM
Pejabat DP3AP2 Provinsi DIY	WM
CV Edi Daya - LPPRT	WM
Pejabat DP3AP2KB Kota Yogyakarta	WM
Solidaritas Perempuan Kinasih	WM
Rifka Annisa	WM
Anggota DPRD Provinsi DIY dari Fraksi PDI	WM
Pemberi kerja	FGD
PRT tidak menginap	FGD

Sumber: catatan peneliti

Lampiran 5 Peserta Lokakarya Validasi

Tabel A5. Daftar Peserta Lokakarya Validasi

Organisasi
Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK)
Fahmina Institute
Yayasan Penabulu
JALA PRT
Institut Sarinah
Direktorat Ketenagakerjaan (Ditnaker) Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas)
Emancipate Indonesia
PEKKA
Akademisi

Sumber: catatan peneliti



 Jl. Cikini Raya No. 10A
Jakarta 10330 Indonesia

 +62 21 3193 6336

 +62 21 3193 0850

 smeru@smeru.or.id

 smeru.or.id

  The SMERU Research Institute

 @SMERUInstitute

 @smeru.institute